**Н А Ц Р Т**

**ЗАКОНA О РАДНОМ АНГАЖОВАЊУ ЗБОГ ПОВЕЋАНОГ ОБИМА ПОСЛА У ОДРЕЂЕНИМ ДЕЛАТНОСТИМА**

**I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ И ПОЈМОВИ**

**Предмет уређивања**

 Члан

 Овим законом уређује се радно ангажовање на одређеним пословима, услед повећаног обима посла послодавца, које je повременог карактера, укључујући и сезонске послове (у даљем тексту: радно ангажовање), права, обавезе и одговорности послодаваца и радно ангажованих лица, евиденција тог радног ангажовања и плаћање пореза и доприноса за рад на тим пословима.

Сви изрази у овом закону употребљени у мушком роду подразумевају се и у женском роду и обрнуто.

**Правна природа радног ангажовања у складу са овим законом**

Члан

 Радно ангажовање у складу са овим законом сматра се радом ван радног односа.

**Права радно ангажованих лица**

Члан

 Радно ангажована лица имају право да благовремено добију информације о својим правима и обавезама које произлазе из ове врсте радног ангажовања, право да буду обавештени о престанку рада и разлозима за престанак рада и право на непристрасно решавање спорова.

**Радно ангажовање у складу са овим законом**

Члан

Послови на којима послодавац може ангажовати лица услед повећаног обима посла, у смислу овог закона, су послови повременог карактера у складу са овим законом, у секторима из става 2. овог члана, у складу са прописом којим се прописује класификација делатности.

Послови на којима послодавац може ангажовати лица услед повећаног обима посла у смислу овог закона су:

1) у сектору пољопривреде, шумарства и рибарства: припрема земљишта, садња, сетва, жетва; заштита биља; управљање пољопривредним машинама (трактор, комбајн и сл); орезивање; пресађивање и проређивање; шишање / стрижа; испаша, нега стоке и други послови у сточарству; брање јагодастог воћа; брање јабучастог воћа; брање коштичавог воћа; брање језграстог воћа; брање и вађење повртарских култура; хортикултура; сакупљање дивљих плодова; сеча стабала; уништавање штеточина; чишћење, љуштење, сортирање, паковање, складиштење; брање дувана и др;

2) у сектору грађевинарства: физички помоћни послови на грађевини, и то: обављање припремних послова на градилишту (ограђивање градилишта, постављање градилишне табле и сл.); утовар и истовар грађевинског материјала, машина, опреме и алата; преношење материјала, сировина, алата до места рада; старање о правилном истовару, утовару, преносу и припреми свих врста грађевинског материјала; ручни ископ земље до 1 метра; насипање земље песком; чишћење градилишта, простора рада и средстава и опреме за рад;

3) у сектору услуга, смештаја и исхране: послови у угоститељству, и то: шанкер/бармен; конобар; кувар; собар; перач судова; достављач хране; аниматор; хостеса;

 4) у сектору административних и помоћних услужних делатности послови у туризму, и то: туристички водич; туристички пратилац; хостеса;

 5) послови помоћи у кући за потребе физичких лица, и то: чување деце, чување старијих лица и чишћење;

6) послови чишћења за потребе стамбених зграда.

**Послодавац**

Члан

 Послодавцем у смислу овог закона сматра се предузетник или правно лице које непосредно и за сопствене потребе ангажује лице на пословима из члана 4. став 2. тач. 1-4) овог закона под условима прописаним овим законом.

 Послодавцем у смислу овог закона сматра се и физичко лице које, под условима прописаним овим законом, ангажује лице на пословима из члана 4. став 2. овог закона, и то:

 1) носилац или члан породичног пољопривредног газдинства који се бави пољопривредном производњом, у складу са законом, када лице непосредно и за сопствене потребе ангажује на пословима из члана 4. став 2. тачка 1) овог закона;

 2) угоститељ који пружа услуге смештаја, припремања и услуживања хране, пића и напитака у угоститељском објекту домаће радиности и сеоског туристичког домаћинства у складу са законом који уређује област угоститељства, када лице непосредно и за сопствене потребе ангажује на пословима из члана 4. став 2. тачка 3) овог закона;

 3) физичко лице које за личне потребе и потребе чланова свог породичног домаћинства или других лица о којима се стара ангажује лице на пословима из члана 4. став 2. тачка 5) овог закона.

 Послодавцем у смислу овог закона сматра се и стамбена заједница када непосредно и за сопствене потребе ангажује лице на пословима чишћења зграде. Послодавац у смислу овог закона не може да буде агенција за привремено запошљавање која послује у складу са законом који уређује агенцијско запошљавање.

