

# Tvoj vodič kroz Zakon o radu



Informator koji je pred tobom provešće te kroz osnovna prava zaposlenih zagarantovana Zakonom o radu. Namenjen je prvenstveno mladima koji su tek postali radnici ili će to uskoro postati. Nadamo se da će ti informacije o tome šta je i šta treba da sadrži Ugovor o radu, ko i na koji način može da zasnuje radni odnos, kako i kada idete na odmor, kako se štiti omladina, šta sve može da bude razlog za prestanak radnog odnosa i ko štiti prava zaposlenih, biti od koristi.

Bitno je da znaš da imaš kome da se obratiš.

Ovo je ujedno i vodič za pristupanje Industrijskom sindikatu Srbije, organizaciju koja se brine o pravima radnika.

# TVOJA PRAVA?

## Prava zaposlenih

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, zdravstvenu zaštitu, zaštitu ličnog integriteta i druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti, materijalno obezbeđenje za vreme privremene nezaposlenosti, kao i pravo na druge oblike zaštite, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

Zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vreme trudnoće i porođaja.

Zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu radi nege deteta, u skladu sa ovim zakonom.

Zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleni invalid imaju pravo na posebnu zaštitu. **(Član 12. Zakona o radu)**

Zaposleni neposredno, odnosno preko svojih predstavnika, imaju pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rešavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada. Zaposleni, odnosno predstavnik zaposlenih, zbog aktivnosti iz stava 1. ovog člana ne može biti pozvan na odgovornost, niti stavljen u nepovoljniji položaj u pogledu uslova rada, ako postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. **(Član 13. Zakona o radu)**

## Zabrana diskriminacije

Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo. **(Član 18. Zakona o radu)**



# ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA!

## Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Radni odnos može da se zasnjuje sa licem koje ima najmanje 15 godina života i ispunjava druge uslove za rad na određenim poslovima, utvrđene zakonom, odnosno pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova (u daljem tekstu: pravilnik).

Pravilnikom se utvrđuju organizacioni delovi kod poslodavca, vrsta poslova, vrsta i stepen stručne spreme i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima. Pravilnik donosi direktor, odnosno preduzetnik.

Obaveza donošenja pravilnika ne odnosi se na poslodavca koji ima pet i manje zaposlenih. **(Član 24. Zakona o radu)**

Radni odnos sa licem mlađim od 18 godina života može da se zasnjuje uz pismenu saglasnost roditelja, usvojioca ili staraoca, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje, odnosno ako takav rad nije zabranjen zakonom. Lice mlađe od 18 godina života može da zasnjuje radni odnos samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje da je sposobno za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos i da takvi poslovi nisu štetni za njegovo zdravlje. Troškove lekarskog pregleda za lica iz stava 2. ovog člana koja su na evidenciji nezaposlenih koju vodi republička organizacija nadležna za zapošljavanje - snosi ta organizacija. **(Član 25. Zakona o radu)**

## Ugovor o radu

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu zaključuju zaposleni i poslodavac.

Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i direktor, odnosno preduzetnik.

Ugovor o radu može da potpiše i zaposleni koga ovlasti direktor, odnosno preduzetnik, u skladu sa članom 192. ovog zakona. **(Član 30. Zakona o radu)**

Ugovor o radu može da se zaključi na neodređeno ili određeno vreme.

Ugovor o radu u kome nije utvrđeno vreme na koje se zaključuje smatra se ugovorom o radu na neodređeno vreme. **(Član 31. Zakona o radu)**

Ugovor o radu zaključuje se pre stupanja zaposlenog na rad, u pisanom obliku.

Ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1. ovog člana, smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad. **(Član 32. Zakona o radu)**



# UGOVOR O RADU SADRŽI:

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

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

Na prava i obaveze koja nisu utvrđena ugovorom o radu primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i opšteg akta. (**Član 33. Zakona o radu**)

## Radni odnos na određeno vreme!

Radni odnos zasniva se na vreme čije je trajanje unapred određeno kada su u pitanju: sezonski poslovi, rad na određenom projektu, povećanje obima posla koji traje određeno vreme i sl. za vreme trajanja tih potreba, s tim što tako zasnovan radni odnos neprekidno ili s prekidima ne može trajati duže od 12 meseci.

