

I GLAVA

VRSTE RADNOG ODNOSA, ZAKLJUČIVANJE UGOVORA, VRSTE UGOVORA, PRIJAVA NA CROSO

1. ZAPOŠLJAVANJE

U skladu sa svojim potrebama i *Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova* (u daljem tekstu: **Pravilnik o OSP**), poslodavac zapošljava utvrđeni broj radnika, odgovarajućih zanimanja, stručne spreme, znanja, sposobnosti i iskustava, itd.

U skladu sa *članom 24. Zakona o radu* („Sl. glasnik RS“, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-US i 113/17 - u daljem tekstu: **Zakon**), 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 OSP*.

Pravilnikom o OSP se utvrđuju organizacioni delovi kod poslodavca, naziv i opis poslova, vrsta i stepen zahtevane stručne spreme, odnosno obrazovanja i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima, a može da se utvrdi i broj izvršilaca. Za rad na određenim poslovima, izuzetno, mogu da se utvrde najviše dva uzastopna stepena stručne spreme, odnosno obrazovanja u skladu sa zakonom. *Pravilnik o OSP* donosi nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca. **Poslodavac koji ima 10 i manje zaposlenih NIJE obavezan da donese *Pravilnik o OSP*.**

Sa licem mlađim od 18 godina života radni odnos može da se zasnjuje **uz pismenu saglasnost roditelja**, usvojioaca 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 od-

nos **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 ovog lekarskog pregleda za lica mlađa od 18 godina koja su na evidenciji nezaposlenih koju vodi *Nacionalna služba za zapošljavanje* - snosi ta organizacija. (*član 25. Zakona*)

Prilikom zasnivanja radnog odnosa, kandidat je dužan da poslodavcu dostavi isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos, utvrđenih *Pravilnikom o OSP* (npr. diplome, svedočanstva, uverenja ili sertifikate o završenim kursevima, obukama, o poznavanju stranih jezika, o obučenosti za rad na kompjuterima, za rad sa određenim softverskim programima, itd.). Poslodavac **ne može** od kandidata **da zahteva podatke** o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos. Pored toga, **poslodavac ne može da uslovljava** zasnivanje radnog odnosa testom trudnoće, *osim* ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i deteta utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa. Takođe, poslodavac **ne može** da uslovljava zasnivanje radnog odnosa prethodnim davanjem izjave o otkazu ugovora o radu od strane kandidata. (*član 26. Zakona*)

U skladu sa *čl. 27. Zakona*, poslodavac je **dužan da PRE zaključivanja** ugovora o radu **kandidata obavesti o poslu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa i pravilima** iz *člana 15. tačka 2) Zakona*, tj. o pravilima organizacije rada i poslovanja kod poslodavca, kao i pravilima poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa.

Osoba sa invaliditetom zasniva radni odnos pod uslovima i na način utvrđen ovim zakonom, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno. (*član 28. Zakona*)

Strani državljanin ili lice bez državljanstva može da zasnjuje radni odnos pod uslovima utvrđenim ovim zakonom i posebnim zakonom. (*član 29. Zakona*)

Zapošljavanje radnika je ozbiljan zadatak - od velikog broja kandidata treba izabrati onog pravog koji će moći da na kvalitetan način, efektivno i efikasno obavlja poverene zadatke, koji će imati adekvatna znanja i dovoljno iskustva, ali i koji će se dobro uklopiti u Vaš tim, pa samim tim ovo nije nimalo lako. **Kako izabrati pravu osobu?**

Postupak zapošljavanja može se sprovesti **internim oglasima** za posao **ili putem** saradnje sa **agencijama za posredovanje u zapošljavanju, sajtova** specijalizovanih za posredovanje ovog tipa i na druge načine.

Ukoliko ste se registrovali kao **preduzetnik**, moguće je **samostalno obavljanje delatnosti** ili zaposlenje drugih lica.

Pažnja!

Lica koja rade za preduzetnika moraju biti u radnom odnosu kod preduzetnika **ili angažovana** od strane preduzetnika **po drugom osnovu** u skladu sa zakonom.

Izuzetno, član porodičnog domaćinstva preduzetnika **može raditi** kod tog preduzetnika **bez zasnivanja radnog odnosa:**

1) povremeno tokom dana i to isključivo u sedištu, ako je njegovo prisustvo neophodno zbog prirode delatnosti preduzetnika (da se trgovačka radnja preduzetnika ne bi zatvarala tokom radnog vremena, da bi se utovarila roba, da bi se očistio poslovni prostor i sl.);

2) *privremeno tokom osposobljavanja* za obavljanje delatnosti *starih i umetničkih zanata*, odnosno poslova *domaće radinosti*, ako preduzetnik obavlja tu delatnost;

3) u vreme *kada preduzetnik koristi godišnji odmor* u skladu sa zakonom.