**Радно ангажовано лице**

Члан

 Радно ангажовано лице у смислу овог закона је пунолетно физичко лице које послодавац радно ангажује на пословима у складу са овим законом.

 Лице млађе од 18 година живота може да се радно ангажује у складу са овим законом на пословима из члана 4. став 2. тачка 1) и тач. 3-6) овог закона, под условима које за радно ангажовање лица млађих од 18 година живота прописују закон којим се уређује рад и уредба којом се утврђује опасан рад за децу.

 Забрањено је радно ангажовање лица млађег од 18 година живота у складу са овим законом на пословима из члана 4. став 2. тачка 2), у сектору грађевинарстава.

Странац коме у складу са визним режимом за улазак у Републику Србију није потребна виза може да се радно ангажује на пословима у складу са овим законом, без обавезе прибављања дозволе за рад странаца у складу са законом којим се уређује рад странаца, за време док краткотрајно борави у Републици Србији у складу са прописима којим се уређује боравак странаца.

 Одредбе овог закона не примењују се на лица која послодавцу физичком лицу, помажу повремено и без накнаде у обављању послова из члана 4. став 2. тач. 1), 3) и 5) овог закона (родбина, суседи/комшије, пријатељи).

**II. ОГРАНИЧЕЊА АНГАЖОВАЊА У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ**

**Ограничење у погледу трајања радног ангажовања и броја радно ангажованих лица**

Члан

 Послодавац из члана 5. овог закона може да ангажује лица у складу са овим законом највише 180 дана у току календарске године, рачунајући календарске дане од прве пријаве радно ангажованих лица путем портала Пореске управе до последње одјаве радно ангажованог лица са тог портала, при чему се броје само дани у којима су та лица радила.

 Послодавац из члана 5. овог закона може да ангажује исто лице у календарској години највише:

 1) 120 радних дана на пословима у сектору пољопривреде, шумарства и рибарства из члана 4. став 2. тачка 1) овог закона на пословима помоћи у кући из члана 4. став 2. тачка 5) овог закона и на пословима чишћења за потребе стамбених зграда из члана 4. став 2. тачка 6);

 2) 90 радних дана, на осталим пословима из члана 4. став 2. тач. 2-4) овог закона.

 Послодавац из члана 5. став 1. овог закона може да радно ангажује исто лице по основу уговора о обављању привремених и повремених послова у складу са законом којим се уређује рад и у складу са овим законом, с тим да укупан број радних дана по оба основа не може да износи више од 120 радних дана у календарској години.

 Радно ангажовање истог лица код конкретног послодавца у складу са овим законом не може да траје дуже од 15 дана током једног календарског месеца, осим на пословима из члана 4. став 2. тач. 1), 5) и 6) овог закона.

Ако су за исто лице у току истог дана поднете две или више евиденционих пријава радног ангажовања у складу са овим законом, сва та ангажовања ће се рачунати као један дан стажа осигурања за то лице.

Послодавац из сектора грађевинарства и сектора услуга, смештаја и исхране из члана 4. став 2. тач. 2) и 3) овог закона, који има 50 и више запослених не може, у складу са овим законом да истовремено ангажује већи број лица од 10% од укупног броја запослених на неодређено време.

**Ограничења и забране у погледу статуса радно ангажованих лица**

Члан

На пословима у складу са овим законом може да се ангажује незапослено лице без обзира да ли је на евиденцији незапослених, лице које у складу са законом обавља самосталну или пољопривредну делатност, корисник старосне и превремене старосне пензије, као и корисник породичне пензије.

 Запослени и лице које је ангажовано по основу уговора о обављању привремених и повремених послова у складу са законом којим се уређује рад, који раде са непуним радним временом могу да се радно ангажују у складу са овим законом, до пуног радног времена.

 Запослени и лице ангажовано по основу уговора о обављању привремених и повремених послова у складу са законом којим се уређује рад, који раде са пуним радним временом могу да се радно ангажују код другог послодавца у складу са овим законом, највише до једне трећине пуног радног времена.

О испуњености услова за ангажовање из ст. 1-3. овог члана води рачуна радно ангажовано лице које се ангажује у складу са овим законом.

 Послодавац који има сазнања да је лице ангажовано супротно одредбама ст. 1-3. овог члана дужан је да откаже такво ангажовање одмах по сазнању.

 Послодавац не може да радно ангажује лице у складу са овим законом уколико је у претходна три месеца отказао уговор о раду запосленима на истим пословима, по основу вишка запослених у складу са законом којим се уређује рад.