Pod prekidom iz stava 1. ovog člana ne smatra se prekid rada kraći od 30 radnih dana.

Radni odnos na određeno vreme, radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog, može se zasnovati do povratka privremeno odsutnog zaposlenog.

Radni odnos zasnovan na određeno vreme postaje radni odnos na neodređeno vreme, ako zaposleni nastavi da radi najmanje pet radnih dana po isteku roka za koji je zasnovan radni odnos.

(**Član 37. Zakona o radu**)

## Odmor!

### Sticanje prava na godišnji odmor

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa ovim zakonom. Zaposleni koji prvi put zasniva radni odnos ili ima prekid radnog odnosa duži od 30 radnih dana stiče pravo da koristi godišnji odmor posle šest meseci neprekidnog rada.

Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade. Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti. (**Član 68. Zakona o radu**) Srazmerni deo godišnjeg odmora

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmeran deo) za mesec dana rada u kalendarskoj godini:

- 1) ako u kalendarskoj godini u kojoj je prvi put zasnovao radni odnos nema šest meseci neprekidnog rada;
- 2) ako u kalendarskoj godini nije stekao pravo na godišnji odmor zbog prekida radnog odnosa u smislu člana 68. stav 2. ovog zakona. (**Član 72. Zakona o radu**)

# ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Zaposleni ima pravo na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom.

Zaposleni je dužan da poštuje propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu kako ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje zaposlenih i drugih lica.

Zaposleni je dužan da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti koja bi mogla da utiče na bezbednost i zdravlje na radu. **(Član 80. Zakona o radu)**

## Zaštita omladine

Zaposleni mlađi od 18 godina života ne može da radi na poslovima:

- 1) na kojima se obavlja naročito težak fizički rad, rad pod zemljom, pod vodom ili na velikoj visini;
- 2) koji uključuju izlaganje štetnom zračenju ili sredstvima koja su otrovna, kancerogena ili koja prouzrokuju nasledna oboljenja, kao i rizik po zdravlje zbog hladnoće, toplote, buke ili vibracije; koji bi, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa, mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegovo zdravlje i život s obzirom na njegove psihofizičke sposobnosti.

**(Član 84. Zakona o radu)**



# IZMENA UGOVORA O RADU!

## Izmena ugovorenih uslova rada

Poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada (u daljem tekstu: aneks ugovora):

- 1) radi premeštaja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada;
- 2) radi premeštaja u drugo mesto rada kod istog poslodavca, u skladu sa članom 173. ovog zakona;
- 3) radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca, u skladu sa članom 174. ovog zakona;



4) ako je zaposlenom koji je višak obezbedio ostvarivanje prava iz člana 155. stav 1. tačka 5) ovog zakona;

5) iz člana 33. stav 1. tač. 10), 11) i 12) ovog zakona;

6) u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu.

Odgovarajućim poslom u smislu stava 1. tač. 1) i 3) ovog člana smatra se posao za čije se obavljanje zahteva ista vrsta i stepen stručne sprema koji su utvrđeni ugovorom o radu.

**(Član 171. Zakona o radu)**

Uz ponudu za zaključivanje aneksa ugovora poslodavac je dužan da zaposlenom u pisanom obliku dostavi i razloge za ponudu, rok u kome zaposleni treba da se izjasni o ponudi i pravne posledice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude.

Zaposleni je dužan da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora u roku koji odredi poslodavac, a koji ne može biti kraći od osam radnih dana.

Smatra se da je zaposleni odbio ponudu za zaključivanje aneksa ugovora ako se ne izjasni u roku iz stava 2. ovog člana.

Ako zaposleni prihvati ponudu za zaključivanje aneksa ugovora, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog ugovora.

