

**РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА**

Посланичка група

БОРИС ТАДИЋ-Нова демократска странка, Заједно за Србију, Зелени Србије

15. јул 2014. године

Београд

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА

Приј.	5-07-2014	Бројности
Орг. јед.	01 М-2344/14	

**ПРЕДСЕДНИКУ
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ**

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине, на **Предлог Закона о изменама и допунама Закона о раду** подносимо:

А М А Н Д М А Н I

У члану 2. став 2. речи: „у року од седам дана од дана његовог ступања на снагу“ мењају се речима „наредног дана од дана његовог доношења.“

О б р а з л о ж е њ е

Предложена измена предвиђа послодавац, када доноси правилник о раду у случају када није успело закључивање колективног уговора, одмах по доношењу достави правилник репрезентативном синдикату, дакле и пре него што је правилник ступио на снагу, како би синдикат и запослени могли да буду упознати са будућим правима и обавезама.

А М А Н Д М А Н II

На члан 3.

У члану 12. у ставу 2. после речи: „трудноће“, ставља се запета, брише се везник „и“, а после речи: „порођаја“ додају се речи: „и дојења детета.“

О б р а з л о ж е њ е

Предложена измена предвиђа посебну заштиту не само трудница и породиља, већ и запослених мајки за време дојења детета. Оваква посебна заштита је потребна имајућу у виду значај дојења за правилан развој одојчета. Поред тога, Закон о раду већ познаје одређена решења која гарантују право на дневно одсуство мајке која доји дете, те је предложена измена у складу са већ постојећим решењима у самом закону. Посебно треба имати у виду да је чланом 66. Устава Републике Србије загарнтована посебна заштита породице, мајке, самохраног родитеља и детета.

А М А Н Д М А Н III

На члан 6. став 1. после речи: „опис послова,“ додају се речи: „ послови које се могу обављати са непуним радним временом,“.

После става 4. додају се нови ст. 5. и 6. који гласе:

„Правилник у јавном предузећу и друштву капитала чији је оснивач јавно предузеће доноси се уз претходну сагласност оснивача.

Правилником о организацији и систематизацији послова у јавном предузећу и друштву капитала чији је оснивач јавно предузеће мора се утврдити број извршалаца.“

О б р а з л о ж е њ е

Предложеном изменом се предвиђа да правилник о систематизацији радних места мора да одреди који послови могу да се раде са непуним радним временом, нарочито када предложеним изменама закона ближе и детаљније уређује рад са непуним радним временом. Утврђивањем који послови могу да се раде са непуним радним временом постиже се већи степен правне сигурности, јер лицу које тражи запослење, као и оном ко је већ запослен са пуним радним временом, а жели да пређе на непуно радно време унапред су познати послови који се могу радити са непуним радним временом. Поред тога смањује се могућност да послодавац злоупотреби своја овлашћења и да отпусти запосленог као технолошки вишак не нудећи му могућност рада са непуним радним временом.

Друга предложена измена односи се на јавна предузећа и друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће, а за циљ има да додатном контролом у поступку доношења правилника (сагласност оснивача) и обавезом да се унапред одреди број извршилаца, спречи било каква злоупотреба овлашћења у поступку запошљавања.

А М А Н Д М А Н IV

На члан 7.

Члан 28. мења се и гласи:

„Особа са инвалидитетом заснива радни однос под условима и на начин утврђен овим законом, ако посебним законом нису утврђени повољнији услови за заснивање радног односа са особама са инвалидитетом.“

О б р а з л о ж е њ е

Предложеном изменом се гарантује већи степен заштите особа са инвалидитетом приликом заснивања радног односа, а уједно се стварају услови за њихово лакше запошљавање и друштвено укључивање.

А М А Н Д М А Н V

У члану 9. став 2. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Предложеном изменом брише се став 2. Којим се предвиђа да уговор о раду не мора да садржи елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане заред и друга примања запосленог, односно рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право, као и трајање дневног и недељног радног времена. Наиме, уговор о раду је уговор између запосленог и послодавца, који се закључује на основу закона и других општих аката и представља, као и сваки уговор, двострано обавезни правни акт којим уговорне стране регулише међусобна права и обавезе. Отуда уговор о раду практично представља конкретизацију закона, колективног уговора, правилника о раду, правилника о систематизацији радних места и других општих аката. Уговором о раду се ближе и детаљније уређује однос између запосленог и послодавца посебно имајући у виду све специфичности посла које запослени треба да обавља, те у том смислу потребно је да уговор о раду садржи све горе наведене елементе. У општим правним актима често поједини елементи бивају исказани кроз какву скалу или распон, па је потребно да се они конкретизују у уговору о раду уважавајући природу посла који запослени обавља.

Овим амандманом се доследно примењује начело правне сигурности у односима послодавца и запосленог, избегава се тзв. бланкетна норма односно одредба која упућује на закон или други пропис а у круцијално важном елементу уговора о раду – основној заради, радном учинку, накнади зараде, увећаној заради и другим примањима запосленог, роковима за исплату зараде и другим примањима на које запослени има право те трајању дневног и недељног одмора.

А М А Н Д М А Н VI

У члану 10. додаје се нови став 2. који гласи:

„Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.“

О б р а з л о ж е њ е

Предложеном изменом се гарантује већи степен заштите запослених и смањује се могућност избегавања прописа од стране послодавца. Без обзира на чињеницу да према важећим прописима није могуће исплатити зараде уколико се не измире обавезе по основу пореза и доприноса за запосленог, могуће је да настане ситуација у којој запослени верује

да је засновао радни однос у складу са законом и да је сходно томе и пријављен на обавезно социјално осигурање, а да послодавац то није учинио. Ово је посебно могућа ситуација онда када се зарада не исплаћује преко текућег рачуна, већ у готовом новцу. Будући да инспекцијске службе још увек не показују велики степен ефикасности у свом раду, предложена измена гарантује већи степен заштите запосленом и делује превентивно у погледу настанка могућих злоупотреба, при чему се истовремено и смањује могућност рада „на црно“.

А М А Н Д М А Н VII

На члан 11.

У члану 36. став 1. мења се и гласи:

„Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање послова за које се закључује уговор о раду.“

У ставу 4. реч: „одговарајуће“ мења се речима: „правилником утврђене“

О б р а з л о ж е њ е

Предложеном изменом се предвиђа да пробни рад може да се уговори само за оне послове за које се и закључује уговор о раду. Уколико би се прихватило решење да пробни рад може да се односи на више повезаних, односно сродних послова, то би значило да лице које је на пробном раду мора да обавља више послова у односу на лице које није на пробном раду, а на истом су радном месту. Надаље, лице на пробном раду би морало да покаже већи степен радних и стручних способности будући да мора да обавља више послова. Поред тога, широко и опште дефинисан круг послова за које се може уговорити пробни рад ствара правну несигурности и отвара могућност злоупотребе у погледу оцењивања и давања отказа. У том смислу је предложена и измена става 4. да се правилником утврде радне и стручне способности које морају бити показане у току пробног рада.

А М А Н Д М А Н VIII

На члан 12.

Члан 37. мења се и гласи:

„Члан 37.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено.

Уговор о раду из става 1. Овог члана може да се закључи:

- 1) ако је то потребно ради извршавања послова чије трајање је унапред одређено, најдуже до извршења послова;
- 2) ако је то потребно због повећаног обима посла који траје одређено време, док траје таква потреба, али не дуже од 12 месеци;
- 3) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- 4) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 5) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- 6) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци;
- 7) са незапосленим лицем које је најмање 12 месеци непрекидно било пријављено као незапослено лице код Националне службе за запошљавање, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци;
- 8) са незапосленим лицем које први пут заснива радни однос, на време чије укупно трајање није дуже од 24 месеца;

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 2. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период чије трајање са прекидима или без прекида не може бити дуже од времена утврђеног у ставу 2. тач. 1) - 8).

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 2. тач. 1) - 8) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог закона или ако запослени остане да ради код послодавца по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.”

О б р а з л о ж е њ е

Предложеном изменом се таксативно наводе случајеви у којима је могуће засновати радни однос на одређено време, будући да овакав вид радног односа треба да буде изузетак у односу на правило да се радни однос заснива на неодређено време, јер не пружа толики степен сигурност и извесности у животу појединца. Ипак у појединим случајевима целисходно је да радни однос траје одређено време и ти случајеви треба прецизно да буду наведени у закону, тј. Не треба уопштеним формулацијама креирати правни оквир за ситуације које су изузетак од правила, јер отварају велику могућност злоупотребе. Послодавци запошљавање гледају кроз призму профита, трудећи се да смање трошкове и оптерећења. Будући да су економски јача страна, потребно је поставити јасне границе у циљу заштите радника и изоставити било какве опште формулације које би омогућиле

послодавцима да изузтке (рад на одређено време) претворе у правило. Нарочито у ситуацији када је стање наше привреде такво да не ставара услове за флукуацију радне снаге, односно за честе промене посла.

Поједине од предложених измена имају за циљ да задовоље како захтеве послодаваца на тај начин што ће уважити њихову потребу да рад буде временски ограничен у одређеним ситуацијама (пројекти, орочени послови, повећан обим посла, сам почетак обављања делатности) или у погледу одређених категорија радника (замена привремено одсутног радника, страни држављани, лица која су дуже незапослена или лица која први пут заснивају радни однос, тако да немају претходног радног искуства). У погледу теже запошљивих лица и лица која први пут заснивају радни однос предложена решења могу допринети у великој мери њихово запошљавање.

Предложеном изменом се такође предвиђа да радни однос на одређено време постаје радни однос на неодређено време уколико запослени остане да ради код послодавца по истеку уговора.

А М А Н Д М А Н IX

У члану 14. ст. 3. и 4. мењају се и гласе:

„Послодавац је дужан да лице са којим закључује уговор о раду пре закључења уговора о раду обавести о доступности послова са пуним и непуним радним временом.

Послодавац је дужан да у року од 15 дана од дана пријема захтева одлучи о захтеву запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.“

После става 4. додају се нови ст. 5. и 6. који гласе:

„У случају одбијања захтева запосленог из става 4. овог члана послодавац је дужан да у писаној форми образложи своју одлуку.

Прелазак са пуног радног времена на непуно радно време по основу захтева запосленог не може се сматрати као мера за решавања вишка запослених, нити може бити узет као отежавајућа околност за запосленог приликом доношења програма за решавање вишка запослених.“

Досадашњи став 5. постаје став 7.

О б р а з л о ж е њ е

Предложеном изменом се стварају услови да запослени може, с обзиром на личне прилике захтевати прелазак са пуног на непуно, односно са непуног на пуно радно време, чиме се уједно гарантује и остваривање уставом зајемченог права на рад, односно на слободан избор рада, те на једнаку доступност радних места.

Предложеном изменом се уједно пружа додатна заштита запосленом коме је одобрен прелазак на непуно радно време тиме што му такав захтев не може представљати

отежавајућу околност нити сме да буде разлог за евентуални престанак радног односа у случају вишка запослених. Предложено решење има за циљ да створи флексибилнији оквир за радни однос и за послодавца и за запосленог, без бојазни запосленог да због тога може остати без радног места.

А М А Н Д М А Н Х

У члану 17. у ставу 1. после речи: „са супружником“ додају се речи: „усвојоцем или усвојеником,“

О б р а з л о ж е њ е

Будући да је смисао члана 17. забрана закључивања уговора о раду за обављање послова кућног помоћног особља са кругом лица која би иначе имала законску или природну обавезу обављања оваквих послова, предложеном изменом се круг проширује и на усвојоца и усвојеника. Усвојилац и усвојеник по заснивању усвојења имају иста права и обавезе као и родитељи и деца, те у том смислу постоје разлози да се ова забрана односи и на њих.

А М А Н Д М А Н Х I

У члану 20. после става 3. додаје се нови став 4. који гласи:

„Послодавац је у обавези да запосленог унапред и благовремено обавести о потреби да буде приправан“.

Досадашњи ставови 4.и 5. постају ставови 5.и 6.

У новом ставу 6. на крају реченице брише се интерпункцијски знак тачка, ставља се запета и додају се речи: „с тим да се рад дужи од 8 часова дневно сматра прековременим радом.“

О б р а з л о ж е њ е

Амандманским решењем смањује се могућност злоупотреба од стране послодавца. Како би овај радноправни подинститут имао пун смисао, неопходно је нормирати право запосленог да унапред буде обавештен о могућем времену приправности. Поред тога, чињеница да су послови на којима је запослени ангажован по својој природи такви да захтевају приправност, не сме бити отежавајућа околност и умањити право запосленог на ограничено радно време и на дневни одмор.

А М А Н Д М А Н XII

У члану 30. став 2. брише се.

Образложење

Амандманом се обезбеђује право на дневни одмор у једнаком трајању за све запослене и остварује се већи степен заштите запослених који услед прерасподеле радног времена раде дуже од 8 часова.

А М А Н Д М А Н XIII

У члану 37. којим се мења члан 75. , став 6. Мења се и гласи:

„Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, уз сагласност запосленог.“.

Додаје се нови став 7. Који гласи:

„Достава решења из става 6. Овог члана сматра се извршеном када запоселни у електронској форми потврди пријем решења.“

Образложење

Достављање решења у електронској форми треба да представља изузетак у односу на правила о достављању писмена, те се амандманом обезбеђује ова врста достављања искључиво уз сагласност запосленог. Новим ставом се ближе уређује уредна достава решења у електронској форми, тако да је потребно да запослени потврди да је решење примио, те се на овај начин избегавају могући пропусти у достављању, а које достављање је од значаја за вршење права и евентуалног улагања правног лека.

А М А Н Д М А Н XIV

У члану 38. У ставу 1. након речи: „ У случају престанка радног односа“ додају се речи:

„или ако кривицом послодавца запослени не искористи годишњи одмор“

Образложење

Престанак радног односа не може бити једини основ за накнаду штете услед неискоришћеног годишњег одмора. Амандман задржава постојеће решење

којим се нормира кривица послодавца као основ за накнаду штете за неискоришћени годишњи одмор. Посебно треба имати на уму одредбе члана 60. Устава којима се гарантује право на рад, односно на плаћени годишњи одмор, те у том смислу недопустиво је да у случајевима када запослени остане лишен овог права кривицом послодавца да му штета не буде надокнађена.

АМАНДМАН XV

После члана 41. Додаје се нови члан 41а који гласи:

„Члан 96. Став 1. мења се и гласи:

„Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породичног одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са непуним радним временом, најдуже до навршених 8 година живота детета.“

Образложење

Амандманом се продужава право мајке, односно родитеља на одсуство са рада до 8. Године живота детета са тешким степеном психофизичке ометености. Компаративно посматрано законодавство Републике Хрватске садржи идентично решење, а у Републици Словенији ово право траје до 9. Године живота детета. Предложено решење односи се на релативно мали број мајки, односно родитеља, те у том смислу не би представљало велико буџетско оптерећење, док би деца из ове категорије имала неупоредиво бољу негу и третман, чиме би се и њихове шансе за социјализацију знатно повећале.

АМАНДМАН XVI

У члану 47. Став 2. речи: „ код послодавца“ бришу се.

Став 3. Брише се.

Образложење

Ratio legis радноправног института минули рад те права која из истог произилазе јесте да се вреднује и валоризује рад запосленог током целокупног његовог претходног радног века. Увећање зараде по овом основу полази од премисе да је искуство запосленог током његовог радног века један од елемената који доприноси ефективности рада и пословања самог послодавца. Амандманом

задржава постојеће решење и оно је компатибилно са упоредноправним решењима законодавстава европских земаља.

Уколико би се прихватило решење Предлагач да се минули рад обрачунава само према стажу проведеном код послодавца, запослени би били дестимулисани за промену радних места и спречавала би се флукуација радне снаге. У даљем би то довело до тога да запослени услед остајања на истим радним местима не стичу значајно радно искуство које би иначе стицали да чешће мењају послове.

Брисање става 3. је последица интервенције у ставу 2. члана.

АМАНДМАН XVII

На члан 51.

Члан 115. мења се и гласи:

„Члан 115.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то 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 болешћу или повредом ван рада, повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено“.

Образложење

Задржавањем различитог степена заштите у смислу висине накнаде зараде услед болести или повреде на раду и ван рада, запослени се стављају у неравноправан положај. У обе фактичке ситуације, спреченост за рад детерминисана је околностима на које запослени не може да утиче и које су објективне природе, те се амандманом ова дискрепанца отклања.

Посебно треба имати у виду да је постојеће решење које предвиђа да се у случају привремене спречености за рад исплаћује накнада зараде у износу од најмање 65% просечне зараде пракса у Србији, те да људи који у време боловања имају додатне трошкове у вези са лечењем нису у могућности са смањеном накнадом зараде да обезбеде себи адекватно лечење, а додатно им је и егзистенција угрожена.

АМАНДМАН XVIII

У члану 52. став 5. брише се.

Образложење

Амандманом се отклања противуречност решења из овог става са одредбама из става 1. Закона о раду о праву запосленог на накнаду трошкова за одлазак и долазак са рада. Право је сваког грађанина да се настањује према сопственој одлуци, те би ускраћивање права на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада представљало дискриминаторску одредбу.

Амандманом се отклања ситуација у којој послодавац преваљује терет накнаде трошкова за одлазак и долазак са рада на запосленог у случају промене места становања.

АМАНДМАН XIX

На члан 54.

У члану 121. после става 4. додају се ст. 5–8. који гласе:

„Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми, уз сагласност запосленог.

Достава обрачуна из става 5. овог члана сматра се извршеном када запоселни у електронској форми потврди пријем обрачуна.

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном из ст. 1. и 2. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

Садржај обрачуна из ст. 1. и 2. овог члана прописује министар”

Образложење

Достављање обрачуна у електронској форми треба да представља изузетак у односу на правила о достављању писмена, те се амандманом обезбеђује ова врста достављања искључиво уз сагласност запосленог. Новим ставом се ближе уређује уредна достава обрачуна у електронској форми, као извршне исправе, тако да је потребно да запослени потврди да је обрачун примио, те се на овај

начин избегавају могући пропусти у достављању, а које достављање је од значаја за вршење права и евентуалног улагања правног лека.

АМАНДМАН XX

У члану 56. у ставу 2. након речи: „и другог привредног субјекта,“ уместо запете ставља се тачка а остатак реченице брише се.

Образложење

Одговорност за пословање привредног субјекта сноси оснивач, односно члан привредног друштва, те је нецелисходно и нелогично да ова лица остварују права у правном субјекту над којим је отворен стечајни поступак, а чији су оснивачи, без обзира да ли су или не засновали радни однос.

АМАНДМАН XXI

У члану 65. став 5. брише се.

Образложење

Ставом 5. овог члана прописано је да општим актом или уговором о раду не може да се утврди дужи период за исплату отпремнине, односно за одређивање висине отпремнине, од периода утврђеног у ставу 2. и 3. истог члана. Овакво решење је у колизији са члановима 8. и 9. Закона о раду, којима је предвиђено да општим актом или уговором о раду могу да се утврде већа права и услови рада у односу на права утврђена законом. Из наведених разлога, амандманом се тражи брисање става 5.

АМАНДМАН XXII

Члан 73. брише се.

Образложење

Означеним чланом брисана је одредба члана 174. став 5. према којој се уговором о раду запосленом не могу утврдити мања права од права која је имао код послодавца који га је упутио на рад код другог послодавца. Оваквим решењем

из предлога закона драматично се редукују права запосленог, те се амандманом задржава важеће законско решење.

АМАНДМАН XXIII

На члан 81. у ставу 1. речи: “шест месеци“ замењује се речима: „три месеца“, а речи: „од годину дана“ замењују се речима: „од шест месеци“.

Образложење

Предложеном изменом се уводе субјективни и објективни рок застарелости од три, односно шест месеци, који су примеренији у радном праву и гарантују већи степен сигурности запосленима код отказа уговора о раду. Поред тога, рокови које је Предлагач предложио су нерпимерено дуги и могу отворити велике могућности злоупотребе, дискриминације и мобинга од стране послодавца.

АМАНДМАН XXIV

Члан 82. брише се.

Образложење

Предложеним амандманом се отклања недопустиво решење које је Предлагач предвидео а то је да трудници, пордиљи, односно мајци на одсуству ради неге детета и ради посебне неге детета за време трајања одсуства може бити отказан уговор о раду. Решење Предлагача представља погоршавање положаја посебно осетљивих група, при чему се уједно нарушава и уставноправно начело заштите материнства и заштите детета. Решење које је дато у Предлогу Закона не постоји у правним системима европских демократија.