**III ЕВИДЕНЦИЈА РАДНОГ АНГАЖОВАЊА И ЕВИДЕНЦИЈА РАДНО АНГАЖОВАНИХ ЛИЦА**

**Информациони систем за пријаву и одјаву радно ангажованих лица**

Члан

 Евидентирање радног ангажовања у складу са овим законом спроводи се кроз Информациони систем за пријаву и одјаву радно ангажованих лица (у даљем тексту: Информациони систем), коме се приступа преко портала Пореске управе.

 Информациони систем обезбеђује послодавцу да:

 1) поднесе евиденциону пријаву и одјаву радног ангажовања у складу са чланом 12. овог закона;

 2) из система преузме аутоматски генерисано обавештење о условима рада из члана 15. овога закона, како би га уручио радно ангажованом лицу у складу са тим чланом;

 3) из система преузме аутоматски генерисану потврду о радном ангажовању из члана 25. овога закона, коју након преузимања може ван Информационог система допунити условима рада који нису садржани у том систему и издати је радно ангажованом лицу.

 Информациони систем обезбеђује радно ангажованом лицу да:

 1) из система преузме аутоматски генерисано обавештење о условима рада из члана 15. овога закона;

 2) се увидом у електронску базу података и аката садржаних у том систему упозна са условима рада у складу са овим законом, као и другим прописима и општим актима који се сходно примењују.

 Информациони систем обезбеђује аутоматско генерисање пријава за порез и доприносе по основу радног ангажовања у складу са овим законом, на месечном нивоу.

 Послодавци приступају информационом систему тако што ради идентификације користе квалификовани електронски сертификат или ЈМБГ лица овлашћеног за конкретног послодавца и шифру која им је додељена кроз систем након регистрације у складу са чланом 10. овог закона.

 Радно ангажована лица приступају информационом систему тако што ради идентификације уносе своје име и презиме, као и свој јединствени матични број грађана (ЈМБГ), односно евиденциони број странаца (ЕБС), ако је радно ангажовано лице страно физичко лице.

 Пореска управа се стара о функционисању Информационог система у складу са овим законом.

**Регистрација послодаваца за коришћење Информационог система**

Члан

 Послодавци којима је у складу са пореским прописима додељен порески идентификациони број (ПИБ) нису дужни да се региструју за коришћење Информационог система, да би отпочели пријаву радно ангажованих лица у складу са овим законом.

 Послодавац који је физичко лице, ако нема порески идентификациони број (ПИБ), пре отпочињања пријаве радно ангажованих лица у складу са овим законом, преко портала Пореске управе подноси електронску регистрациону пријаву за коришћење Информационог система, а та пријава садржи следеће податке:

 1) име и презиме послодавца, његову адресу из личне карте и општину, као и јединствени матични број грађана (ЈМБГ), односно евиденциони број странаца (ЕБС) ако је послодавац страно физичко лице;

 2) име и презиме пуномоћника, његову адресу из личне карте и општину, као и јединствени матични број грађана (ЈМБГ), ако се подноси преко пуномоћја;

 3) број телефона послодавца, односно пуномоћника;

 4) адресу електронске поште послодавца.

 Уз регистрациону пријаву из става 2. овог члана доставља се и пуномоћје, ако се подноси преко пуномоћника, односно овлашћење издато од законског заступника послодавца који је правно лице, ако пријаву у име тог правног лица не подноси његов законски заступник. Потпис на пуномоћју издатом адвокату, односно овлашћењу издатом од стране законског заступника правног лица не мора бити оверен од стране јавног бележника.

 Пореска управа је дужна да са подацима о послодавцима из става 2. овог члана поступа у складу са законом којим се уређује заштита података о личности и пореским прописима.

**Вођење евиденције радно ангажованих лица**

Члан

 Организација надлежна за послове запошљавања по службеној дужности води евиденцију лица ангажованих у складу са овим законом (у даљем тексту: евиденција радно ангажованих лица).

            Евиденцију радно ангажованих лица организација надлежна за послове запошљавања води у електронском облику на основу размене података са Пореском управом о лицима која су кроз Информациони систем пријављена за обављање тих послова.

            У евиденцију радно ангажованих лица се може, на лични захтев, увести и лице заинтересовано за радно ангажовање у складу са овим законом.

            Евиденција радно ангажованих лица садржи следеће податке:

            1) име и презиме;

            2) јединствени матични број грађана (ЈМБГ), односно евиденциони број странаца (ЕБС), ако је радно ангажовано лице страно физичко лице;

            3) податке о обучености и искуству на пословима из члана 4. став 2. овог закона.