**(Član 172. Zakona o radu)**

# PRESTANAK RADNOG ODNOSA!

## Razlozi za prestanak radnog odnosa

Radni odnos prestaje:

- 1) istekom roka za koji je zasnovan;
- 2) kad zaposleni navršši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju;
- 3) sporazumom između zaposlenog i poslodavca;
- 4) otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog;
- 5) na zahtev roditelja ili staratelja zaposlenog mlađeg od 18 godina života;
- 6) smrću zaposlenog;
- 7) u drugim slučajevima utvrđenim zakonom. (**Član 175. Zakona o radu**)

## Dostavljanje akta o otkazu ugovora o radu

Ugovor o radu otkazuje se rešenjem, u pisanom obliku, i

obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku.

Rešenje mora da se dostavi zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.

Ako poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi rešenje u smislu stava 2. ovog člana, dužan je da o tome sačini pismenu belešku.

U slučaju iz stava 3. ovog člana rešenje se objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.

Zaposlenom prestaje radni odnos danom dostavljanja rešenja osim ako ovim zakonom ili rešenjem nije određen drugi rok.

Zaposleni je dužan da narednog dana od dana prijema rešenja u pisanom obliku obavesti poslodavca ako želi da spor rešava pred arbitrom u smislu člana 193. ovog zakona. (**Član 185. Zakona o radu**)



# OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH!

O pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje:

- 1) u pravnom licu - direktor ili zaposleni koga on ovlasti;
- 2) kod poslodavca koji nema svojstvo pravnog lica - preduzetnik ili zaposleni koga on ovlasti.

Ovlašćenje iz stava 1. ovog člana daje se u pisanom obliku. **(Član 192. Zakona o radu)**

Zaposlenom se u pisanom obliku dostavlja rešenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti, sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku, osim u slučaju iz člana 172. ovog zakona.

Odredbe člana 185. st. 2 - 4. ovog zakona odnose se i na postupak dostavljanja rešenja iz stava 1. ovog člana.

**(Član 193. zakona o radu)**

## Zaštita pojedinačnih prava

Opštim aktom i ugovorom o radu može se predvideti postupak sporazumnog rešavanja spornih pitanja između poslodavca i zaposlenog.

Sporna pitanja u smislu stava 1. ovog člana rešava arbitar.

Arbitra sporazumom određuju strane u sporu iz reda stručnjaka u oblasti koja je predmet spora.

Rok za pokretanje postupka pred arbitrom jeste tri dana od dana dostavljanja rešenja zaposlenom.

Arbitar je dužan da donese

odluku u roku od 10 dana od dana podnošenja zahteva za sporazumno rešavanje spornih pitanja.

Za vreme trajanja postupka pred arbitrom zbog otkaza ugovora o radu, zaposlenom miruje radni odnos.

Ako arbitar u roku iz stava 5. ovog člana ne donese odluku, rešenje o otkazu ugovora o radu postaje izvršno.

Odluka arbitra je konačna i obavezuje poslodavca i zaposlenog. **(Član 194. Zakona o radu)**

Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kad je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni, odnosno predstavnik sindikata čiji je zaposleni član ako ga zaposleni ovlasti, može da pokrene spor pred nadležnim sudom.

Rok za pokretanje spora jeste 90 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.

Spor pred nadležnim sudom pravnosnažno se okončava u roku od šest meseci od dana pokretanja spora. **(Član 195. Zakona o radu)**

Rokovi zastarelosti potraživanja iz radnog odnosa.

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze. **(Član 196. Zakona o radu)**

## Sindikata zaposlenih

Zaposlenima se jamči sloboda sindikalnog organizovanja i delovanja bez odobrenja, uz upis u registar.

**(Član 206. Zakona o radu)**

Zaposleni pristupa sindikatu potpisivanjem pristupnice.

Poslodavac je dužan da zaposlenom koji je član sindikata na ime sindikalne članarine odbije iznos od zarade na osnovu njegove pismene izjave i da taj iznos uplati na odgovarajući račun sindikata.