АМАНДМАН XXV

У члану 84. став 1. речи: „од осам“ мењају се речима: “од петнаест“.

Образложење

Имајући у виду разлоге због којих се отказ даје запосленом (не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности) рок од 8 дана је непримерено кратак. Предложеним амандманом се уводи решење према

коме је отказни рок у оваквим случајевима најмање 15 дана, што је примереније с обзиром на околности, тачније запосленом се даје више времена да на други начин реши своју ситуацију.

НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ

Марко Ђуришић

проф.др Јанко Веселиновић

Слободан Хомен

Бранка Каравидић

Биљана Хасановић-Кораћ

Снежана Маловић

др Нинослав Стојадиновић

Горан Богдановић

др Благоје Брадић

**РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА**

Посланичка група Демократска странка
15. јул 2014. године
Београд

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
БЕОГРАД

1005

Примљено: 15. 07. 2014			
Орг. јед.	Број	Паритет	Знакост
01	11-2344		

15

**ПРЕДСЕДНИКУ
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ**

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине, на **Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду**, подносим

А М А Н Д М А Н

У члану 10. после речи: „копију“ додају се речи: „као и оригинал, односно фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање“

Образложење

Предложеним амандманом прописује се обавеза послодавца да поред уговора о раду, у свом седишту или другој пословној просторији послодавца где запослени ради, обавезно држи и примерак пријаве на обавезно социјално осигурање.

Наиме, постојање уговора о раду није само по себи доказ да је послодавац извршио и своју обавезу пријављивања запосленог на обавезно социјално осигурање. Уколико се заиста жели обезбедити да инспектори рада у вршењу надзора могу да утврде да ли лица која су затечена на раду имају или не уредну документацију, тада није довољно да постоји само уговор о раду, већ и уредно попуњена и оверена пријава на обавезно социјално осигурање. Тиме се спречава постојање фиктивних уговора за раднике на црно, са којима се про форме закључују уговори о раду само ради приказивања истих инспекцијским органима, уз изостанак пријављивања тих запослених на обавезно социјално осигурање.

НАРОДНА ПОСЛАНИЦА


Весна Мартиновић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
ПОСЛАНИЧКА ГРУПА
СДА Санџака-ПДД
15. јул 2014. године

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА

15-07-2014

01 11-2344/114

**НАРОДНА СКУПШТИНА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ
ПРЕДСЕДНИЦИ**

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине Републике Србије подносимо амандман на **Предлог закона о изменама и допунама закона о раду:**

А М А Н Д М А Н

У члану 37. став 2. предложени став 6. који се додаје у члану 75. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13), мења се и гласи:

„Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац је дужан да запосленом достави у писаној форми, а на захтев запосленог послодавац може то решење доставити и у електронској форми.“

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е:

Овим амандманом обавезује се послодавац да решење о коришћењу годишњег одмора у писменој форми достави запосленом, без обзира да ли запослени то посебно захтевао или не.

Када је у питању достављање у електронској форми дата је могућност да послодавац то може учинити на захтев запосленог.

НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ

др Сулејман Угљанин

Сабина Даздаревић

Енис Имамовић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
Посланичка група
Српска напредна странка
Београд, 14.07.2014.



ПРЕДСЕДНИКУ НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

На основу члана 161. Пословника о раду Народне скупштине, Народни посланик Николић Миодраг – Феман, као овлашћени предлагач подноси следећи Амандман на предлог

ЗАКОНА О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ

САМОСТАЛНИ АМАНДМАН I НА ЧЛАН 15. ВАЖЕЋЕГ ЗАКОНА

После члана 4. предлога Закона о изменама и допунама закона о раду, додаје се члан 4. а који гласи:

Члан 15. Закона о раду, мења се и гласи:

„1) да редовно долази на посао и поштује радно време код послодавца, да на посао долази одморан, и способан за рад,

2) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради,

3) да својим радом, залагањем и односом према послу, доприноси пословању послодавца, не наносећи му при томе штету својим радом и понашањем,

4) да се према другим запосленим радницима, као и лицима на привременом раду, купцима, посетиоцима, гостима и сл, опходи на уљудан начин, уз уважавање и поштовање,

5) да приликом обављања рада, чува и одржава средства на којима ради, алате, прибор и другу опрему, као и да се придржава обавеза и процедура које за такву врсту посла прописује закон, и акта послодавца – да користи заштитну опрему, да издаје фискалне рачуне и сл.

6) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду,

7) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.“

О б р а з л о ж е њ е

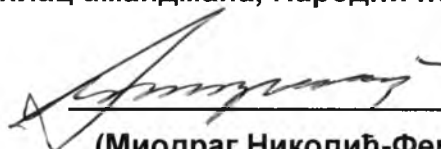
Предлагач је овим амандманом желео да појасни које су све обавезе радника, који је у радном односу. Зараду радника послодавац исплаћује из прихода које оствари својим пословањем и сопствених средстава, и радник треба да развије свест да није само послодавац одговоран за његову плату, већ да исту зарађује првенствено својим радом, као и начином поступања на послу. Уколико радник својим радом оштећује средства рада, проузрокује другу штету послодавцу – нпр. тако што је послодавац обавезан да плати казну за пропусте тог радника, или нпр. тако што не одржава своје радно место, што оставља лош утисак на постојеће и будуће пословне партнере, ни послодавац неће бити у могућности да раднику исплаћује зараду, или ће имати мањи интерес за запошљавање радника.

Чињеница је да су наши радници, нарочито радници у предузећима у реструктурирању, научили да траже зараду сваког месеца, не везано за то шта су радили, како су радили, и да ли су при томе причинили штету предузећу. Подносилац амандмана сматра да је потребно усвојити овај амандман, и прецизније дефинисати обавезе радника.

Амандман не утиче на буџетска средства.

У Београду, дана 14.07.2014. године,

Подносилац амандмана, Народни посланик


(Миодраг Николић-Феман)

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА

Посланичка група Демократска странка
15. јул 2014. године
Београд

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
БЕОГРАД

Приймљено: 15. 07. 2014

Орг. јед.	Број	Датум	Предности
011	11-2344/1		

ПРЕДСЕДНИКУ
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине, на **Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду**, подносим

А М А Н Д М А Н

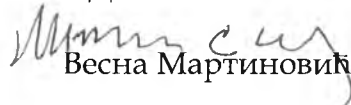
Члан 47. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Лица која обављају сменски рад не раде у оквиру уобичајене расподеле радног времена, већ у оквиру смена које одређује послодавац, а што свакако оставља траг пре свега на здравствено стање запослених, и битно утиче и на нормално одвијање и задовољавање основних животних потреба запосле јер се тако укида и могућност да запослени добију макар неку сатисфакцију за то што им је уобичајени биолошки ритам за радне активности, услед сменског рада, ускраћен.

Такође, сматрам да минули рад сваког запосленог треба да буде вреднован као основ за увећање зараде, без обзира код ког послодавца је стечен. Наиме, сваки запослени почев од првог дана рада па све до одласка у пензију, стиче радно искуство и посебна знања и вештине које користи сваки послодавац код којег је запослени у том тренутку радно ангажован, без обзира на то да ли је та искуства и вештине стекао код тог или неког другог послодавца. Минули рад има своју цену и послодавац је дужан да је плати запосленом.

НАРОДНА ПОСЛАНИЦА


Весна Мартиновић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
ПОСЛАНИЧКА ГРУПА
СДА Санџака-ПДД
15. јул 2014. године

950
15-07-2014
01 11 2344/14

**НАРОДНА СКУПШТИНА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ
ПРЕДСЕДНИЦИ**

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине Републике Србије подносимо амандман на **Предлог закона о изменама и допунама закона о раду:**

А М А Н Д М А Н

У члану 32. став 2. брише се.

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е:

Овај амандман има за циљ да одбрани право радника на накнаду штете за неискоришћени годишњи одмор, у оним случајевима када исти нису користили кривицом послодавца.

Понуђеним решењем из предлога закона постоји могућност да запослено лице кривицом послодавца не искористи право на годишњи одмор а да са друге стране нема никакву накнаду због ускраћивања права на годишњи одмор.

Брисањем предложене одредбе из овог члана предлога Закона о изменама и допунама закона о раду даје се право запосленима да остваре накнаду за неискоришћени годишњи одмор кривицом послодавца.

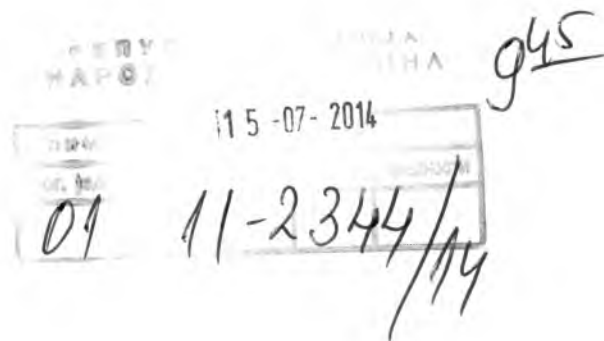
НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ

др Сулејман Угљанин

Сабина Даздаревић

Енис Имамовић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
Посланичка група
Српска напредна странка
Београд, 14.07.2014.



ПРЕДСЕДНИКУ НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

На основу члана 161. Пословника о раду Народне скупштине, Народни посланик Николић Миодраг – Феман, као овлашћени предлагач подноси следећи Амандман на предлог

ЗАКОНА О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ

АМАНДМАН III На члан 35. Предлога закона

После става 2. члана 73. закона о раду, који се мења, уместо тачке ставља се запета, и додаје следећи текст:

„уколико запослени не постигне другачији писмени споразум са послодавцем. Уколико запослени постигне другачији писани споразум са послодавцем, у том случају је запослени дужан да годишњи одмор користи на начин утврђен тим споразумом.“

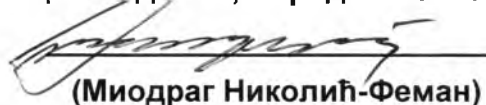
Образложење

Предложеним решењем, дозвољава се слобода уговарања начина коришћења годишењег одмора, између две уговорне стране. Врло често, радници имају потребу да изађу са посла због неких својих приватних обавеза, које не спадају у обавезе због којих добијају слободне дане, и те изласке – не доласке на посао, остварују на име дана свог годишњег одмора, у договору са послодавцем. Овим амандманом, предлагач жели да остави ову могућност радницима и послодавцима, уколико су обе уговорне стране са тим сагласне.

Предложено решење неће утицати на буџетска средства.

У Београду, дана 14.07.2014. године,

Подносилац амандмана, Народни посланик


(Миодраг Николић-Феман)

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
Посланичка група Демократска странка
15. јул 2014. године
Београд

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
БЕОГРАД

Примљено: 15. 07. 2014

Орг. јед.	СРЗЈ	Правос.	Фармакост.
01	11-2344/		

1001

14

**ПРЕДСЕДНИКУ
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ**

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине, на **Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду**, подносим

А М А Н Д М А Н

У члану 39. став 3. мења се и гласи:

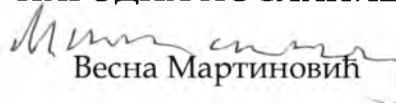
„Члановима уже породице у смислу ст. 1 и 3. овог члана сматрају се супружник, деца, рођена браћа и сестре, родитељи и други крвни сродници у правој линији без обзира на степен сродства, тазбински сродници до другог степена сродства, усвојилац, усвојеник и старатељ.”

Образложење

Уколико се има у виду чињеница да је законом прописана обавеза издржавања супружника, деце, крвних сродника у правој линији без обзира на степен сродства и у побочној линији до другог степена сродства, тазбинских сродника до другог степена сродства, као и адоптивних сродника, као и да најчешће наведена лица живе у истом породичном домаћинству са лицем које их издржава, онда је логично да сва наведена лица имају једнак третман и у погледу минималног (почетног) дефинисања чланова уже породице.

Предложеном дефиницијом потпуно су изостављене бабе и деде, прабабе и прадеде, пасторак и пасторка, маћеха и очух, а то сматрам да је врло штетно и да не доприноси очувању основних породичних вредности, те је стога амандманом предложено нешто шире дефинисање уже породице.

НАРОДНА ПОСЛАНИЦА


Весна Мартиновић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
ПОСЛАНИЧКА ГРУПА
СДА Санџака-ПДД
15. јул 2014. године

15-07-2014
01 11-2344/14

НАРОДНА СКУПШТИНА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ
ПРЕДСЕДНИЦИ

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине Републике Србије подносимо амандман на **Предлог закона о изменама и допунама закона о раду:**

А М А Н Д М А Н

Члан 44. брише се.

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е:

Овим амандманом предлаже се брисање члана 44. Предлога закона о изменама и допунама закона о раду из разлога јер се истим чланом даје могућност отпуштања лица са инвалидитетом.

Лица са инвалидитетом су једна од најугроженијих друштвених група и заслужују посебну пажњу и посебне мере којима ће се послодавци подстицати да се таква лица запошљавају.

Решењем које се предлаже у члану 44. Предлога закона креира се правни оквир који ће као последицу имати отпуштања лица са инвалидитетом, због чега и предлажемо да се наведени члан предлога закона брише.

НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ

др Сулејман Угљанин

Сабина Даздаревић

Енис Имамовић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
Посланичка група Демократска странка
15. јул 2014. године
Београд

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
Београд

ПРИЈЕМ	15. 07. 2014
Срг. 19/2	Делат. 19/2
01	11-2344/14

ПРЕДСЕДНИКУ
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине, на Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду, подносим

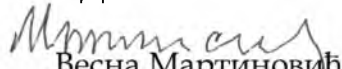
А М А Н Д М А Н

У члану 9. став 1. испред тачке 1) додаје се нова тачка 1) која гласи:
„1) датум и место закључења уговора о раду;“
Досадашње тач. 1) - 13) постају тач. 2) - 14).

Образложење

Сваки уговор, па и уговор о раду, треба да садржи датум и место закључења уговора. Ово је посебно важно ради прецизног одређивања дана заснивања радног односа, што је битно за остваривање права запослених из радног односа, рачунање рокова, као и због тога што се у односу на време закључења уговора утврђује који су прописи били на снази у тренутку његовог закључења.

НАРОДНА ПОСЛАНИЦА


Весна Мартиновић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
Посланичка група Демократска странка
15. јул 2014. године
Београд



ПРЕДСЕДНИКУ
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине, на Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду, подносим

А М А Н Д М А Н

У члану 86. ст 5. и 6. мењају се и гласе:

„Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете.“

О б р а з л о ж е њ е

Предложеним изменама се одредјује максимални износ накнаде штете у случају престанка радног односа без правног основа, а тај максимални износ углавном је далеко нижи у односу на стварну штету коју запослени трпе услед престанка радног односа без правног основа. Стога, сматрам да је једино суд пред којим се води поступак оцене законитости престанка радног односа надлежан да утврђује обим и висину штете, те да не постоји ни један разлог да се законом ограничава висина исте. Суд ће, ценећи све чињенице и доказе, у радном спору утврдити да ли је штета проузрокована, и ако јесте, у ком обиму и висини, те по слободном судијском уверењу одмерити и висину накнаде штете. Накнада штете треба да буде правична и да представља сатисфакцију за запосленог којем је престао радни однос без правног основа, а законским ограничавањем њене максималне висине не постиже се сврха накнаде штете.

НАРОДНА ПОСЛАНИЦА


Весна Мартиновић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
Посланичка група Демократска странка
15. јул 2014. године
Београд

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
БЕОГРАД

Примљено: 15. 07. 2014

Орг. јед.	Број	Прилог	Бројности
01	11-2344		11

ПРЕДСЕДНИКУ
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине, на Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду, подносим

А М А Н Д М А Н

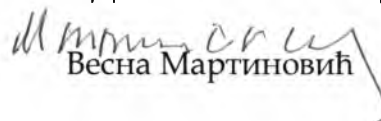
У члану 65. којим се мења члан 158. став 5. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Чланом 65. Предлога закона прописано је да се у члану 158. став 5. ограничава период за исплату отпремнине тако да се општим актом или уговором о раду не може утврдити дужи период од периода који је односи само на радни однос код послодавца код кога се остварује право на отпремнину.

Сматрам да је ова одредба неуставна и незаконита јер је изричито прописано да се општим актом и уговором о раду могу утврдити већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом. Дакле, општим актом и уговором о раду се може уговорити више, а никако мање у односу на законске одредбе. Према томе, уколико запослени и послодавац уговоре дужи период за обрачун отпремнине, не видим ни један разлог због којег би такав договор могао да смета законодавцу.

НАРОДНА ПОСЛАНИЦА


Весна Мартиновић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
Посланичка група Демократска странка
15. јул 2014. године
Београд

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
БЕОГРАД

ПРИМЉЕНО: 15. 07. 2014

Орг. јед.	Број	Писмо	Свадостој
01/11-	2364/		

1005
15

ПРЕДСЕДНИКУ
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине, на Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду, подносим

А М А Н Д М А Н

Члан 82. брише се .

Образложење

Према члану 187. важећег Закона о раду, за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Предложеним изменама се укида таква врста заштите трудница и породиља, што сматрам врло лошим решењем и због тога и предлажем брисање члана 82. јер се стварају услови да се „на мала врата“ дозволи отказивање уговора о раду формалним позивањем на наводно скривљено поношање запослене пре и у току трудноће, а да се заправо уговор отказује управо због трудноће запослене, што је цивилизацијски корак уназад и свакако не доприноси подстицању рађања у Србији.

НАРОДНА ПОСЛАНИЦА


Весна Мартиновић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
Посланичка група Демократска странка
15. јул 2014. године
Београд



ПРЕДСЕДНИКУ
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине, на Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду, подносим

А М А Н Д М А Н

У члану 3. став 1. речи: „речи: „заштиту живота и здравља на раду“ замењују се речима: „здравље на раду““, бришу се.

Образложење

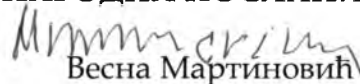
Послодавац је дужан да обезбеди запосленом такве услове рада који ће гарантовати безбедност и заштиту не само здравља на раду, него и живота запослених.

Потпуна заштита живота и телесног интегритета запосленог се остварује само ако му се истовремено гарантује право на безбедност и заштиту и живота и здравља на раду и ако се запослени не излаже радним задацима и условима рада који угрожавају његово здравље, а нарочито његов живот.

Због тога, није потребно изостављати из важећег Закона о раду део који се односи на безбедност и заштиту живота, а прописати само право на здравље на раду.

Живот запослених представља највећу вредност која треба да остане и даље заштићена, као што је то важећим законом већ прописано и не постоји ни један разлог да се убудуће изостави.

НАРОДНА ПОСЛАНИЦА


Весна Мартиновић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА

Посланичка група Демократска странка
15. јул 2014. године
Београд



ПРЕДСЕДНИКУ
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине, на Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду, подносим

А М А Н Д М А Н

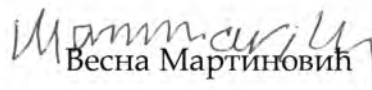
У члану 37. став 1. брише се.

Образложење

Важећим законом прописано је да се решење о коришћењу годишњег одмора доставља запосленом најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, као и да се сматра да је послодавац запосленом ускратио право на годишњи одмор ако му не достави решење.

Сматрам да је неопходно задржати ове одредбе како би се послодавац обавезао да благовремено одлучи о захтеву запосленог за коришћење годишњег одмора и о томе запосленом достави решење јер се тиме постиже правна сигурност код запослених који би, у случају недостављања решења о годишњем одмору или достављања непосредно пре коришћења годишњег одмора, били у ситуацији да не могу да планирају место, време и начин коришћења свог годишњег одмора, а одлазак на годишњи одмор без решења о коришћењу истог могао би од стране послодавца да буде третиран као повреда радне обавезе и као разлог за отказ уговора о раду.

НАРОДНА ПОСЛАНИЦА


Весна Мартиновић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
Посланичка група Демократска странка
15. јул 2014. године
Београд

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
БЕОГРАД

1005

Примљено:	15. 07. 2014		
Орг. јед.	Број	Прилог	Вредности
01	11-2344	/	

16

**ПРЕДСЕДНИКУ
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ**

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине, на **Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду**, подносим

А М А Н Д М А Н

У члану 2. став 2. нови став 4. мења се и гласи:

„У случају из става 2. тачка 3) овог члана, послодавац је дужан да правилник о раду достави репрезентативном синдикату и истакне на огласној табли у свом седишту најкасније седам дана пре његовог ступања на снагу.“

Образложење

Истицање правилника на огласној табли послодавца је уобичајени начин објављивања општих аката послодавца, чији је смисао да се са садржином акта благовремено упознају сви запослени на које се акт односи, а ради правовременог усклађивања будућег понашања у складу са одредбама тог општег акта.