            Подаци из евиденције радно ангажованих лица могу се користити само у сврху радног ангажовања у складу са овим законом, а обрада, чување и заштита личних података из евиденције радно ангажованих лица врши се на начин прописан законом којим се уређује заштита података о личности.

            Организација надлежна за послове запошљавања дужна је да евиденцију радно ангажованих лица дневно ажурира и да је учини доступном корисницима, у складу са законом којим се уређује заштита података о личности.

**IV. РАДНО АНГАЖОВАЊЕ**

**Евиденциона пријава и одјава радно ангажованих лица**

Члан

 Евиденциону пријаву и одјаву лица које ангажује у складу са овим законом послодавац подноси Пореској управи електронским путем, кроз Информациони систем из члана 9. овог закона.

 Евиденционе пријаве се могу поднети за цео календарски месец или за одређене дане током тог месеца.

 Послодавац је дужан да радно ангажовано лице пријави пре његовог ступања на рад.

 Послодавац је дужан да радно ангажовање сваког конкретног лица пријави најкасније првог дана ангажовања у календарском месецу до 10 часова за преподневну смену, до 15 часова за послеподневну смену, односно до 22 часа за трећу смену.

Ако престане радно ангажовање лица током календарског месеца, послодавац је дужан да га одјави најкасније до 10 часова за преподневну смену, до 15 часова за послеподневну смену, односно до 21 час за трећу смену, у односу на дан одјаве, с тим што се одјава може вршити или за текући и све наредне дане за које је евиденциона пријава поднета или за конкретне наведене дане.

 Ако је послодавац одјавио радно ангажовано лице после рока из става 5 овог члана, сматраће се да то лице није одјављено за дан у коме се врши одјава.

 Ако се током календарског месеца јави потреба за ангажовањем лица које је током тог календарског месеца већ било пријављено и одјављено, послодавац је дужан да га поново пријави првог дана ангажовања у складу са ст. 3. и 4. овог члана.

 Ако радно ангажовано лице које је пријављено у календарском месецу наставља са радом и у наредном календарском месецу, послодавац је дужан да поднесе пријаву и за наредни календарски месец у складу са ст. 3. и 4. овог члана.

Ако послодавац не одјави радно ангажовано лице у календарском месецу у којем је пријављен у складу са ставом 5. овог члана, сматраће се да је то лице било ангажовано током свих дана у календарском месецу за које је поднета евиденциона пријава.

 Пореска управа је дужна да, на основу података из евиденционе пријаве и одјаве, Централном регистру за обавезно социјално осигурање аутоматски, на дневном нивоу, прослеђује кроз Информациони систем из члана 9. овог закона јединствену пријаву на обавезно социјално осигурање.

Пореска управа је дужна да са подацима о радном ангажовању који се евидентирају у складу са овим законом поступа у складу са законом којим се уређује заштита података о личности.

Подаци и информације о полној структури запослених обрађују се и евидентирају као статистички.

**Садржина евиденционе пријаве**

Члан

 У евиденциону пријаву из члана 12. овог закона уносе се следећи подаци о послодавцу:

 1) порески идентификациони број (ПИБ) или јединствени матични број грађана (ЈМБГ) ако је послодавац физичко лице које нема ПИБ, односно евиденциони број за странце (ЕБС) ако је послодавац страно физичко лице;

 2) матични број послодавца, ако је правно лице или предузетник;

 3) пословно име послодавца, односно име и презиме ако је послодавац физичко лице;

 4) држава и место у којој је седиште, односно пребивалиште послодавца;

 5) улица и број - адреса седишта, односно пребивалишта послодавца;

 6) податак о шифри општине седишта, односно пребивалишта послодавца, прописане правилником којим се уређују услови и начин вођења рачуна за уплату јавних прихода;

 7) податак о електронској адреси послодавца;

 8) податак о броју мобилног телефона послодавца.

 У евиденциону пријаву из члана 12. овог закона уносе се следећи подаци о радно ангажованом лицу:

 1) јединствени матични број грађана (ЈМБГ), односно евиденциони број за странце (ЕБС) ако је радно ангажовано лице странац;

 2) име, презиме и средње име;

 3) држављанство;

 4) податак о шифри општине пребивалишта, односно боравишта, прописане правилником којим се уређују услови и начин вођења рачуна за уплату јавних прихода;

 5) податак о електронској адреси и броју мобилног телефона, ако их има.

 У евиденциону пријаву из члана 12. овог закона уносе се следећи подаци о условима радног ангажовања:

 1) означење посла из члана 4. став 2. овог закона на коме је лице радно ангажовано;

 2) датум почетка радног ангажовања;

 3) крајњи датум, односно очекивано трајање радног ангажовања;

 4) податак о смени радног ангажовања (преподневна, послеподневна или трећа смена);

 5) висина новчане накнаде за рад, ако није другачије договорено.