Pored navedenog, članom 89. Zakona o privrednim društvima („Sl. glasnik RS“, br. 36/11, 99/11, 83/14-dr.zak., 5/15 i 44/18) takođe je propisano, da preduzetnik može pisanim ovlašćenjem **poveriti poslovođenje** poslovno sposobnom fizičkom licu (u daljem tekstu: *poslovođa*). *Poslovođenje* može biti **opšte ili ograničeno** na jedno ili više izdvojenih mesta poslovanja / obavljanja delatnosti. Međutim, napominjemo, **poslovođa mora biti u radnom odnosu kod preduzetnika!**

Izuzetno, ako je **preduzetnik** iz opravdanih razloga **privremeno odsutan** (bolest, školovanje, izbor na funkciju i sl.), a *nema zaposlenog poslovođu*, on **može opšte poslovođenje poveriti članu svog porodičnog domaćinstva** za vreme tog odsustva, **bez obaveze da ga zaposli**.

Poslovođa ima svojstvo zakonskog zastupnika u skladu sa Zakonom o privrednim društvima, i registruje se u skladu sa zakonom o registraciji. Ako su za obavljanje delatnosti preduzetnika propisani posebni uslovi u pogledu ličnih kvalifikacija preduzetnika, poslovođa mora da ispunjava te uslove.

2. VRSTE RADNOG ODNOSA

U zavisnosti od potreba poslodavca, moguće je zasnovati „*različite vrste*“ *radnog odnosa* sa zaposlenima, npr. radni odnos može biti **sa punim ili nepunim radnim vremenom**, **na određeno ili na neodređeno vreme**, može biti **probni**

rad, ili **rad na privremenim i povremenim poslovima**, može biti radni odnos **za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, ili sa kućnim pomoćnim osobljem**, za obavljanje poslova sa povećanim rizikom, **volonterski rad, sa pripravnicima**, itd.

Neke ćemo sada objasniti, a ostale ćemo obraditi u nastavku, u delu „Vrste ugovora“.

2.1. Probni rad

Probni rad poslodavci koriste kako bi utvrdili da li novozaposleni odgovara potrebama poslodavca, da li ispunjava zahteve posla i radnih zadataka, kako se uklapa u postojeći radni kolektiv, kako se snalazi u obavljanju poslova i korišćenju alata i sredstava za rad, da li poštuje radnu disciplinu, kao i kako bi sagledali karakter i profil ličnosti novozaposlenog, i drugo, a sve u cilju odluke poslodavca da li tom zaposlenom treba ponuditi zaključivanje ugovora na duži ili kraći period, tj. na određeno ili neodređeno vreme.

Takođe, takav rad je i prilika za novozaposlenog da utvrdi da li sebe pronalazi u tom poslu.

Ugovorom o radu može se ugovoriti probni rad za obavljanje jednog ili više povezanih, odnosno srodnih poslova. Ovaj ugovor sadrži iste elemente kao standardni *ugovor o radu*, ali se u njemu **obavezno navodi trajanje probnog rada**.

Prednost probnog rada je u tome što **nije potrebno potpisivati nove *ugovore o radu*** sa zaposlenim **po isteku probnog rada**, već on nastavlja da radi na neodređeno ili određeno vreme, u zavisnosti od toga kako je prvobitnim ugovorom predviđeno. Dakle, smanjeno je administriranje u vezi zapošljavanja konkretnog lica.

Važno!

Probni rad može da traje najduže 6 meseci. Pre isteka vremena za koji je ugovoren probni rad, poslodavac ili zaposleni **moгу da otkažu** ugovor o radu **sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od 5 radnih dana.** Poslodavac je **dužan da obrazloži otkaz** ugovora o radu. Zaposlenom koji za vreme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti, **prestaje** radni odnos **danom isteka** roka određenog ugovorom o radu.

Zakonom je propisana definicija probnog rada, odnosno precizirani su uslovi za ugovaranje probnog rada. Naime, probni rad ugovara se **za obavljanje jednog ili više povezanih,** odnosno **srodnih poslova utvrđenih ugovorom o radu.** Ovakva formulacija je, pre svega, uvedena kako bi se omogućilo zaposlenom da radne potencijale kojima raspolaže iskaže na različitim poslovima, i time olakša poslodavcu donošenje odluke o tome na kojim poslovima će zaposleni biti angažovan po isteku probnog rada. **Više poslova** za koje se ugovora probni rad **treba navesti u trenutku ugovaranja** probnog rada. Međutim, **nema zakonskih smetnji da poslodavac i naknadno, ponudom aneksa** ugovora zaposlenom, opredeli i **dodatne poslove** na kojima zaposleni treba da pokaže svoje sposobnosti i mogućnosti njihovog obavljanja.

Probni rad se ugovara ugovorom o radu. Njegovo ugovaranje mogu da zahtevaju i zaposleni i poslodavac, međutim ugovaranje najčešće zahteva **poslodavac,** pogotovo kad se suočava s licem čije radne i stručne sposobnosti ne poznaje. U slučaju kada ugovaranje probnog rada zahteva **zaposleni,** obično je razlog tome nesigurnost da li će savladati izazove i iskušenja novog posla.

Pošto se probnim radom ispituju radna i stručna sposobnost, **ovaj uslov rada ne može biti primenjen prema pripravniku.**