Са садржином правилника треба да се упознају сви запослени, а не само репрезентативни синдикати и њихови чланови, јер има запослених који нису чланови ни једног синдиката или су чланови синдиката који нису репрезентативни, те се ови запослени не могу довести у неповољнији положај од запослених који су чланови репрезентативних синдиката. Такође, правилник треба да се достави пре ступања на снагу, а не након ступања на снагу, ради благовременог усклађивања даљег поступања у складу са правилником, као и ради спречавања злоупотреба у периоду од доношења правилника до његовог достављања.

НАРОДНА ПОСЛАНИЦА


Весна Мартиновић

**РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА**

Посланичка група Демократска странка
15. јул 2014. године
Београд

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
БЕОГРАД

950

Примљено:		15. 07. 2014	
Орг. јед.	Број	Прилог	Средности
01	11-2344		114

**ПРЕДСЕДНИКУ
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ**

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине, на Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду, подносим амандмане:

А М А Н Д М А Н I

У Предлогу закона о изменама и допунама Закона о раду, у члану 2. став 2. нови став 4. мења се и гласи:

„У случају из става 2. тачка 3) овог члана, послодавац је дужан да правилник о раду, на захтев синдиката основаног код послодавца, достави у року од седам дана од дана његовог ступања на снагу.“

О б р а з л о ж е њ е

Право на информисање припада свим синдикатима основаним код послодавцима, као и право на учешће у процесу колективног преговарања.

А М А Н Д М А Н II

У члану 6. у ставу 1. став 2. мења се и гласи:

„Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима и број извршилаца.“

О б р а з л о ж е њ е

Код проглашења технолошким вишком запослених честа је злоупотреба брисањем броја извршилаца на одређеним пословима, ако то није регулисано

Општим актом-Правилником, послодавцу је дата могућност да без икаквог оправданог разлога и без објашњења отпушта запослене – начин ограничења самовоље послодавца.

А М А Н Д М А Н III

Члан 17. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Сматрамо да је ово институционална дискриминација – јер у свим другим прописима (Закон о привредним друштвима ова лица могу бити у радном односу).

А М А Н Д М А Н IV

У члану 20. додају се ст. 6. и 7. који гласе:

„Послодавац је у обавези да води прописану евиденцију о присутности на раду.

Евиденцију о присуству на раду прописује министар надлежан за послове рада.“

О б р а з л о ж е њ е

Ни једним прописом није утврђена обавеза послодавца да води евиденцију о присутности на раду а на основу те евиденције врши се исплата зарада (основних и увећаних) те сматрамо да то мора бити транспарентно.

А М А Н Д М А Н V

Члан 44. мења се и гласи:

„Члан 44.

У члану 102. додају се ст 2. и 3. који гласе:

„Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 101. овог закона, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1) овог закона.

Послодавац је дужан да запосленом – особи са инвалидитетом пре отказа уговора о раду понуди доквалификацију или преквалификацију или

професионалну рехабилитацију, у складу са његовим могућностима и радном способношћу.“

Образложење

Постојеће решење није у складу са Законом о запошљавању и професионалном рехабилитацијом особа са инвалидетом.

АМАНДМАН VI

У члану 48. којим се мења члан 111. у ставу 4. речи: „репрезентативни синдикат“ замењују се речима: „синдикате основане код послодавца“

Образложење

Обавештавањем свих синдиката основаних код послодавца, обезбеђено је право на информисање синдиката.

АМАНДМАН VII

У члану 52. став 4. нови став 3. брише се.

Образложење

Не треба ограничавати право на слободу кретања као и сва лична и породична права.

АМАНДМАН VIII

У члану 65. ст. 2., 3. и 4. бришу се.

Образложење

Право на отпремнину мора бити редефинисано, јер се мора обезбедити запосленом који добија отказ без своје кривице накнада штете у виду отпремнине за пун допринос, односно за све навршене године радног стажа.

АМАНДМАН IX

У члану 66. став 1. тачка 1) брише се.

Образложење

Радно право и кривични поступци не могу бити ни у каквој вези изузев код отказа по сили закона.

Може бити врло опасно повезивање кривичног гоњења са удаљењем што може створити правну несигурност (изузев полицијског задржавања и притвора, јер тад запослени није присутан на раду).

А М А Н Д М А Н Х

У члану 72. став 1. после речи: „ одлагања,“ додају се речи: „ако за то постоји оправдани разлог“

О б р а з л о ж е њ е

Потребу да се изврши премештај без одлагања процењује послодавац који за то премештање не мора да има оправдан разлог те се може довести до злоупотребе овог института.

А М А Н Д М А Н Х I

У члану 76. додаје се став 2. који гласи:

„Послодавац може да изрекне једну од мера из става 1. овог члана уколико је спровео доказни поступак“.

О б р а з л о ж е њ е

Запослени се не може казнити без утврђивања његове одговорности, а у прописаном поступку код послодавца.

А М А Н Д М А Н Х II

У члану 81. став 1. речи: „шест месеци“ замењују се речима: „ три месеца“ и речи: „годину дана“ замењују се речима: „ шест месеци“.

О б р а з л о ж е њ е

Запослени се ставља у правну несигурност и могућност злоупотребе у току трајања рада у непримерно дугом року

А М А Н Д М А Н Х III

У члану 82. став 2. мења се и гласи:

„У ставу 3. речи: „ пријема отказа“ замењују се речима: „коначности решења о отказу““

О б р а з л о ж е њ е

Решење производи правне последице тек кад има правну снагу.

А М А Н Д М А Н XIV

У члану 95. речи: „која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци" замењују се речима: „која не може бити мања од његове просечне зараде у претходних 12 месеци“.

О б р а з л о ж е њ е

Нема разлога да се послодавцу одређује законски максимум, преко кога он не може исплатити синдикалног представника.

НАРОДНИ ПОСЛАНИК

Милан Петрић

A handwritten signature in dark ink, consisting of a large, stylized 'M' followed by a series of loops and a long vertical stroke at the end.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
ПОСЛАНИЧКА ГРУПА
СДА Санџака-ПДД
15. јул 2014. године



**НАРОДНА СКУПШТИНА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ
ПРЕДСЕДНИЦИ**

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине Републике Србије подносимо амандман на **Предлог закона о изменама и допунама закона о раду:**

А М А Н Д М А Н

У члану 107. Предлога закона о изменама и допунама закона о раду, додаје се нови став који гласи:

„Након става 4. додају се нови ставови 5. и 6. који гласе:

Послодавац или запослени имају право изјавити писмену притужбу на поступање инспектора рада уколико инспектор рада, не поступа једнако у истој правној ситуацији према свим правним и физичким лицима, тражи новац или другу материјалну ствар ради непредузимања или предузимања одређених радњи, коришћењем свог положаја врши притисак на послодавца или запосленог по основу националне, верске или политичке припадности односно неког другог личног својства или убеђења.

Притужба се подноси надлежном министру у року од осам дана од дана када је по мишљењу послодавца или запосленог настало спорно поступање инспектора рада. Министар ће у року од 30 дана од дана достављања притужбе, након испитивања навода изнетих у притужби, одговорити подносиоцу притужбе о њеној основаности и о мерама које ће предузети уколико се утврди да је упућена притужба основана.“

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е:

Овај амандман има за циљ да осигура потпуно професионално и законито деловање и рад инспектора рада. Овим амандманом такође се сужава простор за корупцију тако што се даје могућност послодавцу и запосленом да поред изјављивања жалбе на решење инспектора рада такође могу изјавити притужбу на поступање инспектора рада.

Овим амандманом обезбеђује се транспарентност и додатно оснажује законитост у раду инспектора рада, са једне стране, док се са друге стране додатно појачава заштита послодавца и запосленог услед евентуалних незаконитих радњи инспектора рада.

НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ

др. Сулејман Угљанин

Сабина Даздаревић

Енис Имамовић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
ПОСЛАНИЧКА ГРУПА
СРПСКА НАПРЕДНА СТРАНКА
15. јул 2014. године
Београд

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
БЕОГРАД

glio

Приложено:		15. 07. 2014	
Срг. ред.	Број	Прилог	Вредности
01	11-2364/		14

ПРЕДСЕДНИКУ НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ
РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине Републике Србије подносим амандман на **Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду**

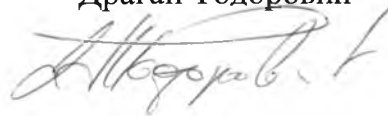
АМАНДМАН

У члану 78. у новом члану 180А речи: “запослени настави да извршава послове на незадовољавајући начин након протекла одређеног рока” замењују се речима: „запослени не побољша рад у остављеном року.“

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Оваква формулација члана 180А није довољно прецизна са становишта примене одредбе за послодавца, а изазива правну несигурност за запосленог. Нејасно је у предложеном решењу колико дуго послодавац може да држи запосленог на пословима које он обавља на незадовољавајући начин, након истека примереног рока, односно, који је то одлучујући тренутак за отказ или другу меру против запосленог који не ради добро. Суштина остављања примереног рока јесте да у одговарајућем року, запослени сходно упутствима послодавца покаже да може да побољша свој рад, а ако, у остављеном року то не уради, послодавац након истека рока може да предузме одговарајућу меру из закона.

Народни посланик
Драган Тодоровић



РЕПУБЛИКА СРБИЈА

НАРОДНА СКУПШТИНА

Посланичка група СПО – ДХСС

14.07.2014. године

Београд

01 15-07-2014 11-2344/14

ПРЕДСЕДНИКУ НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине Републике Србије, на Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду, подносим

А М А Н Д М А Н

У члану 3. предлога закона, у ставу 6. после речи: „Правилник о раду доноси надлежни орган,, реч „код,, брише се.

Остатак текста члана 3. став 6. остаје неизмењен.

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

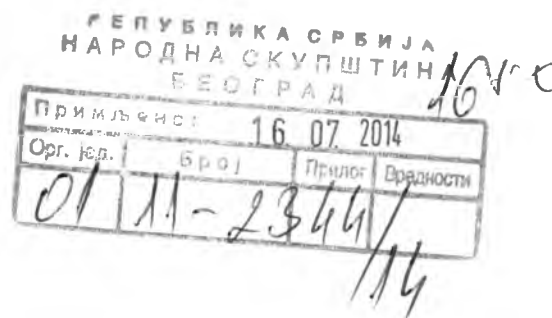
Предложено решење је језички смисленије јер је правилније написати „надлежни орган послодавца (утврђен законом односно оснивачким или другим општим актом послодавца...),, а не „надлежни орган код послодавца,,.

народни посланик

Мирко Чикириз

**РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА**

Посланичка група Демократска странка
16. јул 2014. године
Београд



**ПРЕДСЕДНИКУ
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ**

Обавештавам Вас, да се у тексту **А М А Н Д М А Н А XV** на члан 47. Предлога закона о изменама и допунама Закона о раду, који сам поднео дана 15. јула 2014. године под бројем 11-2344/14, поткрала техничка грешка те овим путем вршим исправку тако да поднети амандман гласи:

А М А Н Д М А Н XV

Члан 47. мења се и гласи:

„Члан 47.

У члану 108. став 1. тачка 2) речи: „и рад у сменама“ бришу се.

После тачке 2) додаје се тачка 2а) која гласи:

„2а) за рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 26% од основице;“

У тачки 4) после речи: „односу“ додају се речи: „код послодавца (у даљем тексту: минули рад) - најмање“

После тачке 4) додаје се тачка 4а) која гласи:

„4а) За рад на пословима са повећаним ризиком-10% од основице.““

Образложење

Нисам сагласан да се укине увећање зараде за рад у сменама, већ предлажем да се увећање за рад у сменама издвоји у посебну тачку 2а) Закона како би се увећање за рад у сменама одвојило од увећања за рад ноћу. Ово из разлога што се у пракси често извржавала правилна примена ових одредби тако да запосленом није послодавац пружао пуно право на укупно увећање зараде по два основа: по основу увећања за рад у сменама 26% плус увећања за рад ноћу 26% у случају око ноћног рада запосленог који ради у сменском режиму рада. Предложеним изменама омогућено је послодавцу да уопште не исплаћује запосленом увећање зараде за рад у сменама. Јасно је да рад у сменама није и не може бити исто што и рад у једној смени. Потреба запослених који раде ноћу и у различитим сменама другачија од оних који раде само у једној смени и они

никако не могу имати исту зараду. Али то очигледно не сматра и не доживљава и Влада РС чим је ову измену предложила.

Укидање обрачуна минулог рада за сваку пуну годину рада остварену у радном односу запосленима а не само код последњег послодавца је уведено да би послодавци уштедели на исплати минулог рада запосленима са доста година радног стажа. Јасно је да је уштеда послодавцу минимална а да ће запосленима ово свакако смањити зараду. И овде указујем на погрешан концепт економских мера, јер је познато једноставно правило чак и онима који нису економисти да мања потрошња значи мању потражњу а мања потражња ствара умањење понуде и тиме гаси се производња што доводи до јењавања привредног ланца који чини срж сваке економије.

НАРОДНИ ПОСЛАНИК

Борислав Стефановић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА

Посланичка група Демократска странка

15. јул 2014. године

Београд

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
БЕОГРАД

Примљено 15. 07. 2014			
Орг. јед.	Број	Прилог	Вредност
01	11-2344	1	16

ПРЕДСЕДНИКУ
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

Обавештавам Вас, да се у тексту **А М А Н Д М А Н А IV** на члан 24. Предлога закона о изменама и допунама Закона о раду, који сам поднео дана 15. јула 2014. године под бројем 11-2344/14, поткрала техничка грешка те овим путем вршим исправку тако да поднети амандман гласи:

А М А Н Д М А Н IV

Члан 24. мења се и гласи:

„Члан 24.

Члан 56. мења се и гласи:

„Члан 56.

Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

Код послодавца код кога је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

У случају из става 2. овог члана, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.””

Образложење

Чланом 24. Предлога закона мења се члан 56. Закона о раду, тако што се смањује се рок у коме послодавац мора да обавести запосленог о промени распореда радног времена на 5 дана унапред уместо садашњих 7 дана, с тим да у случају наступања непредвиђених околности то може бити и 48 сати унапред.

Наиме, предлогом оваквог решења члана 56. став 2. где се предвиђа да изузетно послодавац може да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од 5 дана али не краћем од 48 часова у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности запослени се доводи у неизвесну ситуацију у погледу распореда радног времена, односно распоред као најава будућег догађаја може постати познат тек 48 часова унапред уз услов наступања „непредвиђених околности“. Овим предлагач оставља послодавцима на вољу прецизирања, што подразумева израз „непредвиђене околности“, чиме се ствара простор за велике манипулације и легализовање мобинга над запосленима. Поднетим амандманом спречиће се злоупотребе у пракси.

НАРОДНИ ПОСЛАНИК

Борислав Стефановић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
Посланичка група Демократска странка
15. јул 2014. године
Београд

ПРЕДСЕДНИКУ
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ



На основу члана 161. Пословника Народне скупштине, на Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду, подносимо амандмане:

А М А Н Д М А Н I

У Предлогу закона о изменама и допунама Закона о раду, у члану 9. став 1. додаје се тачка 14) која гласи:

„14) све елементе о обавезама запосленог за приправност на рад“

О б р а з л о ж е њ е

Нејасност и произвољност тумачења значења одредбе о приправности, третирање приправности некад као радно време, а некад не захтева прецизну дефиницију у уговору на користи послодавца и запосленог.

А М А Н Д М А Н II

У члану 12. став 6. мења се и гласи:

„Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог закона, против лица које је пркршило закон покреће се поступак, сагласно кршењу одредби закона у било ком другом случају. Ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор

закључен, послодавац је дужан да радни однос с запосленим заснује на неодређено време, а за случај повреде на раду, кршења радне дисциплине или било којих других права и обавеза запосленог сматраће се да је био у рандом односу током тих пет дана.“

О б р а з л о ж е њ е

Неопходно је утврдити одговорност за уговор о раду чије одредбе су супротне одредбама овог закона, као и ситуацију шта се дешава са другим правима и обавезама и запосленог и послодавца током пет дана који трају након истека уговора.

А М А Н Д М А Н III

Члан 16. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Задржава се решење у постојећем Закону о раду.

А М А Н Д М А Н IV

У члану 20. став 3. мења се и гласи:

„Радним временом се сматра време у коме је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају, у складу са законом.“

О б р а з л о ж е њ е

Неопходно је прецизно одредити права и обавезе запосленог и послодавца за све случајеве који се и овим и другим члановима овог закона сматра да је радник у приправности.

А М А Н Д М А Н V

У члану 24. после става 4. додаје се став 5. који гласи:

„Укупно време радних сати током једне недеље у које су укључени сви дефинисани радни сати, приправност и прековремени рад не може да пређе 48 сати“

О б р а з л о ж е њ е

У неколико одредби закона различито се и супротно једне другима дефинише и укупан број сати недељно и број сати прековременог рада, а у интересу је и запосленог и послодавца да се прецизно одреди максимум укупних радних сати недељно.

А М А Н Д М А Н VI

У члану 41. додаје се став 3. који гласи:

„Сва плаћања запосленој трудници, трудници на одржавању трудноће, боловања и породилског одсуства падају искључиво на терет буџета, односно надлежног фонда и исплаћују се директно запосленој.“

О б р а з л о ж е њ е

Неопходно је прекинути праксу којом послодавац плаћа боловање или породилско одсуство запосленој мајци, па накнадно потражује тај исти новац из фондова буџета Републике Србије. Сва плаћања за одржавање трудноће, породилска боловања и породилско одсуство временском року морају да иду директно из буџета Републике Србије запосленој жени, која је трудна или је постала мајка.

А М А Н Д М А Н VII

Члан 44. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Недопустиво је смањивати права особа са инвалидитетом, тако што се отвара могућност да их се прогласи технолошким вишком. Осим што је у вредносном смислу ова одредба неприхватљива, она је у сукобу са одредбама других закона који регулишу права особа са инвалидитетом и њихово запошљавање.

А М А Н Д М А Н VIII

У члану 49. после става 7. додаје се став 8. који гласи:

„Доносилац одлуке о минималној цени радног сата дужан је да најкасније 30 дана пре последњег рока за утврђивање те цене објави меморандум о обрачуну и стави га на увид јавности.“

О б р а з л о ж е њ е

Неопходно је прецизно дати начин обрачуна минималне цене радног сата, јер постојећа одредба у закону даје простора за тумачења око тога како се процес обрачуна одвија, ко може а не мора да учествује у одлучивању о минималној цени радног сата и какве су санкције надлежнима у случају кршења ових одредби.

А М А Н Д М А Н И Х

У члану 75. став 2. тач. 2) и 3) бришу се.

У ставу 3. тачка 5) брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Одредбе се бришу јер нејасноћа којом су написане није од користи ни послодавцу ни запосленом већ само онима који имају намере да злоупотребљавају неспорно право послодавца да одлучује о отказу тако што ће се оглушити о елементарна права запослених. Одредба да послодавац утврђује шта је кривично дело је неодржива сама по себи и у дубокој супротности са одредбама других прописа који регулишу поступање у случају нечије кривице.

НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ

Гордана Чомић

Дејан Николић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
ПОСЛАНИЧКА ГРУПА
СДА Санџака-ПДД
15. јул 2014. године

950
15-07-2014
01 11-2344/14

**НАРОДНА СКУПШТИНА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ
ПРЕДСЕДНИЦИ**

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине Републике Србије подносимо амандман на **Предлог закона о изменама и допунама закона о раду:**

А М А Н Д М А Н

Члан 70. брише се.

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е:

Овим амандманом врши се усклађивање са амандманима поднетим на члан 47. Предлога закона о изменама и допунама закона о раду, јер се и овим чланом предлога закона ствара додатни оквир да се и путем измене уговора о раду запосленима који су радили код више послодаваца не урачуна укупан радни стаж у минули рад.

Овим амандманом се такође отклањају последице које би наступиле применом овог решења понуђеног у предлогу закона, чиме би се направио оквир за додатно умањивање зарада запослених лица.

НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ

др Сулејман Угљанин

Сабина Даздаревић

Енис Имамовић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
ПОСЛАНИЧКА ГРУПА
СРПСКА НАПРЕДНА СТРАНКА
15. јул 2014. године
Београд

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
БЕОГРАД

15. 07. 2014

Орг. јед.	Број	Прилог	Вредност
01	11-2344		14

ПРЕДСЕДНИКУ НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ
РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине Републике Србије
подносим амандман на **Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду**

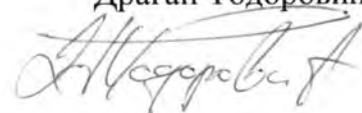
АМАНДМАН

У члану 47. после става 3. додаје се нови члан 4. који гласи:
„ У члану 108. на крају досадашњег става 3. који постаје став 4. додају се запета и
речи: „као што је увећање зараде по основу рада у сменама.
Досадашњи став 4. постаје став 5.“

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Имајући у виду да је законско увећање зараде по основу рада у сменама
брисано у овом члану, а да остаје могућност да се општим актом и уговором о раду
утврди увећање зараде по основу рада у сменама, сматрамо да је потребно да се
изврши наведено прецизирање да рад у сменама може бити основ за увећање зараде
у складу са општим актом и уговором о раду.

Народни посланик
Драган Тодоровић



РЕПУБЛИКА СРБИЈА

НАРОДНА СКУПШТИНА

Посланичка група СПО – ДХСС

14.07.2014. године

Београд

15-07-2014

01 11-23 44/14

ПРЕДСЕДНИКУ НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине Републике Србије, на Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду, подносим

А М А Н Д М А Н

У члану 2. предлога закона, став 1. мења се и гласи:

„Овај закон примењује се на запослене који раде на територији Републике Србије, код домаћег или страног правног, односно физичког лица (у даљем тексту:послодавац) као и на запослене који су упућени на рад у иностранство од стране послодавца са седиштем у Републици Србији ако законом није другачије одређено,,.

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

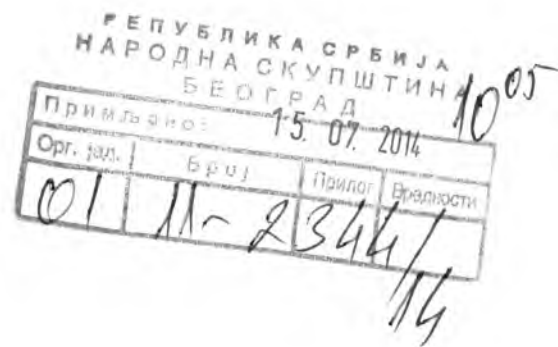
Предложено решење је језички смисленије јер се уместо речи „одредбе овог закона примењују се,, предлаже решење „овај закон примењује се,,.Предложено решење је практичније и у духу је јединствених методолошких правила.Такође, мислим да је код упућивања запослених на рад у иностранство потребно навести да је седиште послодавца који упућује запосленог на рад у иностранство у Републици Србији.

народни посланик

Мирко Чикириз

Мирко Чикириз

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
Посланичка група Демократска странка
15. јул 2014. године
Београд



**ПРЕДСЕДНИКУ
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ**

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине, на Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду, подносимо амандмане:

А М А Н Д М А Н I

У Предлогу закона о изменама и допунама Закона о раду, у члану 9. став 1. тачка 10) мења се и гласи:

„10) новчани износ основне зараде;“

Став 2. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Према предложеној измени и допуни члана 33. важећег Закона о раду, уговор о раду мора да садржи само износ основне зараде на дан закључења уговора о раду, а све остале измене и други елементи зараде могу да се утврде општим актом послодавца (колективни уговор и правилник о раду). Предложеним изменама се постиже да послодавац може да мења основне зараде (смањује/повећава) без обавезе да запосленом понуди Анекс уговора о раду.

А М А Н Д М А Н II

Члан 12. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Предлажемо да се постојећи члан 37. Закона о раду не мења и не допуњује на предложени начин. Запослени који ради код послодавца на одређено време принуђен је да трпи најразличитије уцене и кршења својих радних права од

стране послодавца, у нади да ће са послодавцем закључити уговор о раду на неодређено време у случајевима када се ради о пословима за које је предвиђена могућност за рад на неодређено време или да ће послодавац обновити са њим уговор о раду на одређено време. На тај начин запослени се држи у сталном страху, а облик рада на одређено време постаје средство манипулације послодавца, што би се посебно омогућило продужењем времена максималног трајања рада на одређено време на предложене 2 године.

А М А Н Д М А Н III

У члану 20. став 4. мења се и гласи:

„Време приправности и висина накнаде за исту уређује се законом, општим актом или уговором о раду, и то најмање у висини 30% од зараде у месецу у коме се обрачунава накнада.“

О б р а з л о ж е њ е

У члану 20 Предлога измена члана 50 Закона о раду дефиницијом појма радног времена дефинише се се појам приправности, али се одређује да се висина накнаде уређује законом, општим актом или уговором о раду, сматрамо да је потребно утврдити законом минималну висину накнаде за приправност због могућих злоупотреба у пракси.

А М А Н Д М А Н IV

У члану 24. став 2. мења се и гласи:

„Изузетно послодавац може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана.“

О б р а з л о ж е њ е

Чланом 24. Предлога закона мења се члан 56. Закона о раду и утврђује се да недељно радно време може трајати и 48 сати што је дуже од пуног радног времена, али да на месечном нивоу буде у оквиру пуног радног времена – овим се уводи нека врста прерасподеле радног времена на месечном нивоу, а третира се као редован распоред. Смањује се рок у коме послодавац мора да обавести запосленог о промени распореда на 5 дана унапред уместо садашњих 7 дана, с тим да у случају наступања непредвиђених околности то може бити и 48 сати унапред, предложеном изменом Предлога сматрамо да ће се спречити злоупотребе у пракси.

А М А Н Д М А Н V

Члан 25. мења се и гласи:

„ Члан 25.

Члан 57. мења се и гласи:

„Члан 57.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима“.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци, у току календарске године, у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

У случају прерасподеле радног времена, просечно радно време запосленог, рачунајући и прековремени рад, може да износи највише до 48 часова недељно у просеку, у периоду од 4 месеца, ако колективним уговором није утврђен дужи период, због потреба обављања одређене врсте послова.““

О б р а з л о ж е њ е

Нисмо сагласни са предложеном изменом члана 57. важећег Закона о раду, јер Колективним уговором не могу се утврдити лошији услови и мања права за запослене. Предлогом овог амандмана би се овај члан ускладио са Директивом 2003/88 ЕС у погледу трајања прерасподеле радног времена.

Треба преформулисати важеће законско решење тако да се Законом о раду пропише да просечно радно време запосленог, рачунајући и прековремени рад, не може да износи више од 48 часова у просеку, у периоду од 4 месеца, ако колективним уговором није утврђен дужи рок због потреба обављања одређене делатности, односно послова.

А М А Н Д М А Н VI

Члан 28. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Због потребе усклађивања закона са Директивом 2003/88/ЕЗ Европског Парламента и Савета Европе у вези са одређеним аспектима организације радног времена, којом се прописује обавеза послодавца да запосленима, који раде ноћу, обезбеди претходне и периодичне здравствене прегледе, сматрамо да је у интересу запослених било потребно да се уреде и прецизирају одредбе члана 62. Важећег Закона што предлагач није учинио а да се постојеће одредбе члана 63. Не мењају.

А М А Н Д М А Н VII

Члан 32. брише се.

Образложење

Предложеним изменама одредаба закона којима се уређује годишњи одмор уводи се правило да се он може користи у више делова, први део две недеље, а остатак најкасније до 30.06. наредне године, с тим да је прописано право запосленог да годишњи одмор користи у два дела; Брише се одредба по којој запослени има право на накнаду штете, уколико кривицом послодавца не искористи годишњи одмор, већ се сада предвиђа да има право на накнаду само ако му послодавац не омогући да искористи одмор пре престанка радног односа. Из разлога остављања правне празнине законског уређивања ситуација случајева ускраћивања овог права у току радног односа сматрамо да је мењање одредби које се тичу права на годишњи одмор неутемељеним. Сразмеран део годишњег одмора припада и запосленом за сваки месец и дан рада, па је примена ове одредбе дискутабилна у случајевима када је неизвестан тренутак престанка радног односа а запослени је искористио годишњи одмор у целости или више од сразмерног дела.

А М А Н Д М А Н VIII

Члан 33. брише се.

Образложење

Предложеним изменама одредаба закона којима се уређује годишњи одмор уводи се правило да се он може користи у више делова, први део две недеље, а остатак најкасније до 30.06. наредне године, с тим да је прописано право запосленог да годишњи одмор користи у два дела; Брише се одредба по којој запослени има право на накнаду штете, уколико кривицом послодавца не искористи годишњи одмор, већ се сада предвиђа да има право на накнаду само

ако му послодавац не омогући да искористи одмор пре престанка радног односа. Из разлога остављања правне празнине законског уређивања ситуација случајева ускраћивања овог права у току радног односа сматрамо да је мењање одредби које се тичу права на годишњи одмор неутемељеним. Сразмеран део годишњег одмора припада и запосленом за сваки месец и дан рада, па је примена ове одредбе дискутабилна у случајевима када је неизвестан тренутак престанка радног односа а запослени је искористио годишњи одмор у целости или више од сразмерног дела.

А М А Н Д М А Н Х

Члан 34. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Предложеним изменама одредаба закона којима се уређује годишњи одмор уводи се правило да се он може користити у више делова, први део две недеље, а остатак најкасније до 30.06. наредне године, с тим да је прописано право запосленог да годишњи одмор користи у два дела; Брише се одредба по којој запослени има право на накнаду штете, уколико кривицом послодавца не искористи годишњи одмор, већ се сада предвиђа да има право на накнаду само ако му послодавац не омогући да искористи одмор пре престанка радног односа. Из разлога остављања правне празнине законског уређивања ситуација случајева ускраћивања овог права у току радног односа сматрамо да је мењање одредби које се тичу права на годишњи одмор неутемељеним. Сразмеран део годишњег одмора припада и запосленом за сваки месец и дан рада, па је примена ове одредбе дискутабилна у случајевима када је неизвестан тренутак престанка радног односа а запослени је искористио годишњи одмор у целости или више од сразмерног дела.

А М А Н Д М А Н Х

Члан 35. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Предложеним изменама одредаба закона којима се уређује годишњи одмор уводи се правило да се он може користити у више делова, први део две недеље, а остатак најкасније до 30.06. наредне године, с тим да је прописано право запосленог да годишњи одмор користи у два дела; Брише се одредба по којој запослени има право на накнаду штете, уколико кривицом послодавца не

искористи годишњи одмор, већ се сада предвиђа да има право на накнаду само ако му послодавац не омогући да искористи одмор пре престанка радног односа. Из разлога остављања правне празнине законског уређивања ситуација случајева ускраћивања овог права у току радног односа сматрамо да је мењање одредби које се тичу права на годишњи одмор неутемељеним. Сразмеран део годишњег одмора припада и запосленом за сваки месец и дан рада, па је примена ове одредбе дискутабилна у случајевима када је неизвештан тренутак престанка радног односа а запослени је искористио годишњи одмор у целости или више од сразмерног дела.

А М А Н Д М А Н Х I

Члан 36. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Предложеним изменама одредаба закона којима се уређује годишњи одмор уводи се правило да се он може користи у више делова, први део две недеље, а остатак најкасније до 30.06. наредне године, с тим да је прописано право запосленог да годишњи одмор користи у два дела; Брише се одредба по којој запослени има право на накнаду штете, уколико кривицом послодавца не искористи годишњи одмор, већ се сада предвиђа да има право на накнаду само ако му послодавац не омогући да искористи одмор пре престанка радног односа. Из разлога остављања правне празнине законског уређивања ситуација случајева ускраћивања овог права у току радног односа сматрамо да је мењање одредби које се тичу права на годишњи одмор неутемељеним. Сразмеран део годишњег одмора припада и запосленом за сваки месец и дан рада, па је примена ове одредбе дискутабилна у случајевима када је неизвештан тренутак престанка радног односа а запослени је искористио годишњи одмор у целости или више од сразмерног дела.

А М А Н Д М А Н Х II

Члан 37. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Предложеним изменама одредаба закона којима се уређује годишњи одмор уводи се правило да се он може користи у више делова, први део две недеље, а остатак најкасније до 30.06. наредне године, с тим да је прописано право запосленог да годишњи одмор користи у два дела; Брише се одредба по којој

запослени има право на накнаду штете, уколико кривицом послодавца не искористи годишњи одмор, већ се сада предвиђа да има право на накнаду само ако му послодавац не омогући да искористи одмор пре престанка радног односа. Из разлога остављања правне празнине законског уређивања ситуација случајева ускраћивања овог права у току радног односа сматрамо да је мењање одредби које се тичу права на годишњи одмор неутемељеним. Сразмеран део годишњег одмора припада и запосленом за сваки месец и дан рада, па је примена ове одредбе дискутабилна у случајевима када је неизвестан тренутак престанка радног односа а запослени је искористио годишњи одмор у целости или више од сразмерног дела.

А М А Н Д М А Н XIII

Члан 38. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Предложеним изменама одредаба закона којима се уређује годишњи одмор уводи се правило да се он може користи у више делова, први део две недеље, а остатак најкасније до 30.06. наредне године, с тим да је прописано право запосленог да годишњи одмор користи у два дела; Брише се одредба по којој запослени има право на накнаду штете, уколико кривицом послодавца не искористи годишњи одмор, већ се сада предвиђа да има право на накнаду само ако му послодавац не омогући да искористи одмор пре престанка радног односа. Из разлога остављања правне празнине законског уређивања ситуација случајева ускраћивања овог права у току радног односа сматрамо да је мењање одредби које се тичу права на годишњи одмор неутемељеним. Сразмеран део годишњег одмора припада и запосленом за сваки месец и дан рада, па је примена ове одредбе дискутабилна у случајевима када је неизвестан тренутак престанка радног односа а запослени је искористио годишњи одмор у целости или више од сразмерног дела.

А М А Н Д М А Н XIV

Члан 44. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Чланом 44. Предлога предвиђена је допуна члана 102. став 2. Закона тако да ако послодавац не може да обезбеди одговарајући посао запосленом код кога је утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима

и запосленом са инвалидитетом, овај запослени се сматра вишком и добија отказ по том основу, што се може уврстити у вид дискриминације особа са инвалидитетом и колизије са одредбама прописа о професионалној рехабилитацији И запошљавању особа са инвалидитетом који прописују поступак И начин изналагања сваког начина за радон ангажовање особа са инвалидитетом.

А М А Н Д М А Н XV

Члану 47. мења се и гласи:

„ Члан 47.

У члану 108. став 1. после тачке 2) додаје се тачка 2а) која гласи:

„2а) за рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 26% од основице;“

У тачки 4) после речи: „односу“ додају се речи: „код послодавца (у даљем тексту: минули рад) – најмање“

После тачке 4) додаје се тачка 4а) која гласи:

„ 4а) За рад на пословима са повећаним ризиком-10% од основице.““

О б р а з л о ж е њ е

Нисмо сагласни да се укине увећање зараде за рад у сменама, већ предлажемо да се увећање за рад у сменама издвоји у посебну тачку 2а) Закона.

А М А Н Д М А Н XVI

Члан 51. мења се и гласи:

„Члан 115. мења се и гласи:

Члан 115.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1) најмање у висини 65% просечне зараде у претходна три месеца 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 претходна три месеца 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, одржавањем трудноће, породилским одсуством, одсуством ради неге детета и одсуством ради посебне неге детета ако законом није друкчије одређено.”

О б р а з л о ж е њ е

У члану 51. Предлога закона прописана је измена висине накнаде зараде у члановима 114-116. Закона о раду па се утврђује у висини просечне зараде „претходних 12 месеци“ уместо садашњих 3.

Предлажемо да се чланови 114-116. Закона о раду остану непромењен, тј. да се брише члан 51. Предлога закона. Такође предлажемо допуну члана 115. Закона треба увести због подстицања мера за подизање наталитета у Србији, као и због њеног социјалног и хуманог карактера.

А М А Н Д М А Н XVII

Члан 52. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Амандманом се спречава да се запослени доведе у неповољнији економски положај.

А М А Н Д М А Н XVIII

Члан 53. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Амандманом се спречава да се запослени доведе у неповољнији економски положај.

А М А Н Д М А Н XIX

Члан 63. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Сматрамо да овај предлог драстично смањује права запослених, јер се наведене одредбе неће примењивати код продаје државног дела власништва у фирмама, а оне регулишу битна права запослених и то: послодавац је дужан да писано обавести о преношењу уг. о раду запослене; нови послодавац је дужан да примењује општи акт претходног послодавца најмање 1 годину, осим ако истекне КУ или буде закључен нови са новим послодавцем; дужни су да обавесте репрезентативни синдикат о разлозима за промену послодавца, последицама промене на положај запослених и да у сарадњи са синдикатом предузму мере за ублажавање последица итд. Сматрамо да постојећи члан 152. Закона треба да остане непромењен.

А М А Н Д М А Н ХХ

Члан 65. мења се и гласи:

„Члан 65.

Члан 158. мења се и гласи:

„Члан 158.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. тачка 9) овог закона, запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду.

Отпремнина не може бити нижа од трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу осим у случају да је запослени већ остварио право на отпремнину због престанка радног односа по основу вишка запослених код претходног послодавца.”“

О б р а з л о ж е њ е

Предложеним амандманом долази се до правичнијег решења и отклања се неповољнији положај за младе и оне који због природе посла често мењају послове и послодавце.

А М А Н Д М А Н ХХІ

Члан 68. брише се.

Образложење

Према важећем закону запослени има право на накнаду зараде за време удаљења ако му не престане радни однос, а изменама се предвиђа да има право на накнаду зараде само уколико не буде утврђена одговорност запосленог за повреду радне обавезе и непоштовање дисциплине. Ствара могућност за злоупотребе, јер је могуће да буде утврђена одговорност, али да не добије отказ због неких олакшавајућих околности. Оставити постојеће решење јер је јасније и прецизније.

А М А Н Д М А Н XXII

Члан 69. брише се.

Образложење

Чланом 69. Предлога закона брише се члан 170. а тиме и могућност да се запослени казни на други начин, пре отказа уговора о раду, што је још једна неповољност по запосленог. Против смо брисања члана 170. закона.

А М А Н Д М А Н XXIII

У члану 72. став 1. брише се.

Образложење

Одредба уводи да запослени до 45 дана годишње може бити премештен на друге одговарајуће послове без анекса уговора о раду. Одредба ствара могућности за злоупотребу и мобинг, предлажемо брисање ове одредбе.

А М А Н Д М А Н XXIV

Члан 73. брише се.

Образложење

У члану 73. Предлога закона брише се одредба да запослени не може да има мања права него код послодавца који га је упутио на рад, што у пракси може довести до тога да је запослени дужан да иде да ради за мању зараду и неповољније друге услове рада.

А М А Н Д М А Н XXV

Члан 74. брише се.

Образложење

Запослени који даје отказ јер је послодавац учинио повреду своје обавезе мора да има сва права као и у случају незаконитог отказа од стране послодавца.

АМАНДМАН XXVI

Члан 75. брише се.

Образложење

Предложеним додају се нови разлози за отказ, прецизирани су неки од случајева који се односе на радну способност запосленог и његово понашање, непоштовање радне дисциплине и повреду радне обавезе (неоправдан изостанак са посла, алкохолисано стање, давање нетачних података који су одлучујући за заснивање радног односа) и на који начин послодавац може да утврди да је запослени под дејством алкохола или других опојних средстава, односно да послодавац може запосленог да упутити на одговарајућу анализу у здравствену установу, што може да буде и основ за „легални мобинг“.

АМАНДМАН XXVII

Члан 79. брише се.

Образложење

У члану 79. Предлога закона укида се обавеза послодавца да достави упозорење о отказу синдикату чији је запослени члан, већ да се синдикат може изјаснити на наведено обавештење само уколико то захтева запослени, protiv smo ovog predloga.

АМАНДМАН XXVIII

Члан 80. брише се.

Образложење

Предлогом закона се укидају синдикална и друга права запосленог чиме се лимитирају деловања из синдикалног удруживања што је у супротности са међународним прописима.

АМАНДМАН XXIX

Члан 81. брише се.

Образложење

Предлогом закона се укидају синдикална и друга права запосленог чиме се лимитирају деловања из синдикалног удруживања што је у супротности са међународним прописима.