**Упознавање радно ангажованог лица са условима рада**

Члан

 Послодавац је дужан да радно ангажовано лице пре ступања на рад упозна са пословима које ће обављати, местом рада, очекиваним трајањем радног ангажовања, условима за безбедност и здравље на раду, дневним и недељним радним временом, одморима у току рада, дневним и недељним одмором, висином накнаде за рад без припадајућег пореза и доприноса и роковима за њену исплату (у даљем тексту: услови рада).

 Услови за безбедност и здравље на раду односе се на упознавање радно ангажованог лица са свим ризицима и променама ризика који би могли утицати на безбедност и здравље на раду, а посебно о:

 1) ризицима повезаним са процесом рада који могу да проузрокују повреду на раду, оштећење здравља или обољење радно ангажованих лица и начином и мерама за њихово спречавање, отклањање или смањење на најмању могућу меру;

 2) мерама пружања прве помоћи и о лицима која их спроводе.

 Послодавац радно ангажовано лице обавештава и обучава о условима безбедности и здравља на раду усмено пре ступања на рад, као и обезбеђивањем увида у акт о процени ризика ако га доноси у складу са законом којим се уређује безбедност и здравље на раду.

**Писано обавештење о условима радног ангажовања**

Члан

Послодавац има обавезу да писаним путем обавести радно ангажовано лице о условима рада, пре његовог ступања на рад.

Обавеза из става 1. овог члана се сматра извршеном када се радно ангажованом лицу на његов профил коме се приступа преко Информационог система, достави обавештење о условима рада, које садржи податке о:

 1) послодавцу и радно ангажованом лицу из члана 13. ст. 1. и 2. овог закона;

 2) условима радног ангажовања из члана 13. став 3. овог закона;

 3) законским правима у вези са радним временом и одморима, у складу са чланом 19. овог закона.

 Обавештење из става 2. овог члана се аутоматски генерише у Информационом систему на основу података које послодавац уноси у Информациони систем у поступку попуњавања евиденционе пријаве у складу са чланом 13. овог закона, као и података о законским правима радно ангажованих лица у вези са радним временом и одморима, који су у Информациони систем унети генерички од стране Пореске управе.

 Послодавац је дужан да обавештење о свакој промени услова рада из става 2. овог члана достави радно ангажованом лицу одмах по наступању те промене, на начин прописан у том ставу.

Послодавац је дужан да радно ангажовано лице упозна са начином преузимања обавештења кроз Информациони систем пре његовог ступања на рад, а на захтев тог лица и да му без одлагања достави и одштампано обавештење из става 2. овог члана.

**Уговор о радном ангажовању**

Члан

Ступањем радно ангажованог лица на рад сматраће се да је то лице прихватило понуђене услове рада из писаног обавештења из члана 15. овог закона и да је тиме између послодавца и њега закључен уговор о радном ангажовању у складу са овим законом.

**Задужење за порез и доприносе**

Члан

 На основу података из евиденционих пријава поднетих за лице које је радно ангажовано у току календарског месеца у складу са чланом 12. овог закона, кроз Информациони систем се последњег дана тог месеца аутоматском процедуром формира задужење о обрачунатом порезу и доприносима за обавезно социјално осигурање за тај месец, по основу радног ангажовања у складу са овим законом.

 На основу задужења из става 1. овог члана кроз Информациони систем се последњег дана календарског месеца аутоматски сачињава и електронским путем подноси појединачна пореска пријава о обрачунатим порезима и доприносима.

**Начин утврђивања и доспелост пореза и доприноса за радно ангажована лица**

Члан

 На основу задужења о укупном износу пореза и доприноса из члана 17. овог закона, који послодавац треба да плати за лица ангажована током календарског месеца у складу са овим законом, саставља се налог за плаћање.

 Налог за плаћање Пореска управа доставља послодавцу путем Информационог система.

 Порез и доприносе за претходни месец за лице ангажовано у складу са овим законом послодавац плаћа у року од 15 дана након истека тог месеца.