**(Član 207. Zakona o radu)**

Pravna i poslovna sposobnost sindikata i udruženja poslodavaca.

Sindikata, odnosno udruženje poslodavaca, kome je utvrđena reprezentativnost u skladu sa ovim zakonom, ima:

- 1) pravo na kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora na odgovarajućem nivou;
- 2) pravo na učešće u rešavanju kolektivnih radnih sporova;
- 3) pravo na učešće u radu tripartitnih i multipartitnih tela na odgovarajućem nivou;
- 4) druga prava, u skladu sa zakonom. **(Član 239. Zakona o radu)**



**ISS** je gradeći svoj organizacioni model baziran na skoro dvodecenijskom iskustvu sindikalnih aktivista, decentralizaciji organizacije kao organizovanja koje će biti dostupno svakom članu. Takvo organizovanje donosi veću motivaciju za rad u sindikatu i prihvatanje veće odgovornosti. To omogućava aktiviranje i omasovljenje članstva. Iz ovog proističe i zalaganje za novu dimenziju sindikata „sindikata za dušu“. Sindikat za dušu podrazumeva stvaranje sindikata koji u osnovi ima ljudsko biće koje osim što radi i stvara materijalne vrednosti je biće emocija i snova.

## **ZAŠTO JE VAŽNO DA BUDEŠ ČLAN INDUSTRIJSKOG SINDIKATA SRBIJE?**

- Zato što treba da budeš prijavljen i primaš redovnu zaradu za svoj rad!
- Zato što ako radiš prekovremeno, onda za taj rad moraš da budeš plaćen!
- Zato što treba da imaš pravo na godišnji odmor!
- Zato što poslodavac treba da uplaćuje doprinose za penzijsko i socijalno osiguranje!
- Zato što treba da imaš bolje uslove za rad!
- Zato što ćeš imati besplatnu pravnu pomoć, ako ti zatreba!
- Zato što ćeš uz pomoć sindikata štiti svoja prava i unaprediti ih!
- Zato što nećeš biti sam – bićeš deo Industrijskog sindikata Srbije!
- **Zato što smo zajedno jači!**



# Mi smo:

## INDUSTRIJSKI SINDIKAT SRBIJE

Ideja o nastanku Industrijskog sindikata Srbije potekla je od potreba članstva. ISS predstavlja optimalan model organizovanja sindikata, odgovor na aktuelna politička, ekonomska i socijalna događanja u društvu sa kojima se članovi sindikata svakodnevno susreću u realnom životu.

Putem ISS kreću i drugi koji pristupaju ISS videći u njemu šansu i mogućnost za svoj opstanak i razvoj. Moć i uticaj ISS za osnovu ima članstvo i organizovanost sa krajnjim ciljem uticaja na političke, ekonomske i socijalne događaje od značaja za zaposlene i građane Srbije. ISS predstavlja jedinstvenu i realnu snagu koja se bavi industrijom, njenim razvojem i uticajem na društvenu zajednicu.

ISS ima kapacitete za mobilizaciju članstva i građanstva čija osnova leži u isticanju solidarnosti i nezavisnosti kao primarnog principa i temelja sindikalizma.

Svoju uspešnost ISS vidi u povećanju motivacije članova sindikata i animiranju onih koji to nisu. Sindikat koji bude imao merljive rezultate svoga rada može očekivati budućnost i opstanak. Neophodne promene moraju doći od članstva i moraju biti u službi članstva sindikata.

Zadovoljenje i poboljšanje egzistencijalnih potreba i dostojanstven život i rad radnika trajno će opredeliti njihovo poverenje i članstvo u ISS.