АМАНДМАН XXX

У члану 82. став 1. брише се.

Образложење

Предлаже се да за време трудноће, неге детета и сл, послодавац не може да откаже уговор о раду само због проглашења вишка и одбијања запослене да потпише анекс уговора о раду. У садашњем закону изричито је прописано да овој категорији послодавац не може да откаже уговор о раду. Увођење ове одредбе отварају се могућности злоупотреба код категорија запослених које су заштићене Уставом.

АМАНДМАН XXXI

Члан 83. брише се.

Образложење

Амандман се предлаже из разлога јер се предложеним чланом врши укидање синдикалних и постојећих права запослених.

АМАНДМАН XXXII

Члан 86. брише.

Образложење

Предлогом закона се укидају синдикална и друга права запосленог чиме се лимитирају деловања из синдикалног удруживања што је у супротности са међународним прописима.

АМАНДМАН XXXIII

Члан 93. брише се.

Образложење

Предлогом закона се укидају синдикална и друга права запосленог чиме се лимитирају деловања из синдикалног удруживања што је у супротности са међународним прописима.

А М А Н Д М А Н XXXIV

Члан 94. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Предлогом закона се укидају синдикална и друга права запосленог чиме се лимитирају деловања из синдикалног удруживања што је у супротности са међународним прописима.

А М А Н Д М А Н XXXV

Члан 95. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Предлогом закона се укидају синдикална и друга права запосленог чиме се лимитирају деловања из синдикалног удруживања што је у супротности са међународним прописима.

А М А Н Д М А Н XXXVI

Члан 96. мења се и гласи:

„Члан 96.

У члану 229. после става 2. додаје се нови став 3. који гласи:

„Подносилац захтева дужан је да на захтев Одбора достави и приступнице синдиката, односно одлуке, споразуме и друге доказе о приступању синдикату регистрованом на одређеној територији, грани, групи, подгрупи или делатности, односно послодавца удружењу послодаваца.“

Досадашњи ст. 3. и 4. постају ст. 4. и 5.

После досадашњег става 4. који постаје став 5. додају се ст. 6. - 8. који гласе:

„Одбор може радити и усвајати предлог ако је на седници присутно најмање две трећине укупног броја чланова Одбора.

Одбор усваја предлог већином гласова од укупног броја чланова Одбора.

Ако Одбор не достави одговарајући предлог у одговарајућем року, а најкасније у року од 30 дана од дана подношења захтева, министар може да одлучи о захтеву и без предлога Одбора.”

О б р а з л о ж е њ е

Ова измена је потребна ради усклађивања са предложеним изменама у члану 220. закона.

А М А Н Д М А Н XXXVII

У члану 117. став 1. после речи: „у складу са овим законом“ запета и речи: „а најдуже шест месеци од дана ступања на снагу овог закона“ бришу се.

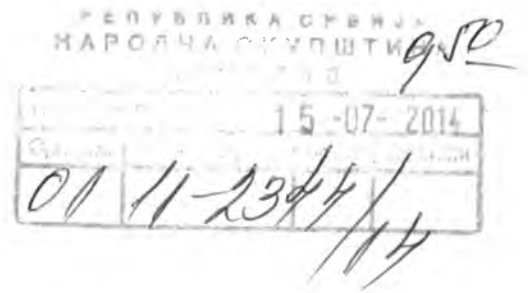
О б р а з л о ж е њ е

Због значаја које има посебно издвајамо измену члана 117. Предлога закона у Прелазиним и завршним одредбама, којим се важност свих тренутно важећих Колективних уговора ограничава на најдуже 6 месеци од дана ступања на снагу предложених измена Закона о раду. Ова одредба је дискутабилна и вероватно формално правно неодржива са становишта поштовања и примене постојећег ЗОР (чл. 263., 264.), ратификованих конвенција МОР о колективном преговарању и Социјалне повеље ЕУ.

НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ

Борислав Стефановић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
ПОСЛАНИЧКА ГРУПА
СДА Санџака-ПДД
15. јул 2014. године



**НАРОДНА СКУПШТИНА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ
ПРЕДСЕДНИЦИ**

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине Републике Србије подносимо амандман на **Предлог закона о изменама и допунама закона о раду:**

А М А Н Д М А Н

Члан 73. брише се.

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е:

Овим чланом Предлога закона закона о изменама и допунама закона о раду, чије се брисање предлаже, дата је могућност да послодавац запосленом, који је код њега упућен на рад, утврди мања права од права која је имао код послодавца који га је упутио на рад, односно овим чланом предлога закона брише се одредба којом је запослени у том случају заштићен.

Овај амандман има за циљ да запосленом омогући да, и у случају кад буде упућен на рад код другог послодавца има иста права које је имао и пре упућивања.

НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ

др Сулејман Угљанин

Сабина Даздаревић

Енис Имамовић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
Посланичка група
Српска напредна странка
Београд, 14.07.2014.



ПРЕДСЕДНИКУ НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

На основу члана 161. Пословника о раду Народне скупштине, Народни посланик Николић Миодраг – Феман, као овлашћени предлагач подноси следећи Амандман на предлог

ЗАКОНА О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ

АМАНДМАН VIII на члан 109. Предлога закона

ОВИМ АМАНДМАНОМ, МЕЊА СЕ У ЦЕЛОСТИ ЧЛАН 109. ПРЕДЛОГА ЗАКОНА, НА СЛЕДЕЋИ НАЧИН:

Чланови 273-276. мењају се и гласе:

„Члан 273.

Новчаном казном од 100.000 до 600.000 динара по сваком раднику у односу на кога је учињен прекршај, казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

- 1) ако са лицем које ради није закључио уговор о раду или други уговор у смислу овог закона (чл. 30-33. и чл. 197 – 202.);
- 2) ако није исплатио зараду, односно минималну зараду (чл. 104. и 111);
- 3) ако спречава инспектора рада у вршењу инспекцијског надзора, односно на други начин онемогућава вршење инспекцијског надзора (члан 268а и 268б);.

При томе, за први прекршај из става 1. овог члана закона, послодавац ће се казнити минималном казном (100.000 динара по раднику), а за сваки следећи прекршај, предходно наплаћена казна ће се увећавати за 50 %. Након достизања максималног износа казне, за сваки следећи прекршај, обрачунаваће се максимални износ казне.

Новчаном казном од 50.000 до 300.000 динара по раднику у односу на кога је учињен прекршај, за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник и мало правно лице, сразмерно економској снази тог правног лица.

Новчаном казном од 10.000 до 150.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно заступник правног лица.

Новчаном казном од 10.000 до 50.000 динара, казниће се надлежни инспектор уколико не утврди постојање прекршаја из става 1. овог члана и не одреди казну у складу са законом, у случају да је исти дојавом – изјавама радника, гостију, сведока, сликама или на други поуздан начин добио информације о томе да одређени послодавац чини прекршај из става 1. овог члана закона. Уколико се утврди да је својим поступањем надлежни инспектор омогућио контролисаном правном лицу да прикрије рад непријављених радника, истом се може одредити казна до висине казне за предузетника и мало правно лице.

Члан 273. а

Новчаном казном од 100.000 до 300.000 динара, казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

- 1) ако није исплатио зараду у новцу, осим у случају из члана 45. овог закона (члан 110);
- 2) ако запосленом не достави обрачун зараде у складу са одредбама овог закона (члан 121);
- 3) ако није донео програм решавања вишка запослених (члан 153);
- 4) ако запосленом откаже уговор о раду супротно одредбама овог закона (чл. 179 – 181 и чл. 187. и 188);
- 5) ако не поступи по решењу инспектора рада у складу са одредбама овог закона (чл. 269. и 271);

Новчаном казном од 25.000 до 75.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се мали предузетник или мало правно лице.

Новчаном казном од 10.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу.

Новчаном казном од 10.000 до 50.000 динара, казниће се за надлежни инспектор, уколико у примереном року, по пријави радника за прекршај из става 1. овог члана закона, не изврши контролу, и не донесе решење у складу са законом.

Члан 274.

Новчаном казном од 10.000 до 50.000 динара по раднику, казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

- 1) ако прекрши забрану дискриминације у смислу овог закона (чл. 18 - 21);
- 2) ако заснује радни однос са лицем млађим од 18 година живота супротно одредбама овог закона (члан 25);
- 3) ако запосленом одреди прековремени рад супротно одредбама овог закона (члан 53);
- 4) ако је извршио прераспodelу радног времена супротно одредбама овог закона (чл. 57. и 60);
- 5) ако запосленом који ради ноћу не обезбеди обављање послова у току дана супротно одредбама овог закона (члан 62);
- 6) ако запосленом који ради у сменама не обезбеди измену смена супротно одредбама овог закона (члан 63);

7) ако запосленом млађем од 18 година живота одреди да ради супротно одредбама овог закона (чл. 84 , 87. и 88);

8) ако запосленом између навршене 18. и 21. године живота одреди да ради супротно одредбама овог закона (члан 85);

9) ако не обезбеди заштиту материнства, као и права по основу неге детета и посебне неге детета или друге особе у складу са одредбама овог закона (чл. 89 - 100);

10) ако запосленом не исплати накнаду зараде у складу са одредбама овог закона (чл. 114 -117);

11) ако запосленом ускрати права из радног односа супротно одредбама овог закона (члан 147);

12) ако донесе одлуку о удаљењу запосленог супротно одредбама овог закона или ако запосленог удаљи са рада дуже од рока прописаног овим законом (чл. 165 - 169);

13) ако запосленом понуди закључивање анекса уговора супротно одредбама овог закона (чл. 171 - 174);

14) ако до дана престанка радног односа запосленом не изврши исплату свих доспелих зарада, накнада зарада и других примања (члан 186);

15) ако одлучи о појединачном праву, обавези или одговорности запосленог а не донесе решење или га не достави запосленом у складу са одредбама овог закона (члан 193);

Новчаном казном од 2.500 до 12.500 динара по раднику (зависно од економске снаге привредног субјекта, и чињенице да ли је то први, други или трећи исти прекршај), за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник и мало правно лице.

Новчаном казном од 5.000 до 15.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу.

Новчаном казном од 5.000 до 15.000 динара, казниће се за надлежни инспектор, уколико у примереном року, по пријави радника за прекршај из става 1. овог члана закона, не изврши контролу, и не донесе решење у складу са законом.

Члан 275.

Новчаном казном од 10.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

1) ако позове на одговорност представника запослених који поступа у складу са законом и колективним уговором (члан 13);

2) ако запосленом не преда примерак уговора о раду у складу са одредбама овог закона (члан 30. став 4);

3) ако поступи супротно одредбама овог закона које уређују годишњи одмор (чл. 68-75);

4) ако запосленом који је остварио право на мировање радног односа ускрати право да се врати на рад (члан 79);

5) ако запосленом не исплати накнаду трошкова, односно друго примање у складу са одредбама овог закона (чл. 118-120).

Новчаном казном од 2.500 до 12.500 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник и мало правно лице.

Новчаном казном од 5.000 до 20.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу.

Новчаном казном од 5.000 до 15.000 динара, казниће се за надлежни инспектор, уколико у примереном року, по пријави радника за прекршај из става 1. овог члана закона, не изврши контролу, и не донесе решење у складу са законом.

Члан 276.

Новчаном казном од 100.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица, а предузетник са казном од **50.000 динара:**

- 1) ако не држи примерак уговора или копије уговора у складу са одредбама овог закона (члан 35);
- 2) ако не обезбеди време за одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор у складу са одредбама овог закона (чл. 64. до 67);
- 3) ако запосленом не одобри коришћење плаћеног одсуства у складу са одредбама овог закона (члан 77);
- 4) ако не води месечну евиденцију о заради и накнади зараде у складу са одредбама овог закона (члан 122);
- 5) ако запосленом ускрати право на отпремнину у складу са одредбама овог закона (члан 158);
- 6) ако запосленом ускрати право на отказни рок, односно накнаду зараде у складу са овим законом (члан 189);
- 7) ако запосленом не врати уредно попуњену радну књижицу (члан 204).

Новчаном казном од 10.000 динара за прекршај из става 1. овог члана, казниће се одговорно лице у правном лицу.

Новчаном казном од 5.000 до 15.000 динара, казниће се за надлежни инспектор, уколико у примереном року, по пријави радника за прекршај из става 1. овог члана закона, не изврши контролу, и не донесе решење у складу са законом.“

О б р а з л о ж е њ е

Овим амандманом, подносилац амандмана жели да допринесе ефикасности будућег закона у смислу постизања жељеног циља – смањења броја радника који раде на црно, повећање наплаћених пореза и доприноса на рад, повећање броја запослених радника, као и смањењу корупције.

При томе, предлагач амандмана поздравља чињеницу да су предлогом закона већ извршене одређене корекције казни предвиђених важећим законом, и то тако што је смањивана доња граница, а повећавана горња, на који начин је предлагач закона делимично уважио чињеницу да постоји велики број привредних субјеката изузетно мале финансијске снаге, као и значајан број привредних субјеката изузетно велике финансијске снаге, а да између ових крајњих, постоји мали број привредних субјеката. Међутим, предложено смањење доње границе казни, не би повећало могућност малих привредних субјеката да исте плате, већ би казне довеле до супротног ефекта – до затварања привредних субјеката, и отпуштања радника, у ком случају не да се не би повећали приходи буџета и фонда, већ би се исти смањили.

Предлагач амандмана сматра да је Закон о раду, са енормно високим казнама за чак и случајне грешке запослених који раде на пословима обрачуна и исплата зарада, и потпуним одсуством санкција за инспекторе рада, створио изузетно добре услове за развој корупције у овој области. Суочени са казнама које неће моћи да плате, привредни субјекти су ради свог опстанка, просто принуђени да покрећу ланац корупције.

На овај начин, оштећена је и држава, и радници, и то за велике износе на име пореза и доприноса на зараде, као и за износе казни за немарне послодавце.

Предлагач амандмана је чак повећао казне предвиђене за прекршаје који директно штете државу, путем избегавања плаћања пореза и доприноса, док је смањio казне за остале прекршаје, који се лако утврђују, по пријави радника, која може бити и анонимна.

Предлагач је износе казни предложио имајући у виду како штету за државу, тако и могућност откривања починиоца, и могућност наплате казне. При томе, предлагач сматра да је најтеже утврдити раднике који раде без закљученог уговора о раду, јер исти беже одмах након доласка инспектора, и за овај случај, којим се радници и држава највише штете, треба на други начин организовати контролу. Услед тога, наведени прекршај се највише санкционише.

Други прекршаји, које је лако утврдити на основу пријаве радника – за прековремени рад, рад само ноћу и сл, предвиђене су ниже казне, како би се и радници лакше одлучили да пријаве ове прекршаје, и како би се смањила корупција.

С друге стране, ово је можда једини закон који не предвиђа никакве санкције за инспекторе.

Предлагач сматра да је **доња граница** новчане казне која је важећим законом, и предлогом закона о изменама **утврђена за прекршаје који се у овим тешким временима могу сваком послодавцу десити, а која износи око 8.000 ЕУР, превисока** за готово све мале, па чак и средње привредне субјекте, из ког разлога је предложио увођење новог члана закона – члана 273. а, на који начин је предложио мању казну за све прекршаје који не утичу на приходе државе, и код којих је могуће захтевати извршење по налогу инспектора.

За најтеже прекршаје, предлагач је предложио смањење доње границе новчане казне са 800.000 дин, на 100.000 дин, а за предузетнике (и мала правна лица), **са предложених око 3.000 ЕУР, на 500 ЕУР**, како би ову казну мали привредни субјекти могли да плате. При томе, ова казна се повећава ако правно лице понови исти прекршај, док се сама казна утврђује по сваком раднику, што је новина, која је има јасну сврху.

Остале измене, предложене су како би се повећали буџетски приходи, и постигла сврха кажњавања, **јер циљ овог закона није да инспекције изађу на терен, и разрежу свим правним лицима казне које исти неће моћи да плате, и на тај начин их затворе, већ је циљ да се заведе ред** – да се послодавци приволе да послују у складу са законом. Да би се то постигло, инспекције морају да обављају свој посао, а казна мора да буде казна, а не отварање стечаја.

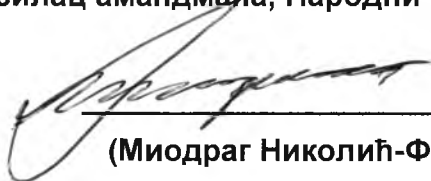
Предлагач је опет имао у виду основни циљ овог закона, а то је да се смањи запошљавање на црно првенствено у сектору малих предузећа и предузетника, а енормно високе казне дате у важећем закону, очигледно нису имале ефекта, јер у пракси нису могле бити примењене, а ове казне су истовремено биле дестимулативне за све привреднике који су желели да раде по закону, и који се то нису усудили због страха, да због неког ситног пропуста, не остану без свега што имају.

Предлагач амандмана сматра да Влада овај амандман треба да прихвати, јер је то добро за постизање циљева доношења овог закона.

Предложено решење ће позитивно утицати на буџетска средства, уколико држава обезбеди редовне контроле од стране инспекција рада, и утврди начине на који би се прикупљали подаци о раду радника без уговора о раду, и без исплате пореза и доприноса на зараде, како би се онемогућили досадашњи начини избегавања пријављивања радника, и плаћања законом предвиђених казни.

У Београду, дана 14.07.2014. године,

Подносилац амандмана, Народни посланик



(Миодраг Николић-Феман)

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА

Посланичка група Демократска странка
15. јул 2014. године
Београд



ПРЕДСЕДНИКУ
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине, на **Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду**, подносим

А М А Н Д М А Н

Члан 88. брише се.

Образложење

Чланом 88. се укидају раније загарантована права радника на делотворну и благовремену судску заштиту.

Конкретно, предложеним брисањем члана 195. става трећег, укида се досадашњи рок од шест месеци за доношење правоснажне судске пресуде у радним споровима. Истина, правосуђе у Србији није га ни до сада поштовало и суђења дословце трају годинама, али је досадашњим Законом о раду прецизиран рок био добра основа за покретање спора за кршење начела разумног рока и указивање на несавестан рад правосуђа.

И не само то. И поред чињенице да није био императивног карактера, јер није било јасно дефинисане санкције за његово кршење, постављени рок од шест месеци био је јака психолошка брана још масовнијим отпуштањима запослених. Несавесни послодавац морао је бар да размишља да ли ће тужба радника доћи у руке ретко савесних судија, који су притиснути законском одредбом гледали да суђење окончају у прописаном року или бар да исти не пробију у значајнијој мери. Те се радник бар могао надати и користити овај рок као моћно оруђе апела на свест и савест судија појединаца, а све у сврху благовременог окончања спора, враћања на посао и правичног обештећења.

У новонасталим околностима, када се брише сваки временски репер за окончање спора, када се досадашња самовоља правосудног система у брзини решавања истих практично легализује и доводи до нивоа апсолутне самовоље, радници губе сваки облик делотворне правне заштите и

сигурности. Пут за масовна противзаконита отпуштања радника, оличена у фингираним стечајевима и наводним технолошким вишковима, потпуно је отворен. Дословце, ништа му не стоји на путу.

Да ли је одузимање права радницима на благовремено решавање радног спора, односно делотворно правно средство, та напредна и реформска тековина новог Закона о раду? Намерно потенцирам делотворност, кад нема делотворности све губи смисао. Правда која није благовремена и није правда.

Будући да премијер ужива у непрекидним поређењима са Немачком и земљама ЕУ, било би добро да саопшти јавности колики је рок за доношење правоснажне судске пресуде у радном спору у Немачкој (свега неколико недеља). Када нам то саопшти, биће до краја огољена истина да је предложени Предлог закона антицивизацијски по свом карактеру.

НАРОДНИ ПОСЛАНИК

Борислав Стефановић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
ПОСЛАНИЧКА ГРУПА
СДА Санџака-ПДД
15. јул 2014. године

15-07-2014
01 М-2344/14

**НАРОДНА СКУПШТИНА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ
ПРЕДСЕДНИЦИ**

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине Републике Србије подносимо амандман на **Предлог закона о изменама и допунама закона о раду:**

А М А Н Д М А Н

У члану 86. Предлога закона о изменама и допунама закона о раду, којим се мења члан 191. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13), брише се став 6. члана 191.

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е:

Предложено решење у овом ставу предлога закона, чије се брисање овим амандманом предлаже, суд и судске одлуке ставља у подређен положај у односу на послодавца и његову одлуку да запосленом откаже уговор о раду.