**V. ПРАВА РАДНО АНГАЖОВАНИХ ЛИЦА И ОБАВЕЗЕ ПОСЛОДАВЦА**

**Радно време и одмори**

Члан

 Радно ангажовано лице у складу са овим законом, остварује право на ограничено радно време и право на одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор сходно одредбама закона којим се уређује рад, и то:

1. пуно радно време износи 40 часова недељно, по правилу 8 часова дневно;
2. прековремени рад може да се уведе изузетно, под условима прописаним законом којим се уређује рад и не може да траје дуже од 8 часова недељно;
3. максимално дневно радно време може трајати највише 12 часова укључујући и прековремени рад;
4. одмор у току дневног рада урачунава се у радно време и траје: најкраће 15 минута за 4 до 6 часова рада, 30 минута за 6 до 10 часова рада, најкраће 45 минута за 10 и више часова рада;
5. право на дневни одмор у трајању од најмање 12 часова без прекида у оквиру 24 часа, а само изузетно – у случају увођења прерасподеле радног времена може трајати 11 часова у оквиру 24 часа;
6. недељни одмор траје најкраће 35 часова без прекида, а само изузетно, ако се ради у више смена или прерасподели радног времена, може трајати 24 часа;
7. недељни одмор користи се, по правилу, недељом, али послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтевају;
8. ако је неопходно да радно ангажовано лице ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди тај одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље;

 Одредбе закона којим се уређује рад, а које се односе на посебну заштиту трудница, породиља и малолетних лица у погледу трајања дневног и недељног радног времена, ограничења прековременог рада и прерасподеле радног времена, примењују се на радно ангажована лица у складу са овим законом.

**Право на безбедност и здравље на раду**

Члан

 Послодавац је дужан да лицу кога ангажује у складу са овим законом обезбеди безбедност и здравље на раду, сходно прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду, као и да у акту о процени ризика, који доноси у складу са законом који уређује спровођење безбедности и здравља на раду, изврши процену ризика и за послове на којима га ангажује.

 Послодавац физичко лице из члана 5. став 2. овог закона и стамбена заједница из члана 5. став 3. овог закона нису дужни да сачине акт о процени ризика, али су дужни да примењују опште признате мере којима се обезбеђује безбедност и здравље радно ангажованих лица, у мери у којој је то разумно изводљиво.

 Послодавац - правно лице и предузетник из члана 5. став 1. овог закона је дужан да радно ангажовано лице пре ступања на рад оспособи за безбедан и здрав рад, кроз практичну обуку радно ангажованог лица и усмено информисање о безбедности и здравље на раду, у складу са законом који регулише безбедност и здравље на раду.

**Право на новчану накнаду за рад**

Члан

 Радно ангажовано лице има право на новчану накнаду за рад (у даљем тексту: накнада за рад) за сваки започети радни час, која не може бити нижа од минималне накнаде утврђене у складу са овим законом.

Накнада за рад обрачунава се по радном часу, без припадајућих пореза и доприноса, најмање у износу минималне цене рада утврђене у складу са законом, која важи на дан исплате.

 Накнада за рад се исплаћује на крају радног дана или у другим договореним роковима.

 Ако престане потреба за ангажовањем лица у складу са поднетом евиденционом пријавом, а послодавац га не одјави кроз Информациони систем у року прописаном у члану 12. овог закона, дужан је да му исплати уговорену накнаду за рад за тај дан.

**Забрана ограничења рада код другог послодавца и забрана дискриминације ангажованог лица**

Члан

 Послодавац не може да ограничи право радно ангажованом лицу да, ван његовог распореда рада, ради код другог послодавца по истом или другом основу, нити да због тога неповољније поступа према том радно ангажованом лицу.

Послодавац не може радно ангажованом лицу да откаже радно ангажовање, нити да га стави у неповољнији положај због остваривања права на заштиту и других права у складу са овим законом.

Ограничавање права радно ангажованог лица да ради код другог послодавца супротно ставу 1. овог члана сматра се ништавим.

**Права из осигурања**

Члан

Лице по основу ангажовања у складу са овим законом има права из пензијског и инвалидског осигурања као и обавезног здравственог осигурања, у складу са законом.

Изузетно од става 1. овог члана, лице по основу ангажовања у складу са овим законом које има утврђен основ здравственог осигурања, а за које по том основу нису уплаћени доспели доприноси, има права из обавезног здравственог осигурања и то право на здравствену заштиту и право на накнаду трошкова превоза у вези са коришћењем здравствене заштите само за случај повреде на раду и професионалне болести, у складу са законом.