ISS želi da bude sastavni deo života radnika, prisutan na radnom mestu, utakmici, pećanju i pričama za vreme nedeljnog porodičnog ručka. Pored rešavanja i prepoznavanja pojedinačnih problema sindikat mora prepoznati i probleme opšteg tipa i uticati na njihovo rešavanje. Oslušujmo šta članovi govore i misle, šta priželjkuju i šta ih zabrinjava. Podelimo njihove strahove da bismo sutra bili deo zajedničke pobeđe. Slušajući svoje članstvo, analizirajući, prateći politička i ekonomska događanja sindikat izgrađuje strategije i vizije koje članovi prepoznaju kao svoje. Uspeh sindikata se mora ogledati u preuzimanju aktivne i kreativne sindikalne politike i razvijanje modela i novih mogućnosti. Znanje, stručnost, kompetentnost i odgovornost moraju biti osnov prepoznavanja ljudi koji vode ISS.

## SEKCIJA MLADIH INDUSTRIJSKOG SINDIKATA SRBIJE

Osnovana je sa ciljem afirmacije i zaštite specifičnih profesionalnih, radnih, socijalnih, sindikalnih prava i interesa mladih radnika.

Sekcija mladih ISS deluje u skladu sa Statutom, programskim dokumentima ISS i odlukama koje usvajaju organi Sekcije mladih.

Sekcija mladih se organizuje na nivou ISS-a, Odbora delatnosti, regiona, preduzeća, ustanove.

Sekcija mladih se zalaže za:

- upoznavanje sa problemima sa kojima se mladi suočavaju pre stupanja na tržište rada i na tržištu rada;
- obrazovanje mladih i upoznavanje sa njihovim pravima;
- stalno unapređivanje kvaliteta života mladih i ostvarivanje njihovih radničkih i sindikalnih prava;
- jednaku priliku za sve kada je u pitanju sticanje formalnog i neformalnog obrazovanja u funkciji profesionalnog, ličnog i društvenog ostvarivanja mladih;
- efikasno sprovođenje politike zapošljavanja uz spregu obrazovnog sistema i institucija na tržištu rada;
- koncept društvene odgovornosti poslovanja kao jednog od mogućih načina koji vodi ka rešavanju problema nezaposlenosti i neformalnog rada mladih, kao i unapređivanju kvaliteta zasnovanog radnog odnosa;
- sticanje radnog iskustva koje je presudno za niske zarade, pored dostignutog nivoa obrazovanja.

**INDUSTRIJSKI SINDIKAT SRBIJE (ISS)** želi da kreira i razume novo društvo, nove odnose, nove ljude i nove potrebe. Kako se te stvari budu menjale tako će se menjati i organizacija sindikata. ISS nije sindikat naših očeva, on u sebi nosi duh promena sa ambicijom da se stvori sindikat po meri i potrebi naših potomaka. Pored promena unutar sebe i stalnog prilagođavanja sindikat mora da svojim širim društvenim angažovanjem profiliše vreme i uslove u kojima se radi i živi. Izazov koji stoji pred sindikatom je da iznađe način svoje originalnosti, prepoznatljivosti i svrsishodnosti. Aktivnosti i postignuti rezultati sindikalnog angažovanja i rada moraju biti materijalno merljivi a da posledica toga bude zadovoljan i srećan član sindikata. Najteži zadatak koji stoji ispred ISS jeste pridobijanje podrške radnika koja se ne bazira na kratkoročnom prepoznavanju ličnog interesa već na isticanju principa solidarnosti i nezavisnosti sa krajnjim ciljem da tako objedinjeni kroz sindikate možemo oblikovati životne uslove po želji većine građana i zaposlenih Srbije.

Da bismo zajednički uspeli, moramo zajednički i solidarno raditi. Što nas bude više naše zajedničke ciljeve ćemo lakše i brže ostvariti. To više ne zavisi od nas koji smo već članovi ISS već od vas koji to treba da postanete.

U tom jačanju i uspehu posebnu ulogu moraju imati mladi članovi sindikata.

## Kontakt:

### Sekcija mladih Industrijskog sindikata Srbije

Žorža Klemansoa 19/5, 11000 Beograd

Tel/fax: 011 32 86 720

Tel: 011 2928 535,  
2928533,  
2928 525

office@industrijskisindikato.org

www.industrijskisindikato.org

Predsednik, Oliver Milosavljević

Tel: 062 8061104

e-mail: olliver@inbox.com