Коришћењем недовољно јасних термина и формулација, предлагач закона деградира суд, одлуке суда и целокупну судску власт, подржава и подстиче послодавце да без правног основа и супротно закону раскидају радни однос са запосленим, а запосленим онемогућава да се путем реодвног судског поступка и на основу одлуке суда врате на посао.

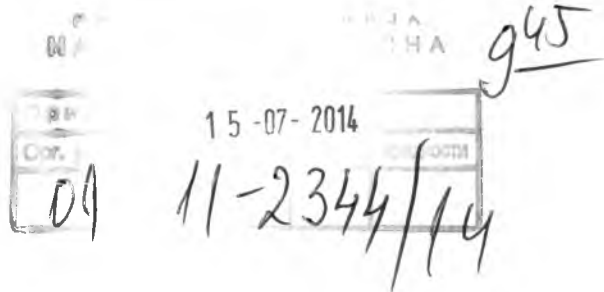
Циљ подношења овог амандмана јесте заштита права запослених за случај престанка радног односа.

Овим амандманом врши се и усклађивање овог предлога закона са Уставом Републике Србије који у члану 36. јемчи једнака заштита права пред судовима, што се овим предлогом закона ускраћује запосленима, а члану 60. гарантује између осталог и право запослених на правну заштиту за случај престанка радног односа, што се такође овим чланом предлога закона ускраћује јер унапред одређује одлуку суда чак и у случајевима када суд утврди да је запосленом престао радни однос на незаконит начин.

НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ

др Сулејман Угљанин
Зедина Угљанин
Сабина Даздаревић
Енис Имамовић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
Посланичка група
Српска напредна странка
Београд, 14.07.2014.



ПРЕДСЕДНИКУ НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

На основу члана 161. Пословника о раду Народне скупштине, Народни посланик Николић Миодраг – Феман, као овлашћени предлагач подноси следећи Амандман на предлог

ЗАКОНА О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ

АМАНДМАН IV на члан 65. Предлога

У новом члану 158. Закона, став 2. мења се и гласи:

Висина отпремнине из става 1. овог члана, утврђује се општим актом или уговором о раду, с тим што иста по навршеној години рада у радном односу код послодавца не може бити нижа од:

- 1/3 просечне месечне зараде у тој години, код привредних субјеката који се сврставају у предузетнике и мала привредна друштва,
- 1/2 просечне месечне зараде у тој години, код осталих привредних субјеката.

После става 2., додаје се нови став 3 који гласи:

Просечна месечна зарада из предходног става, утврђује се појединачно, за сваког радника који је остварио право на отпремнину, на основу месечних зарада које су исплаћене том раднику, посебно за сваку навршену годину рада код тог послодавца, а укупан износ отпремине, рачуна се као збир свих износа утврђених на име отпремнине за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Образложење

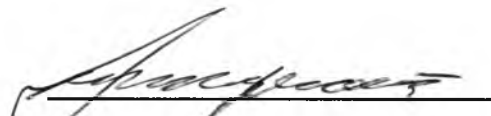
Амандманом на овај члан закона, предлагач амандмана жели да ближе одреди износ минималне висине отпремнине и начин утврђивања отпремнине. Из предложених одредби, није јасно да ли се у предлогу закона о изменама и допунама закона о раду мисли на отпремнину која би износила 1/3 исплаћене месечне или годишње зараде, по свакој навршеној години стажа у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину. При томе, подносилац амандмана сматра да би износ од 1/3 исплаћених годишње зараде запосленог коме је престао радни однос услед смањеног обима посла,

био дестимулативан за запошљавање радника у свим привредним субјектима, а нарочито код малих правних лица и предузетника, који морају бити способни да се најбрже прилагоде тржишту. Мали привредни субјекти једва исплаћују и постојеће зараде својим радницима, тако да би од новог запошљавања чак и у условима повећаног обима посла одустали, ако би то значило и исплату отпремнина, приликом отпуштања радника.

Утицај предложеног решења на буџетска средства зависи од тога шта је кокретно подносилац предлога закона имао у виду предлажећи одредбе става 2. новог члана 158. закона о раду.

У Београду, дана 14.07.2014. године,

Подносилац амандмана, Народни посланик



(Миодраг Николић-Феман)

**РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА**

Посланичка група Демократска странка
15. јул 2014. године
Београд

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
БЕОГРАД

Примљено: 15. 07. 2014

Орг. јед.	Број	Прилог	Вредности
01	11-2344		14

**ПРЕДСЕДНИКУ
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ**

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине, на **Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду**, подносим

А М А Н Д М А Н

У члану 89. додаје се став 2. који гласи:

„Послодавац може са одређеним лицем да закључи ауторски уговор ради обављања уметничке или друге делатности у области културе у складу са законом.“

Образложење

Постојећи Закон о раду предвиђа да су облици запошљавања рад на неодређено, рад на одређено време, ангажовање лица за обављање привремених и повремених послова, ангажовање по уговору о делу, ангажовање преко омладинске и студентске задруге. Међутим, једини облик који закон не предвиђа је ангажовање путем закључивања ауторских уговора.

У члану 199. став 2. постојећег закона предвиђено је да се обављање уметничке или друге делатности у области културе могу ангажовати лица по уговору о делу. Међутим, ангажовање аутора, интерпретатора и извођача није могуће по уговору о делу већ искључиво по ауторском уговору сходно Закону о ауторским и сродним правима.

Ауторски уговор садржи све елементе који су неопходни за обављање одређених послова као што је то случај са уговором о делу и са уговором о раду на одређено и неодређено време. Стога, нема никаквог разлога да се овакав облик ангажовања не призна као вид запошљавања.

Усвајање овог амандмана представљало би логичан потез јер би један број самосталних уметника и свој ангажман остварио искључиво преко ауторских уговора на основу којих им се признаје и радни стаж и пензионо и социјално осигурање.

Оваквим решењем у Закону о раду елиминисао би се и очигледан проблем ангажовања уметника по Закону о јавним набавкама. Закон о јавним набавкама не предвиђа поступак јавне набавке за све облике запошљавања, у складу са Законом о раду. Зато би било неопходно да се законом о раду предвиди и ангажовање по ауторским уговорима као облик запошљавања.

НАРОДНА ПОСЛАНИЦА

Весна Марјановић

Горан Ћирић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
ПОСЛАНИЧКА ГРУПА
СДА Санџака-ПДД
15. јул 2014. године

15-07-2014

01 11-2344/1
104

**НАРОДНА СКУПШТИНА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ
ПРЕДСЕДНИЦИ**

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине Републике Србије подносимо амандман на **Предлог закона о изменама и допунама закона о раду:**

А М А Н Д М А Н

У члану 38. којим се мења члан 76. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13), додаје се став 3. у члану 76. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13), који гласи:

„ У случају када кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна три месеца, утврђене општим актом и уговором о раду.“

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е:

У пракси се дешава да запослени кривицом послодавца, због повећаног обима посла или неких других разлога, не могу искористити годишњи одмор. Овим предлогом закона и конкретно овим чланом закона то право им се одузима.

Овим амандманом даје се право запосленом на накнаду штете у случају када кривицом послодавца не користи годишњи одмор.

НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ

др Сулејман Угљанин

Сабина Даздаревић

Енис Имамовић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
Посланичка група
Српска напредна странка
Београд, 14.07.2014.

15-07-2014

01	11-2344/14
----	------------

g45

ПРЕДСЕДНИКУ НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

На основу члана 161. Пословника о раду Народне скупштине, Народни посланик Николић Миодраг – Феман, као овлашћени предлагач подноси следећи Амандман на предлог

ЗАКОНА О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ

АМАНДМАН II НА ЧЛАН 12. ПРЕДЛОГА ЗАКОНА

У става 2. предложених измена члана 37., уместо тачке, ставља се запета, после које се додаје текст следеће садржине:

„у последња 42 месеца, код истог послодавца.“

Образложење

Предложеним решењем, додају се речи „у последња 42 месеца код истог послодавца“, на који начин се примена овог члана закона ограничава на рад обављен у последња 42 месеца.

Ово из разлога како се не би изгубио смисао одредби овог члана закона, јер уколико је неко лице код неког послодавца радило 24 месеца са прекидима у периоду од последњих 10 или 20 година, не треба по том основу да се сматра лицем које је запослено код тог послодавца на неодређено време.

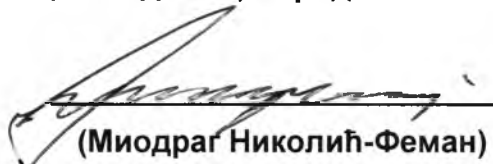
Такође, на овај начин би се послодазци ослободили обавезе да у недоглед воде евиденцију о лицима која су обављала повремене и привремене послове, ради утврђивања испуњености услова из овог члана закона.

Предложено решење неће утицати на буџетска средства, и исто прати намеру предлагача, да се радницима омогући смислена и адекватна заштита, а да се укину одредбе досадашњих прописа, којима је радницима пружана или неадекватна или прекомерна заштита, на рачун послодаваца, и која је на индиректан начин довела до смањеног запошљавања у предходном периоду, као и повећаног броја стечаја.

Ни важећи закон није утврдио у ком року се рачуна испуњеност услова за прелазак радног односа у радни однос на неодређено време, али подносилац амандмана сматра да ће подношењем овог амандмана, побољшати овај изузетно добар предлог измена закона о раду.

У Београду, дана 14.07.2014. године,

Подносилац амандмана, Народни посланик



(Миодраг Николић-Феман)

**РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА**

Посланичка група Демократска странка
15. јул 2014. године
Београд

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
БЕОГРАД

950

Примљено:	15. 07. 2014		
Орг. јед.	Број	Пратити	Број
01	11-2344	/	14

**ПРЕДСЕДНИКУ
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ**

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине, на **Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду**, подносим амандмане:

А М А Н Д М А Н I

У Предлогу закона о изменама и допунама Закона о раду, у члану 43. додаје се став 2. који гласи:

„Послодавац је дужан да запосленој особи са инвалидитетом обезбеди разумна прилагођавања радног места и процеса рада.“

О б р а з л о ж е њ е

Уношењем ове одредбе остварила би се Уставом прописана посебна заштита особа са инвалидитетом у области радних односа (члан 60. став 5.) и извршиле међународне обавезе Републике Србије. Конвенција о правима особа са инвалидитетом, коју је Србија ратификовала 2009. године, предвиђа пружање разумних прилагођавања особама са инвалидитетом па је нужно унети ове одредбе у Закон о раду. И Директива 78/ 2000/ ЕЦ Европске уније чланом 5 предвиђа обавезу обезбеђивања разумних прилагођавања за запослене са инвалидитетом па би усвајање ове одредбе дало значајан допринос хармонизацији домаћих са прописима ЕУ.

А М А Н Д М А Н II

Члан 44. брише се.

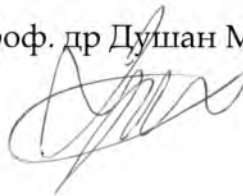
О б р а з л о ж е њ е

Предвиђањем могућности да послодавац запосленог са инвалидитетом коме не може да понуди друго одговарајуће радно место прогласи технолошким вишком драстично се крши Уставом забрањена дискриминација на основу инвалидитета (члан 21, став 3), Уставом прописана посебна заштита особа са

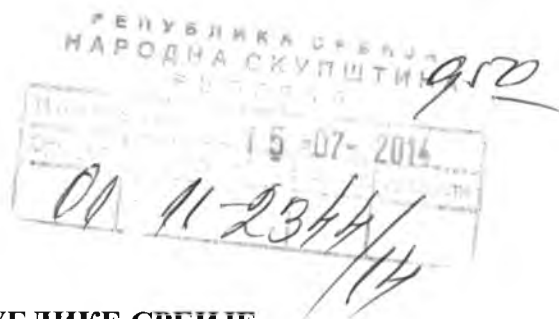
инвалидитетом у области радних односа (члан 60., став 5.) и гарантована заштита стечених права. Овај предлог није у складу ни са одредбама Конвенције о правима особа са инвалидитетом, коју је Србија ратификовала 2009. године; он представља директно кршење чланова 4 (опште обавезе - забрана укидања важећих права особа са инвалидитетом) и 27 (равноправност и заштита особа са инвалидитетом од дискриминације у области запошљавања и радних односа) поменуте Конвенције и Србија ће се сигурно суочити са великим непријатностима приликом разматрања Иницијалног извештаја о спровођењу Конвенције у Комитету УН за права особа са инвалидитетом уколико задржи решење из радне верзије нацрта измена и допуна Закона о раду.

НАРОДНИ ПОСЛАНИК

Проф. др Душан Милисављевић



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
ПОСЛАНИЧКА ГРУПА
СДА Санџака-ПДД
15. јул 2014. године



**НАРОДНА СКУПШТИНА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ
ПРЕДСЕДИИЦИ**

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине Републике Србије подносимо амандман на **Предлог закона о изменама и допунама закона о раду**:

А М А Н Д М А Н

У члану 43. , којим се мења члан 101. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13), додаје се став 2. у члану 101 Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13), који гласи:

„ Запосленом код кога је у складу са прописима о пензијско и инвалидском осигурању утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности услед обављања одређених послова – послодавац је дужан да понуди обављање другог одговарајућег посла“.

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е:

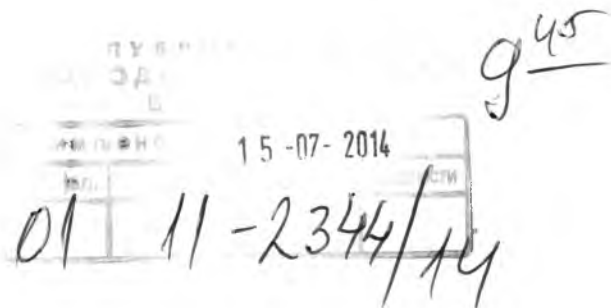
Циљ овог амандмана јесте да обавезе послодавца да запосленом код кога је утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности услед обављања одређеног посла, понуди ново радно место у циљу очувања виталних функција и здравља код запослених.

НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ

др Сулејман Угљанин

Сабина Даздаревић

Енис Имамовић



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
Посланичка група
Српска напредна странка
Београд, 14.07.2014.

ПРЕДСЕДНИКУ НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

На основу члана 161. Пословника о раду Народне скупштине, Народни посланик Николић Миодраг – Феман, као овлашћени предлагач подноси следећи Амандман на предлог

ЗАКОНА О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ

АМАНДМАН V на члан 75. Предлога

У ставу 1. новог члана 179. Закона, после тачке 3, додаје се нова тачка 4. која гласи:

„4) ако у току пет узастопних радних дана, без одобрења послодавца не дође на рад, а свој изостанак не оправда сходно одредбама овог закона, у том случају се сматра да је запослени дао отказ, што послодавац само констатује у решењу о престанку радног односа.“

Образложење

Предлагач сматра да ни важећи закон, ни овај предлог, нису експлицитним одредбама предвидели могућност отказа у случају да радник без здравствених разлога, кад није на одсуству и одмору, не долази на рад.

Предлагач сматра да предходним, а ни овим законом није предвиђена ситуација у којој радник без одобреног одсуства, престане да долази на рад, како би отишао на привремени рад у иностранство. У том случају, раднику није могуће уручити упозорење о томе да ће за ово поступање добити отказ, јер више није на познатој адреси, а важећим законом је утврђена само могућност да се решење о отказу истакне на огласној табли, те да се након протеча рока од 8 дана исто сматра урученим, али овај поступак није био утврђен за начин достављања упозорења, нити је тим законом не долазак на посао био наведен као разлог за отказ уговора о раду, већ је овај разлог могао да се подведе само под непоштовање радне дисциплине код послодавца. Међутим, предлагач амандмана сматра да наведено поступање запосленог, не може да се сматра

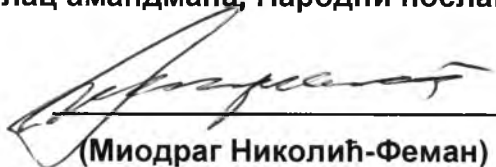
недисциплином, нити да треба да буде утврђена процедура за давање отказа у овом случају, већ да такав радник, отказ треба да добије аутоматски.

Предлагач сматра да се овим предлогом побољшава предлог закона, и да се још боље постиже циљ који се жели постићи са овим законом.

Предложено решење неће утицати на буџетска средства.

У Београду, дана 14.07.2014. године,

Подносилац амандмана, Народни посланик



(Миодраг Николић-Феман)

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
Посланичка група Демократска странка
15. јул 2014. године
Београд

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
БЕОГРАД

ПРИМЉЕНО: 15. 07. 2014

Орг. јед.	Београд	Примљено	Председности
01	11-2364		15

ПРЕДСЕДНИКУ
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине, на Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду, подносим

А М А Н Д М А Н

Члан 42. мења се и гласи:

„Члан 42.

У члану 98. став 1. реч: „скраћеним“ замењује се речју: „непуним“

У ставу 2. реч: „скраћеним“ замењује се речју: „непуним“ а после речи: „уговором о раду“ додаје се запета и речи: „с тим да висина те зараде не може бити мања од минималне зараде прописане овим законом“.

О б р а з л о ж е њ е

Лица која се старају о особама оболелим од тешких обољења, услед немогућности да обезбеде туђу негу и помоћ, врло често су принуђена да од послодавца захтевају рад са непуним радним временом, како би могла да се старају о оболелима. Услед тога, а због исплате само зараде која је сразмерна времену проведеном на раду, врло често су у стању социјалне потребе јер им је таква зарада недовољна за обезбеђивање минимума егзистенције за себе, оболело лице и друге чланове породице. Због тога предлажем овој амандман да се у оваквим случајевима послодавац обавезе да без обзира што запослени ради непуно радно време исплати му макар минималну зараду која ће гарантовати бар задовољавање основних животних потреба. Осим тога, не треба заборавити да ови запослени, услед целодневне бригае и старања о оболелима, нису у могућности да се додатно радно ангажују, што свакако отежава њихову материјалну сигурност и положај.

НАРОДНА ПОСЛАНИЦА

Весна Мартиновић
Весна Мартиновић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
ПОСЛАНИЧКА ГРУПА
СДА Санџака-ПДД
15. јул 2014. године



**НАРОДНА СКУПШТИНА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ
ПРЕДСЕДНИЦИ**

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине Републике Србије подносимо амандман на **Предлог закона о изменама и допунама закона о раду:**

А М А Н Д М А Н

У члану 54. Предлога закона о изменама и допунама закона о раду, којим се у члану 121. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13), после става 4. додају ставови 5 – 8, став 5. мења се и гласи:

„Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости се доставља запосленом у писаној или електронској форми, у складу са захтевом запосленог.“

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е:

Овим амандманом форма достављања обрачуна приликом исплате зараде и накнаде зараде одређује се на основу захтева и потреба запосленог.

Обавеза послодавца да наведени обрачун достави запосленом прописана је чланом 121. став 1 Закона о раду, овај амандман уређује да питање форме приликом достављања обрачуна одређује сам запослени сходно својим потребама.

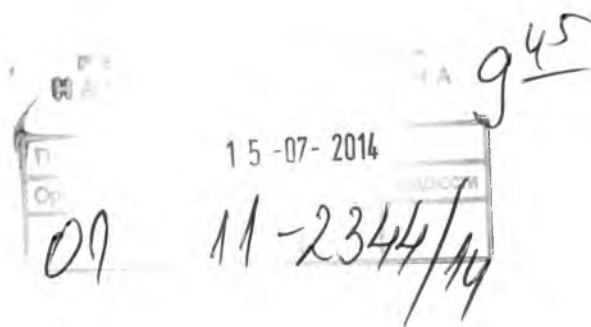
НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ

др Сулејман Угљанин

Сабина Даздаревић

Енис Имамовић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
Посланичка група
Српска напредна странка
Београд, 14.07.2014.



ПРЕДСЕДНИКУ НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

На основу члана 161. Пословника о раду Народне скупштине, Народни посланик Николић Миодраг – Феман, као овлашћени предлагач подноси следећи Амандман на предлог

ЗАКОНА О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ

АМАНДМАН VI на члан 86. предлога закона

Правне последице незаконитог престанка радног односа

У предложеном члану 191. Закона о раду, после става 7. додаје се нови став који гласи:

„Поступак који је започет пре ступања на снагу овог закона, као и поступак који је окончан, а није извршен, у коме је постојао правни основ за престанак радног односа, а послодавац је само поступао супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, на предлог послодавца може се поновити, и исти ће се спровести у складу са одредбама Закона о изменама и допунама закона о раду – пречишћеним текстом Закона о раду.“

Ставови 8. и 9. предлога новог члана 191. Закона, постају ставови 9. и 10. истог.