**Гаранције остварења права на материјалну подршку у складу са посебним прописима**

Члан

За време радног ангажовања у складу са овим законом:

1) радно ангажовано лице се не брише са евиденције незапослених, нити му се обуставља исплата новчане накнаде за време привремене незапослености у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености;

2) радно ангажованом лицу које је укључено у мере активне политике запошљавања не обуставља се исплата новчане накнаде или новчане помоћи коју остварује у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености и професионалну рехабилитацију особа са инвалидитетом;

 3) радно ангажованом лицу не престаје право на породичну пензију, коју остварује у складу са законом који уређује пензијско осигурање;

 4) радно ангажовано лице, односно његова породица не губи право на финансијску подршку породици са децом, коју остварује у складу са законом који уређује финансијску подршку породици са децом;

 5) радно ангажовано лице, односно његова породица не губи право на социјалну заштиту, која се остварује у складу са законом који уређује социјалну заштиту.

 Накнада за рад остварена у складу са овим законом није од утицаја на утврђивање права на исплату новчаних накнада по основима из става 1. овог члана.

**Право на потврду о радном ангажовању**

Члан

 Послодавац је дужан да радно ангажованом лицу на његов захтев изда писану потврду о претходном радном ангажовању код тог послодавца која садржи податке о:

 1) послодавцу и радно ангажованом лицу из члана 13. ст. 1. и 2. овог закона;

 2) условима радног ангажовања из члана 13. став 3. овог закона, укључујући и број дана радног ангажовања у захтеваном периоду;

 3) износу пореза и доприноса за које је послодавац задужен и које плаћа по основу тог ангажовања.

 Потврда из става 1. овог члана може се генерисати аутоматски из информационог система на основу података унетих кроз евиденциону пријаву, с тим што је послодавац дужан да на захтев радно ангажованог лица у потврду из става 1. овог члана унесе и податак о висини уговорене накнаде за рад.

**Друга права по основу рада**

Члан

 Радно ангажовано лице и послодавац могу да договоре и друга права по основу радног ангажовања у складу са овим законом.

**Правне последице радног ангажовања на максимални период**

Члан

Лице које је у календарској години код одређеног послодавца из члана 5. став 1. овог закона, радно ангажовано максималан број дана прописан у члану 7. став 2. овог закона има право да од тог послодавца затражи да заснује радни однос на одређено или неодређено време на истим или сличним пословима, ако за то постоји могућност.

Послодавац је дужан да лицу из става 1. овог члана достави писани одговор у року од месец дана од дана подношења захтева из тог става.

**Права послодавца у случају примања у радни однос ангажованог лица**

Члан

Послодавац који је радно ангажовано лице примио у радни однос у складу са чланом 27. овог закона, остварује сва права која послодавци остварују у складу са законом по основу заснивања радног односа са новозапосленим лицем, односно по основу пријема у радни однос на новоотворено радно место.

**VI. ПРАВО НА ПРАВНУ ЗАШТИТУ РАДНО АНГАЖОВАНИХ ЛИЦА**

**Право на правну заштиту**

Члан

 Радно ангажовано лице које сматра да му је неосновано отказано радно ангажовање или да је доведен у неповољнији положај супротно члану 22. овог закона, има право да од послодавца затражи писано образложење за отказивање радног ангажовања или предузимање других мера које га доводе у неповољнији положај.

 Спорна питања између послодавца и радно ангажованог лица поводом радног времена, исплате новчане накнаде, као и дискриминације и злостављања на раду, могу се решавати пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова.

 У поступцима покренутим у складу са ставом 2. овог члана, послодавац и радно ангажовано лице се сматрају странама у спору, у смислу закона којим се уређује мирно решавање радних спорова.

**Терет доказивања пред надлежним судом и Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова**

Члан

 Послодавац сноси терет доказивања пред судом и Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова да је радно ангажовано лице обавестио о условима рада у роковима и на начин прописан чл. 14. и 15. овог закона, осим у случају кад је послодавац физичко лице, када је терет доказивања и на послодавцу и на радно ангажованом лицу.

**VII. ОБАВЕЗЕ ПОСЛОДАВЦА ПО ОСНОВУ ЈАВНИХ ПРИХОДА**

**Плаћање пореза и доприноса**

Члан

 По основу накнаде за рад коју оствари радно ангажовано лице послодавац је дужан да плати порез на доходак грађана (у даљем тексту: порез) и доприносе за обавезно социјално осигурање (у даљем тексту: доприноси), на начин прописан овим законом.

 Доприносом у смислу овог закона сматрају се допринос за пензијско и инвалидско осигурање и допринос за здравствено осигурање за случај повреде на раду и професионалне болести сагласно закону којим се уређују доприноси за обавезно социјално осигурање.

 Обвезник пореза и доприноса је радно ангажовано лице.

 Обавезу плаћања пореза и доприноса има послодавац, у складу са одредбама овог закона.

**Стопа пореза и доприноса**

Члан

 Порез се обрачунава и плаћа по стопи од 10%.

 Доприноси се обрачунавају и плаћају по стопи по којој се у складу са законом којим се уређују доприноси за обавезно социјално осигурање обрачунавају и плаћају ти доприноси, и то:

 1) за обавезно пензијско и инвалидско осигурање – 25,5%,

 2) за здравствено осигурање за случај повреде на раду и професионалне болести - 2%.

Члан

 Основицу за обрачун пореза и доприноса чини износ у висини тридесетог дела износа најниже месечне основице доприноса.

Члан

 Порез и доприносе послодавац плаћа на основицу из члана 33. овог закона, који представљају дневни износ пореза и доприноса који се плаћају за сваки радни дан у коме је ангажовано лице, независно од висине дневне накнаде за рад и радног времена на које је током једног дана ангажован.

**VIII. НАДЗОР НАД ПРИМЕНОМ ЗАКОНА**

Члан

 Надзор над применом овог закон врши Пореска управа и инспекција рада у оквиру утврђеног делокруга и надлежности.

 Пољопривредна, грађевинска и тржишна инспекција врше надзор над применом овог закона у секторима над којим врше надзор у складу са посебним прописима.

 Инспекција рада врши надзор над применом овог закона у делу који се односи на остваривање и заштиту права по основу рада и безбедности и здравља на раду.

 При вршењу инспекцијског надзора у складу са ст. 1-3. овог члана, послодавац је дужан да пружи доказ инспекцији да је радно ангажованом лицу обезбедио права утврђена у складу са овим законом.

 Надлежна инспекција је овлашћена да подноси захтев за покретање прекршајног поступка.

 Органи и организације које спроводе овај закон дужне су да сарађују и размењују податке које воде у складу са овим законом.

**IX. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан

 Новчаном казном од 100.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

 1) ако ангажује лице на пословима супротно одредбама овог закона (члан 4);

 2) ако ангажује лице супротно одредбама овог закона (чл. 5-8);

3) ако радно ангажовано лице не пријави у складу са овим законом (чл. 12. и 13);

 4) ако радно ангажовано лице не упозна са условима рада у складу са одредбама овог закона (члан 14);

 5) ако радно ангажованом лицу не достави писано обавештење у складу са одредбама овог закона (члан 15);

 6) ако радно ангажованом лицу одреди радно време супротно одредбама овог закона (члан 19. став 1. тач. 1-3);

 7) ако радно ангажованом лицу не обезбеди одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор, у складу са овим законом (члан 19. став 1. тач. 4-8);

 8) ако не обезбеди посебну заштиту трудница, породиља и малолетних лица у складу са одредбама овог закона (члан 19. став 2);

 9) ако радно ангажованом лицу не обезбеди право на безбедност и здравље на раду у складу са одредбама овог закона (члан 20);

 10) ако радно ангажованом лицу не исплати или не исплати у целости накнаду за рад у складу са овим законом (члан 21);

 11) ако ограничава радно ангажовање или поступа према радно ангажованом лицу супротно одредбама овог закона (члан 22);

 12) ако радно ангажованом лицу не изда писану потврду или ако писана потврда не садржи податке прописане одредбама овог закона (члан 25);

 13) ако радно ангажованом лицу не обезбеди друга уговорена права у складу са одредбама овог закона (члан 26);

 14) ако у року од месец дана од подношења захтева писмено не обавести лице о разлозима због којих са њим не може засновати радни однос (члан 27. став 2);

 15) ако надлежном органу не пружи доказ у складу са одредбама овог закона (члан 30);

 16) ако радно ангажованом лицу не уплати порез и доприносе у складу са овим законом (члан 31);

17) ако не пружи доказ надлежној инспекцији да је радно ангажованом лицу обезбедио права утврђена у складу са овим законом (члан 35. став 4).

 Новчаном казном од 10.000 до 300.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

 Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице у правном лицу.

 Новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се послодавац - физичко лице из члана 5. став 2. тач. 1) и 2) овог закона.

 Новчаном казном од 5.000 до 10.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се послодавац – физичко лице из члана 5. став 2. тачка 3) овог закона.

 Новчаном казном од 10.000 до 20.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се послодавац – стамбена заједница из члана 5. став 3. закона.

**Х ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан

 Даном почетка примене овог закона престају да важе:

 1) Закон о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима („Службени гласник РС“, бр. 50/18);

 2) Правилник о садржини потврде о радном ангажовању сезонског радника („Службени гласник РС“, број 67/18); и

 3) Правилник о евиденционој пријави и одјави сезонских радника („Службени гласник РС", бр. 3/19).

Члан

 Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије", а примењује се по истеку четири месеца од дана његовог ступања на снагу.