Образложење

Предлагач амандмана сматра да је предлогом закона о изменама и допунама закона о раду, извршена корекција лоших одредби важећег закона, који је предвидео енормно обештећење радника који је својим поступањем проузроковао отказ, а послодавац је само учинио неке ситне пропусте у спровођењу поступка за отказ уговора о

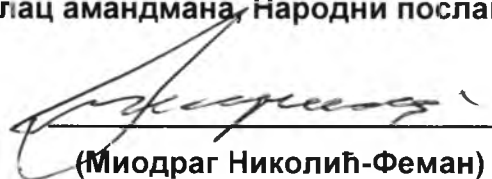
раду. Ово енормно обештећење је неправедно према послодавцима, и без икаквог разлога даје раднику – нераднику велика права, како на финансијску одштету, тако и на могућност повратка на рад, а нарочито на исплату зарада у периоду у коме није радио.

Како би се што више отклонила штета коју је важећи закон проузроковао за послодавце, предложен је овај амандман.

Овај амандман може имати мање негативне последице на буџетска средства, смањивањем прихода по основу пореза и доприноса које је послодавац по казни дужан исплатити раднику – нераднику.

У Београду, дана 14.07.2014. године,

Подносилац амандмана, Народни посланик



(Миодраг Николић-Феман)

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА

Посланичка група Демократска странка

14. јул 2014. године

Београд

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
БЕОГРАД

Примљено: 15. 07. 2014

Орг. јед.	Број	Повод	Предности
ОП	11-2344		

105
114

ПРЕДСЕДНИКУ
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине, на **Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду**, подносим

А М А Н Д М А Н

У члану 8. став 1. у измењеном ставу 4. речи: „ закључује се у најмање три примерка“ замењују се речима: „израђује се у најмање три истоветна примерка“

О б р а з л о ж е њ е

Сваки уговор, па и уговор о раду је сагласност воља уговорних страна и не могу да постоје два или више примерака сагласности воља јер је сагласност воља само једна. С друге стране, исправа о уговору који се закључује у писаној форми може бити сачињена у више примерака, те је због тога потребно истаћи да се уговор о раду може израдити (а не закључити) у више примерака.

Такође, ради спречавања злоупотреба, као и ради додатне прецизности, потребно је нагласити да сви примерци треба да буду истоветни.

НАРОДНА ПОСЛАНИЦА

Весна Мартиновић
Весна Мартиновић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
ПОСЛАНИЧКА ГРУПА
СДА Санџака-ПДД
15. јул 2014. године

952
15-07-2014
01 11-2344/14

**НАРОДНА СКУПШТИНА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ
ПРЕДСЕДНИЦИ**

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине Републике Србије подносимо амандман на **Предлог закона о изменама и допунама закона о раду:**

А М А Н Д М А Н

Члан 82. брише се.

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е:

Овим чланом Предлога закона закона о изменама и допунама закона о раду, чије се брисање предлаже, дата је могућност да послодавац има право да откаже уговор о раду запосленима за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета.

Усвајањем овог амандмана отклања се опасност да послодавци горе наведене категорије запослених оставе без посла.

НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ

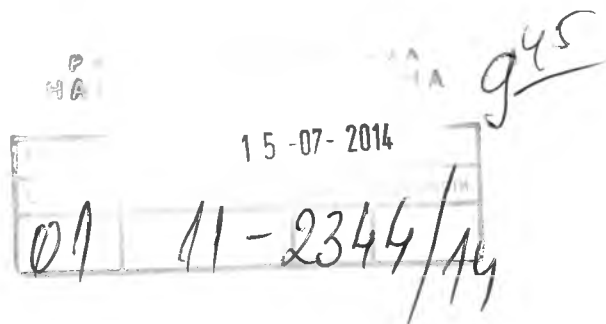
др Сулејман Угљанин

Сабина Даздаревић

Енис Имамовић

De Su Ug
De Su Ug
De Su Ug

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
Посланичка група
Српска напредна странка
Београд, 14.07.2014.



ПРЕДСЕДНИКУ НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

На основу члана 161. Пословника о раду Народне скупштине, Народни посланик Николић Миодраг – Феман, као овлашћени предлагач подноси следећи Амандман на предлог

ЗАКОНА О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ

САМОСТАЛНИ АМАНДМАН VII на члан 96. предлога

У члану 229. важећег Закона о раду, после става 3. додају се став 4. и 5. који гласе :

„Одбор је обавезан да у року од 30 дана надлежном министру достави одговор на предлог, односно, да достави разлоге из којих сматра да захтев и докази нису поднети у складу са чланом 227. овог закона. У противном, сматра се да се Одбор изјаснио да су захтев и докази поднети у складу са чланом 227. овог закона, и да је одбор прихватио захтев, односно да је дао позитивно мишљење.

У наредном року од 15 дана, министарство је дужно да донесе закључак којим подносиоцу налаже отклањање уочених недостатака.“

Нови ставови 5.-7. Предлога Закона, постају ставови 7.-9. Истог.

Образложење

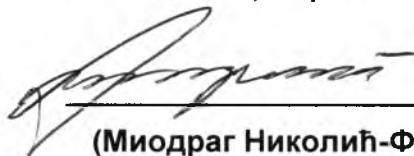
Предложеним амандманом, предлагач жели да омогући што бољу заступаност и радника и послодаваца у раду социјално-економског савета. Тренутно, услед одредби члана 225. важећег закона, којима је утврђено да одбор, који чине по три представника Владе, синдиката и удружења послодаваца, за које је већ утврђена репрезентативност, а који се именују на четири године, доноси одлуке о захтевима за утврђивање репрезентативности других синдикалних и послодавачких организација, може се јавити сукоб интереса.

Чињеница је да је одсуство одредби којима би се утврдио рок у коме би Одбор био обавезан да се изјасни на поднети захтев, уз одредбе које не дозвољавају доношење решења без мишљења одбора, не доношење решења по поднетим захтевима других послодавачких и синдикалних организација, које сматрају да испуњавају услове за репрезентативност, на који начин је умањен значај социјалног дијалога, из разлога што социјални партнери немају праву преговарачку позицију.

Предложено решење неће утицати на буџетска средства.

У Београду, дана 14.07.2014. године,

Подносилац амандмана, Народни посланик



(Миодраг Николић-Феман)

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
Одбор за рад, социјална питања,
друштвену укљученост и смањење сиромаштва
16. јул 2014. године
Београд



ПРЕДСЕДНИКУ НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

На основу члана 157. став 6. и члана 161. став 1. Пословника Народне скупштине („Службени гласник РС“ број 20/12 – пречишћен текст), Одбор за рад, социјална питања, друштвену укљученост и смањење сиромаштва подноси на **Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду**, следећи:

АМАНДМАН

У Предлогу закона о изменама и допунама Закона о раду, у члану 47. став 4. замењује се новим ст. 4–6. који гласе:

„Досадашњи став 2. постаје став 3.

На крају досадашњег става 3. који постаје став 4. тачка се замењује запетом и додају речи: „као што је увећање зараде по основу рада у сменама.“.

Досадашњи став 4. постаје став 5.”

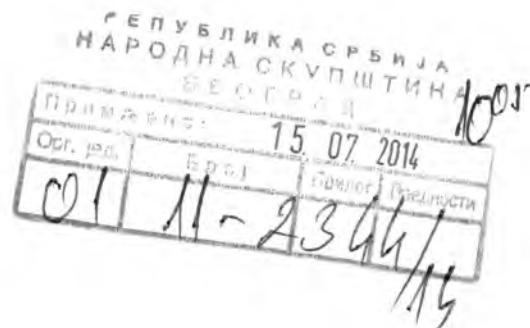
Образложење

Имајући у виду да је законско увећање зараде по основу рада у сменама брисано у овом члану, а да остаје могућност да се општим актом и уговором о раду утврди увећање зараде по основу рада у сменама, сматрамо да је потребно да се изврши наведено прецизирање да рад у сменама може бити основ за увећање зараде у складу са општим актом и уговором о раду.

ПРЕДСЕДНИК ОДБОРА

др Весна Ракоњац
В. Ракоњац

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
Посланичка група Демократска странка
11. јун 2013.
Београд



ПРЕДСЕДНИКУ
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

На основу члана 161. став 1. Пословника Народне скупштине Републике Србије, на Предлог Закона о изменама и допунама Закона о раду подносимо амандмане:

А М А Н Д М А Н I

У члану 5. став 2. мења се и гласи:

„Додаје се став 2. који гласи:

„На поступак из става 1. овог члана сходно се примењују одредбе Закона о забрани дискриминације.““

О б р а з л о ж е њ е

Амандманом се предвиђа упућивање на Закон о забрани дискриминације (Сл. гласник РС, бр. 22/2009) којим је детаљно регулисана забрана дискриминације као и поступак који се поводом кршења забране води, па није потребно исту правну ствар регулисати Законом о раду, као општим законом.

А М А Н Д М А Н II

У члану 12. став 2. после речи: „један или више уговора о раду из става 1. овог члана“ додају се речи: „а највише пет без обзира на опис послова,“

О б р а з л о ж е њ е

Амандманом се одређује колико највише сукцесивних уговора послодавац може да понуди запосленом, како би се спречило закључивање великог броја уговора у пракси а тиме и држање запослених у неизвесности и обезбеђивање њихове послушности и

спречавање реаговања на незаконите услове рада код послодавца условљеним закључењем нових уговора.

А М А Н Д М А Н III

У члану 22. став 2. после става 4. додаје се став 5. који гласи:

„Послодавац је дужан, да у месту где се обавља рад, води месечну евиденцију прековременог рада у коју ће се уносити тачно време проведено на прековременом раду за сваког запосленог.“

О б р а з л о ж е њ е

Амандманом се уводи обавеза за послодавца да води евиденцију о прековременом раду чиме се спречава злоупотреба прековременог рада и рад запослених преко максимума трајања радног дана, односно недеље. Тиме се олакшава инспекторима рада да утврде кршење законских одредби којима се уређује прековремени рад, што је без постојеће евиденције у пракси веома тешко.

А М А Н Д М А Н IV

У члану 39. став 1. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Амандманом се предвиђа да члан 77. став 1. важећег Закона остане на снази јер је изостало било какво образложење предложене измене да се плаћено одсуство запосленог са 7 смањи на 5 радних дана.

А М А Н Д М А Н V

Члан 73. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Амандманом се предвиђа да члан 174. став 5. важећег Закона остане на снази јер би његово присање значило да се уговором о раду на одређено време, који се закључује са запосленим који је упућен на рад код другог послодавца, могу утврдити мања права од права која је имао код послодавца који га је упутио на рад, што је супротно правном начелу.

код послодавца који га је упутио на рад, што је супротно правном начелу.

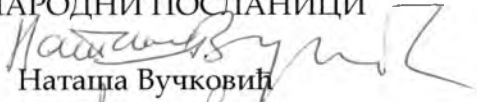
А М А Н Д М А Н VI

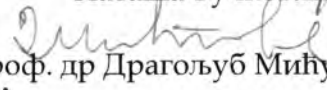
Члан 88. брише се.

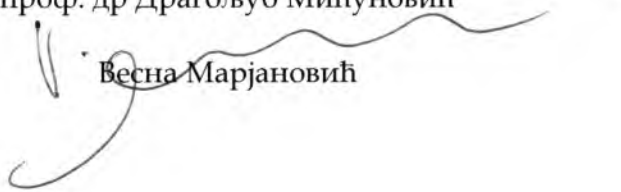
О б р а з л о ж е њ е

Амандманом се предвиђа да члан 195. важећег Закона остане на снази у целости. Не постоји реално образложење да се рок за покретање радног спора скрати са 90 на 60 дана, како је то предвиђено чланом 88. Закона о изменама и допунама Закона о раду. У супротном ризикује се да велики број запослених којима су повређена права, а који није ни свестан преклузивног рока за покретање радног спора, дође у ситуацију да тај рок пропусти. Образложење да се предложеном изменом отклања независност код послодавца да ли ће бити покренут радни спор, није никако убедљиво. Послодавац који је сигуран да није прекршио закон, неће се ни налазити у неизвесном положају.

НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ


Наташа Вучковић


проф. др Драгољуб Мићуновић


Весна Марјановић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
Посланичка група
Лига социјалдемократ Војводине
15. јул 2014. године
Београд

ПРЕДСЕДНИКУ
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
БЕОГРАД

Примљено: 15-07-2014

Орг. јед.	Број	Прилог	Вредност
01	11-2344	1	

114

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине, на **Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду** подносимо следеће амандмане:

А М А Н Д М А Н I

Члан 20. став. 1. Предлога закона о изменама и допунама Закона о раду мења се тако да гласи:

„Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове у складу са уговором о раду, односно према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.“

О б р а з л о ж е њ е

Мишљења смо да се радни однос (радно време) мора везати и за уговор о раду, а не само за налоге послодавца. Уговором о раду утврђује се назив и опис послова које запослени треба да обавља, у супротном, како је предвиђено, запослени би обављао послове само према налозима послодавца.

А М А Н Д М А Н II

У члану 43. Предлога закона додаје се нови став 2. који гласи:

„Послодавац је дужан да запосленој особи са инвалидитетом обезбеди разумна прилагођавања радног места и процеса рада.“

О б р а з л о ж е њ е

Уношењем ове одредбе остварила би се Уставом прописана посебна заштита особа са инвалидитетом у области радних односа (члан 60. став 5.) и извршиле међународне обавезе Републике Србије. Конвенција о правима особа са инвалидитетом, коју је Србија ратификовала 2009. године, предвиђа пружање разумних прилагођавања особама са инвалидитетом па је нужно уношење ове одредбе у Закон о раду. Такође, Директива 78/2000/ ЕЦ Европске уније, чланом 5, предвиђа обавезу обезбеђивања разумних прилагођавања за запослене са инвалидитетом. Усвајање овог амандмана дало би значајан допринос хармонизацији домаћих са прописима ЕУ.

А М А Н Д М А Н И И

Члан 44. Предлога закона брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Предвиђањем могућности да послодавац запосленог са инвалидитетом коме не може да понуди друго одговарајуће радно место прогласи технолошким вишком драстично се крши Уставом забрањена дискриминација по основу инвалидитета (члан 21. став 3.). Уставом је прописана посебна заштита особа са инвалидитетом у области радних односа (члан 60. став 5.) и гарантована заштита стечених права. Предлог није у складу ни са одредбама Конвенције о правима особа са инвалидитетом, коју је Србија ратификовала 2009. године. Ради се о директном кршењу чл. 4. (опште обавезе - забрана укидања важећих права особа са инвалидитетом) и 27. (равноправност и заштита особа са инвалидитетом од дискриминације у области запошљавања и радних односа) поменуте конвенције и ствара се могућност, уколико би се задржало решење садржано у Предлогу закона, да наша земља буде изложена критици при разматрању Иницијалног извештаја о спровођењу Конвенције у Комитету УН за права особа са инвалидитетом.

А М А Н Д М А Н И ИИ

Члан 45. Предлога закона мења се и гласи;

„Члан 45.

У члану 104. став 3. замењује се следећим ставовима:

„Зарада се одређује за пуно радно време.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, уз једнак допринос и одговорност.

Послодавац не може раднику да обрачуна и исплати зараду у износу мањем од износа одређеног колективним уговором.

Ако основе и мерила за исплату зараде нису уређени колективним уговором, послодавац који запошљава најмање двадесет радника, дужан је да их утврди правилником о раду.

Ако зарада није одређена према колективном уговору односно правилнику о раду, уговор о раду мора да садржи довољно података на основу којих би се зарада могла одредити.

Зарада се исплаћује након обављеног рада, у текућем месецу за претходни месец.

Зарада и накнада зараде се исплаћује у новцу.

Ако колективним уговором или уговором о раду није другачије одређено, зарада и накнада зараде за претходни месец исплаћује се најкасније до петнаестог дана у идућем месецу.“

Образложење

Предлог закона уводи прераспodelу радног времена за дужи период, као и уговорено и непуно радно време, тако да одређивање зараде за "време проведено на раду" може изазвати тешкоће код обрачуна зараде, код увећања зараде и код прераспodelе радног времена. За непуно радно време, зарада (и минимална зарада) се сразмерно одређује, а све остало представљало би њено умањење или уваћање за пуно радно време.

Предлог закона не садржи довољно гаранција за одређивање зараде и њену исплату, те се предложеним допунама гарантује исплата зараде по мерилима и критеријумима за обрачун зараде који се утврђују у колективном уговору, односно општем акту, а што је нарочито битно због тзв. "малих" послодаваца".

Исплата зараде мора да се утврди као обавеза послодавца са одређеним роком.

АМАНДМАН V

Члан 48. Предлога закона мења се и гласи:

„Запослени има право на минималну зараду која представља минимални бруто износ који раднику припада за пуно радно време.

Минимална зарада се исплаћује у текућем месецу за претходни месец.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са овим законом, за пуно радно време и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Након доношења одлуке о исплати минималне зараде послодавац је дужан да о томе обавести надлежно министарство и репрезентативни синдикат.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

Запослени који прима минималну зараду, има право на увећану зараду из члана 108. овог закона, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са законом.

Основица за обрачун увећане зараде из става 7. овог члана је минимална зарада запосленог.”

Образложење

Сматрамо да се минимална зарада мора дефинисати као минимални бруто износ који раднику припада за пуно радно време, те да радни учинак не сме бити одређујући део минималне зараде.

По питању предлога исплате минималне зараде у текућем месецу за претходни месец, ради се о одредби коју садрже упоредна европска законодавства.

Минимална зарада није правило, па се предвиђа брисање одредбе Предлога закона која се односи на утврђивање разлога за доношење одлуке о увођењу минималне зараде Општим актом, односно уговором.

Исплата минималне зараде указује на солвентност послодавца, те је упутно да се предвиди обавеза послодавца да након доношења одлуке о исплати минималне зараде, о томе обавести надлежно министарство и синдикат. Прописивањем обавезе обавештавања надлежног министарства и одређивањем рока за исплату минималне зараде, спречава се агонија хиљада запослених који су до сада, због радног законодавства, остали на улици без исплаћених зарада.

АМАНДМАН VI

Члан 56. став 4. Предлога закона брише се.

Образложење

Право на исплату зараде као еквивалента за уложен рад, дерогира се правима запослених у случају стечаја послодавца. Зашто се ускраћује право запослених на накнаду зараде од Фонда солидарности ако је послодавац покренуо поступак реструктурирања? Нормално решење било би да се запосленима, у поступку реструктурирања, надокнади неисплаћени део зараде.

АМАНДМАН VII

Члан 82. Предлога закона мења се и гласи:

„Члан 82.

У члану 187. став 3. се брише.“

Образложење

Предложеним амандманом предвиђа се задржавање постојећих законских одредаба.

Ст. 1. и 3. члана 187. су у колизији, јер не може запослени да буде на породилском одсуству или на другом одсуству без званичне документације са којом послодавац није упознат.

А М А Н Д М А Н VIII

У члану 86. Предлога закона предложени назив одељка 8. изнад члана 191. и члан 191. мења се и гласи: „8. Незаконит отказ“.

У ставу 1. речи: „Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа“, мењају се речима: „Ако је правноснажном пресудом суда утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос“. Даљи део текста остаје исти.

У ставу 5, на почетку става, бришу се речи: „У току поступка“. Задржава се даљи део текста.

Став 6. мења се и гласи:

„Одлуку из става 5. суд може донети и на захтев послодавца, ако постоје околности које оправдано указују да наставак рада код послодавца, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, с тим да се накнада штете запосленом досуђује у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом 5.овог члана.“

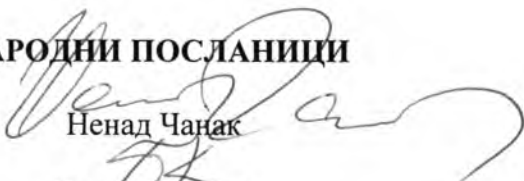
Став 7. брише се.

У ст. 8. и 9. број: „7“ брише се.

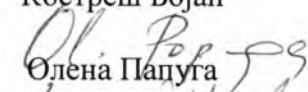
О б р а з л о ж е њ е

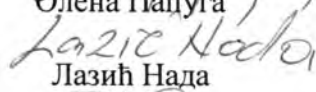
Последица незаконитог отказа је ништавост која подразумева враћање како на радно место тако и исплату зараде. Поступак води суд и то по закону који прописује поступање суда, па је искључено да се та материја регулише овим законом. Незаконитост може да буде и формална и материјална, те у том смислу одредба става 7, како је предложена, није адекватна.

НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ

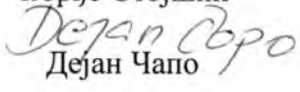

Ненад Чанак


Костреш Бојан


Олена Папуга


Лазич Нада


Ђорђе Стојшић


Дејан Чапо

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
ПОСЛАНИЧКА ГРУПА
СДА Санџака-ПДД
15. јул 2014. године

950
15-07-2014
01 11-2344/14

**НАРОДНА СКУПШТИНА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ
ПРЕДСЕДНИЦИ**

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине Републике Србије подносимо амандман на **Предлог закона о изменама и допунама закона о раду:**

А М А Н Д М А Н

Члан 47. брише се.

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е:

Овим амандманом предлаже се брисање члана 47. Предлога закона о изменама и допунама закона о раду, због тога што се решењем које нуди овај члан предлога закона запосленима који су радили код више послодавца укида право урачунавања комплетног радног стажа у минули рад.

На овај начин се такође врши смањивање плата и додатно се економски слаби радник и његова породица.

НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ

др Сулејман Угљанин

Сабина Даздаревић

Енис Имамовић

Se Su Uglanin
Sabina Dazdarevic
Enis Imamovic

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
Посланичка група Социјалдемократска партија Србије
15. јул 2014. године
Београд

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
БЕОГРАД

Прихваћено: 15. 07. 2014

Орг. јед. Београд

01 11-2344/16

1005

НАРОДНА СКУПШТИНА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

- Председнику -

На основу члана 161. став 1. Пословника Народне скупштине, на Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду подносимо следеће амандмане:

АМАНДМАН I

Члан 80. Предлога закона и изменама и допунама Закона о раду мења се тако да гласи:

„Члан 80.

У члану 182. став 1. речи: „тачка 9)“ замењује се речима: „став 5. тачка 1)“, а на крају става додају се запета и речи: „осим у случају уз члана 102. став 2. овог закона“.

Образложење

Наведеним амандманом брише се рок од 3 месеца из Предлога закона, када послодавац може да запосли друго лице, јер је решење од 6 месеци у важећем закону прихватљивије. Не могу бити основане организационо-техничке промене у привредном субјекту, на основу којих запослени добија отказ као технолошки вишак, а да се спроведу у року од 3 месеца, после кога послодавац на место запосленог коме је престао радни однос може да запосли друго лице.

АМАНДМАН II

У члану 49. Предлога закона којим се мења члан 112. Закона, речи: „цена рада“ замењују се речју: „зарада“.

Образложење

Минимална цена рада може да се рачуна на више начина, путем мултипликатора, тако да може да тумачи на више начина. Зато је амандманом предложено да се задржи термин минималне зараде из важећег Закона.

АМАНДМАН III

Члан 50. Предлога закона којим се мења члан 113. Закона брише се.

Образложење

Образложење за овај амандман на члан Предлога закона је идентично образложењу амандмана на члан 49. Предлога закона.

АМАНДМАН IV

У члану 20. Предлога закона којим се мења члан 50. Закона, у ставу 1. после речи: „обавља“ брише се реч: „послове“ и додају се речи: „утврђене послове код послодавца“.

Образложење

Наведеним амандманом прецизира се, у складу са законом, дефиниција радног времена и послови које је запослени дужан да обавља у оквиру радног времена. Запослени не обавља послове примарно према налозима послодавца, већ пре свега на основу свог описа послова, утврђених у уговору о раду и општем акту. Због тога сматрамо да је одређење „према налозима послодаваца“ широк и неодређен појам, а амандманом је предложено да: „обавља утврђене послове код послодавца према налозима послодаваца“.

НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ

Милена Бићанин



Владимир Маринковић



Милорад Мијатовић



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
Посланичка група
Српска напредна странка
16. јул 2014. године

940

РЕПУБЛИКА СРБИЈА НАРОДНА СКУПШТИНА БЕОГРАД			
ПРИМЉЕНО		16. 07. 2014	
Орг. јед.	Број	Правос.	Бројности
01	11-2344	14	

ПРЕДСЕДНИКУ НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

У амандману на члан 47. који сам поднео на Предлог закона о измени Закона о раду, број 01 11-2344/14 од 15. јула 2014. године, поткрала се техничка грешка, тако да амандман треба да гласи:

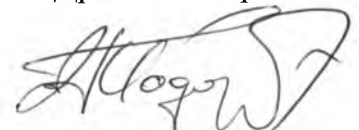
АМАНДМАН

У члану 47. после става 3. додаје се нови став 4. који гласи:
„ У члану 108. на крају досадашњег става 3. који постаје став 4. додају се запета и речи: „као што је увећање зараде по основу рада у сменама.
Досадашњи став 4. постаје став 5.“

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Имајући у виду да је законско увећање зараде по основу рада у сменама брисано у овом члану, а да остаје могућност да се општим актом и уговором о раду утврди увећање зараде по основу рада у сменама, сматрамо да је потребно да се изврши наведено прецизирање да рад у сменама може бити основ за увећање зараде у складу са општим актом и уговором о раду.

Народни посланици
Драган Тодоровић



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
Посланичка група СПО-ДХСС
Београд 15.7.2014.године

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
БЕОГРАД

5-07-2014

Ср. бр.	Ср. бр.	Почетак	Крајност
01	11-2344		

114

ПРЕДСЕДНИКУ НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

На основу члана 161.ст.1. Пословника Народне скупштине („Службени гласник РС“ бр.20/12-пречишћен текст), подносим на ПРЕДЛОГ ЗАКОНА О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ следеће амандмане:

АМАНДМАН I

У Предлогу закона о изменама и допунама закона о раду члан 1. мења се и гласи

„У Закону о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13), у члану 2. додаје се нови став 3. који гласи:

„Одредбе овог закона примењују се и на запослене код домаћих послодаваца послодаваца у области саобраћаја, као и на запослене код страних послодаваца у области саобраћаја уколико је за спорове у тим стварима према посебном пропису постоји надлежност суда у Републици Србији, ако посебним прописом није друкчије одређено.”

Досадашњи став 3. постаје став 4.”

Образложење

Будући да је интенција предлагача закона да регулише радноправна питања, односно примену закона и за случај међународног транспорта то се овим амандманом прецизира управо ова намера предлагача закона. Наиме Законом о решавању сукоба закона са прописима других земаља дефинисани су случајеви у којима ће за међународне спорове бити надлежни домаћи судови и за случај радноправних спорова. С тога је потребно амандманом прецизирати предложену измену тако што ће се означити да у сваком случају када је у области транспорта тим законом предвиђена надлежност српског суда, тада би се морао примењивати и домаћи Закон о раду. Уколико се предложена одредба не прецизира оставља се могућност да по Закону о решавању сукоба закона са прописима других земаља за решавање спорова буде надлежан домаћи суд, али да он у области транспорта буде принуђен да примењује законе о радним односима других земаља у случајевима када је послодавац страно правно лице а запослени домаћи држављанин, или лице са страни држављанством али пребивалиштем на територији Републике Србије.

АМАНДМАН II

Члан 12. мења се и гласи:

..Члан 37.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;

2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;

3) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци;

4) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тач. 1. и 2. овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог закона или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време."

Образложење

Овим амандманом се брине одреба којом се омогућава неограничено запошљање на одређено време странцима који су добили дозволу за рад у Републици Србији. Наиме према домаћим прописима, странци веома лако добијају дозволу рад у Републици Србији, и то простим позивом од стране послодавца. Имајући у виду да велики број држављана Босне и Херцеговине, Црне Горе и Хрватске, али и других држава, имају стално пребивалиште у Републици Србији, опстајањем ове предложене одредбе фаворизоваће се запошљавање тих странаца, будући да се према Предлогу закона са тим лицима уговор на одређено време може фактички неограничен број пут закључивати будући да су прописи о запошљавању странаца флексибилни, и такви једино и могу да буду.

Нема никаквог оправдања да се страним држављанима омогућава за закључују уговоре о раду на неодређено време и то неодређени број пута, односно нема никаквог

оправдања да странци у том погледу имају другачији третман од домаћих држављана, јер у супротном ће се на тржиште рада унети нелојална конкуренција будући да ће послодавци радије запошљавати лица са којима могу неограничен број пута закључивати уговор о раду на одређено време, а то ће према Предлогу закона бити странци. Није проблем у томе што се странцима ово омогућава, већ је проблем што ће домаћи послодавци ову одредбу злоупотребљавати, и то на штету домаћих незапослених држављана.

Са друге стране ако се уговор о раду на одређено време са странцем може закључивати неодређени број пута - онда се тиме обесмишљава институт рада на одређено време чим тај рад на „одређено“ време може да траје „неодређено дуго“.

Са треће стране, због чега би уопште странци радили на одређено време под другачијим условима у односу на домаће држављане? Зашто би се на пример са држављанином Црне Горе или Босне и Херцеговине, или Албаније, или Бугарске могао неограничен број пута закључивати уговор о раду на одређено време, а са домаћим држављанима не? Зашто би онда послодавац у Малом Зворнику уопште запошљавао држављанине Србије када му се странац налази са друге стране моста преко Дрине? Исто важи и за Нови Пазар, Димитровград итд. Послодавци у Суботици би тако запошљавали углавном држављане Мађарске, јер са њима неограничени број пута могу да закључе уговоре о раду на одређено време а са домаћим држављанином то не могу на домаће држављанине не би ни запошљавали. То би даље водило томе да би грађани тих градова радије узимали држављанство суседних држава јер би са таквим држављанством лакше налазили посао у Републици Србији. Временом би се то лоше одразило и на етничку структуру становништва у пограничним крајевима.

АМАНДМАН III

У члану 20. речи: „Време приправности и висина накнаде за исту уређује се законом, општим актом или уговором о раду“, мењају се речима: „За време приправности запослени има право на накнаду, која се уређује законом, општим актом или уговором о раду“.

Образложење

Омашком у формулисању ове одредбе у Предлогу закона је изостављено дефинисање да запослени има право на накнаду и за време приправности. Према предложеној формулацији испада да се ова накнада може утврдити али да не представља право запосленог. Овим амандманом се одредба прецизира у духу који је Предлагач унео у Предлог закона.

АМАНДМАН IV

У члану 21. речи: „Непуно радно време, у смислу овог закона, јесте радно време краће од пуног радног времена“ мењају се речима: „Непуно радно време, у смислу овог закона јесте радно време краће од пуног радног времена одређеног у складу са ставом 2. овог члана“.

Образложење

Будући да се предвиђа да пуно радно време износи 40 часова недељно а да се може општим актом предвидети да оно износи и 36 часова, овим амандманом се прецизира предложена формулација како би се избегла забуна и могућност злоупотреба у ситуацијама када је општира актом заиста предвиђено радно време од 36 часова недељно.

АМАНДМАН V

У члану 72. иза речи: „у периоду од 12 месеци“, додају се речи: „под условима из члана 173. став 1. тачка 2) овог закона“.

Образложење

Потребно је прецизирати ову одредбу, будући да предложена формулација оставља могућност за различита тумачења, односно да ли се у конкретном случају одредба члана 173. став 1. тачка 2) примењује или не.

АМАНДМАН VI

У члану 82. став 1. брише се.

Образложење

Предложеном допуном потпуно се труднице изједначавају са свим осталим запосленима, јер, па под којим би се другим условима и дао отказ уговора ако не под тим из члана 179. став 1 до 3?!

Предложеном изменом се обесмишљава заштита породиља и трудница, будући без заштите која је прописана досадашњим чланом 187. став 1. Закона о раду послодавац свакако може да откаже уговор о раду због повреде из члана 179. Смисао досадашње одредбе јесте да се спречи давање отказа трудницама и породиљама јер је досадашња пракса показала да су послодавци злоупотребљавали члан 179 Закона о раду сматрајући да труднице и породиље неће подизати тужбе против послодавца – јер трудна жена и породиља заиста и нису то у стању, а нарочито и тим условима нису у стању да финансирају парнични поступак. Ако се предложена измена усвоји, онда се цео члан 187 Закона о раду обесмишљава, јер ће послодавци трудној жени давати отказе како би избегли трошкове, а онда би труднице требале да утужују послодавце.

У Србији и онако има ПРЕВИШЕ проблема поводом овога, и до сада је једина драгоцену заштита била забрана давања отказа трудној жени. Уосталом – како неко очекује да трудна жена обавља послове као и када није трудна. Јасно је да ће код ње доћи до пада ефикасности у послу и у способности да као пре трудноће обавља радне обавезе.

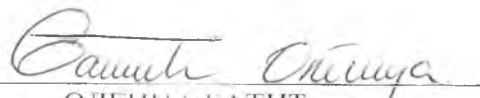
Ако се дозволи послодавцима да отказују уговоре о раду због тога – па онда држава мора да призна да труднице уопште и не штити.

Дакле, сасвим је природно да се изменама закона проинтгравају одговорности запосленог и чини флексибилније отпуштање запослених – али то не може и не сме да се примењује када су у питању труднице, нарочито ако се има у виду драматични пад српског natalитета те и онако мали број трудница и породиља. Ако и том малом броју одузмемо ову ЈЕДИНУ заштиту од послодаваца који веома често према трудницама злоупотребљавају право на отказ – онда смо тиме обесмислили читав систем заштите породиља и трудница.

Нико пристојан не може да помисли да ће трудна жена да остварује исте резултате рада као и пре трудноће – зато и не сме да се послодавцима остави могућност да због тога трудној жени откаже уговор о раду.

Једноставним речником речено – ова одредба не сме да прође! Треба да поштримо одговорности свих запослених – али не и трудница, осим ако не желимо да као нација потпуно изумремо.

НАРОДНИ ПОСЛАНИК


ОЛГИЦА БАТИЋ

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
15. јул 2014. године
Београд

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
БЕОГРАД

Пријављено: 15. 07. 2014

Орг. јед.	Број	Потпис	Бројности
01	11-2344	/	1/1

ПРЕДСЕДНИКУ
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине, на Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду, подносим амандмане:

А М А Н Д М А Н I

У Предлогу закона о изменама и допунама Закона о раду, члан 2. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Предложеном изменом не остварују се разлози за доношење Закона о изменама и допунама Закона о раду.

А М А Н Д М А Н II

Члан 3. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Предложена измена не доприноси спровођењу мера фискалне политике, не подстиче домаће и стране инвестиције, не смањује се рад на црно и не повећава се број запослених.

А М А Н Д М А Н III

Члан 9. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Предложеном изменом не остварују се разлози за доношење Закона о изменама и допунама Закона о раду.

А М А Н Д М А Н IV

Члан 10. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Предложена измена не доприноси спровођењу мера фискалне политике, не подстиче домаће и стране инвестиције, не смањује се рад на црно и не повећава се број запослених.

А М А Н Д М А Н V

Члан 24. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Предложеном изменом у члану 24. не остварују се разлози за доношење Закона о изменама и допунама Закона о раду.

А М А Н Д М А Н VI

Члан 25. брише се.

Образложење

Предложена измена не доприноси спровођењу мера фискалне политике, не подстиче домаће и стране инвестиције, не смањује се рад на црно и не повећава се број запослених.

АМАНДМАН VII

Члан 28. брише се.

Образложење

Предложеном изменом члана не остварују се разлози за доношење Закона о изменама и допунама Закона о раду.

АМАНДМАН VIII

Члан 37. брише се.

Образложење

Предложена измена не доприноси спровођењу мера фискалне политике, не подстиче домаће и стране инвестиције, не смањује се рад на црно и не повећава се број запослених.

АМАНДМАН IX

Члан 39. брише се.

Образложење

Предложеном изменом у члану 39. не остварују се разлози за доношење Закона о изменама и допунама Закона о раду.

А М А Н Д М А Н Х

Члан 42. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Предложена измена не доприноси спровођењу мера фискалне политике, не подстиче домаће и стране инвестиције, не смањује се рад на црно и не повећава се број запослених.

А М А Н Д М А Н Х I

Члан 47. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Предложеном изменом члана не остварују се разлози за доношење Закона о изменама и допунама Закона о раду.

А М А Н Д М А Н Х II

Члан 65. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Предложена измена не доприноси спровођењу мера фискалне политике, не подстиче домаће и стране инвестиције, не смањује се рад на црно и не повећава се број запослених.

А М А Н Д М А Н Х III

Члан 72. брише се.

Образложење

Предложеном изменом у члану 72. не остварују се разлози за доношење Закона о изменама и допунама Закона о раду.

АМАНДМАН XIV

Члан 73. брише се.

Образложење

Предложена измена не доприноси спровођењу мера фискалне политике, не подстиче домаће и стране инвестиције, не смањује се рад на црно и не повећава се број запослених.

АМАНДМАН XV

Члан 75. брише се.

Образложење

Предложеном изменом члана не остварују се разлози за доношење Закона о изменама и допунама Закона о раду.

АМАНДМАН XVI

Члан 79. брише се.

Образложење

Предложена измена не доприноси спровођењу мера фискалне политике, не подстиче домаће и стране инвестиције, не смањује се рад на црно и не повећава се број запослених.

А М А Н Д М А Н Х V I I

Члан 82. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Предложеном изменом члана не остварују се разлози за доношење Закона о изменама и допунама Закона о раду.

А М А Н Д М А Н Х V I I I

Члан 85. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Предложена измена не доприноси спровођењу мера фискалне политике, не подстиче домаће и стране инвестиције, не смањује се рад на црно и не повећава се број запослених.

А М А Н Д М А Н Х I X

Члан 88. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Предложеном изменом у члану 88. не остварују се разлози за доношење Закона о изменама и допунама Закона о раду.

А М А Н Д М А Н Х X

Члан 89. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Предложена измена не доприноси спровођењу мера фискалне политике, не подстиче домаће и стране инвестиције, не смањује се рад на црно и не повећава се број запослених.

А М А Н Д М А Н Х Х I

Члан 97. брише се.

О б р а з л о ж е њ е

Предложеном изменом члана 97. не остварују се разлози за доношење Закона о изменама и допунама Закона о раду.

НАРОДНИ ПОСЛАНИК

Зоран Живковић

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, flowing letters that appear to be 'ZJ' followed by a long horizontal stroke.

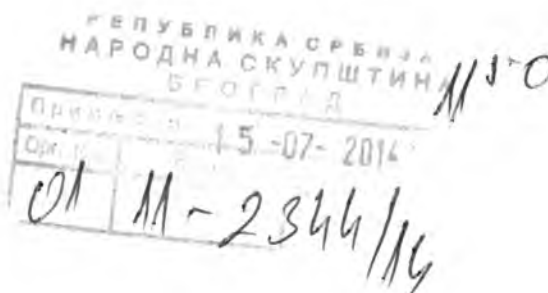
РЕПУБЛИКА СРБИЈА

НАРОДНА СКУПШТИНА

Посланичка група СПО – ДХСС

15.07.2014. године

Београд



ПРЕДСЕДНИКУ НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине Републике Србије, на Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду, подносим

И С П Р А В К У А М А Н Д М А Н А

Поднети амандман на чл 3 предлога закона исправљам тако да се речи: „ у члану 3. предлога закона, мењају и гласе: „у члану 2. предлога закона, „.

Речи: „остатак текста члана 3. став 6. остаје неизмењен, „. Мењају се и гласе: „остатак текста члана 2. став 6 остаје неизмењен, „.

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

Предложено решење је језички смисленије јер је правилније написати „надлежни орган послодавца (утврђен законом односно оснивачким или другим општим актом послодавца...), „ а не „надлежни орган код послодавца, „.

народни посланик

Мирко Чикириз
Мирко Чикириз

РЕПУБЛИКА СРБИЈА

НАРОДНА СКУПШТИНА

Посланичка група СПО – ДХСС

15.07.2014. године

Београд

1150
5-117-2014
01 11-2344/14

ПРЕДСЕДНИКУ НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

На основу члана 161. Пословника Народне скупштине Републике Србије, на Предлог закона о изменама и допунама Закона о раду, подносим

П О В Л А Ч Е Њ Е А М А Н Д М А Н А

Повлачим амандман који сам поднео на члан 2. предлога закона о изменама и допунама закона о раду.

народни посланик

Мирко Чикириз

Мирко Чикириз