

ЗАКОН

О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О УСЛОВИМА ЗА УПУЋИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА ПРИВРЕМЕНИ РАД У ИНОСТРАНСТВО И ЊИХОВОЈ ЗАШТИТИ

Члан 1.

У Закону о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство и њиховој заштити („Службени гласник РС”, број 91/15), у члану 1. после речи: „услови” запета и реч: „поступак” бришу се.

Члан 2.

У члану 8. додају се ст. 4 – 6. који гласе:

„Запослени из ст. 1. и 2. овог члана мора бити у радном односу код послодавца најмање три месеца пре дана упућивања.

Изузетно од става 4. овог члана, послодавац може да упути запослене који су у радном односу код тог послодавца краће од три месеца на привремени рад у иностранство, ако испуњавају следеће услове:

1) да се упућивање запослених врши у оквиру претежне делатности послодавца која је уписана у регистар код надлежног органа;

2) да број упућених запослених који не испуњавају услове из става 4. овог члана не прелази 20% од укупног броја запослених код послодавца на дан упућивања.

Одредбе ст. 4. и 5. овог члана не примењују се на запослене који су упућени на привремени рад у иностранство на основу Споразума између Савезног извршног већа Скупштине Социјалистичке Федеративне Републике Југославије и Владе Савезне Републике Немачке о упућивању југословенских радника организација удруженог рада из Социјалистичке Федеративне Републике Југославије и запошљавању у Савезној Републици Немачкој на основу уговора о извођењу радова („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори”, број 11/89).”

Члан 3.

У члану 12. додаје се став 2. који гласи:

„Послодавац који упућује запосленог на привремени рад у иностранство приликом пријаве промене основа осигурања у јединствену базу података уноси државу упућивања, као и сваку накнадну промену државе.”

Члан 4.

Наслов изнад и члан 20. бришу се.

Члан 5.

Члан 21. брише се.

Члан 6.

Члан 22. брише се.

Члан 7.

У члану 23. у став 1. после речи: „утврђених овим” додају се речи: „и другим”.

Члан 8.

У члану 24. став 1. брише се.

Досадашњи став 2. постаје став 1.

Став 3. брише се.

После става 1. додају се ст. 2 – 5. који гласе:

„Централни регистар дужан је да министарству надлежном за рад доставља редовне извештаје, у електронској форми, у вези са упућивањем запослених на привремени рад у иностранство, по државама и по послодавцима, и то:

- 1) месечни извештај – најкасније до 15. у месецу, за претходни месец;
- 2) квартални извештај – најкасније до 15. у месецу за претходни квартал;
- 3) годишњи извештај – најкасније до 15. јануара за претходну годину.

Извештаји из става 2. овог члана по државама садрже: списак држава, број послодаваца, укупан број упућених запослених, број упућених запослених, и то - укупно, на одређено, на неодређено време, по полу и по старосном критеријуму (18-30, 31-40, 41-65).

Извештаји из става 2. овог члана по послодавцима садрже: списак послодаваца, списак држава у које су запослени упућени, број упућених запослених, и то - укупно, на одређено, на неодређено време, по полу и по старосном критеријуму (18-30, 31-40, 41-65).

Министарство надлежно за рад може да тражи и ванредне упите у вези са подацима о упућеним запосленима, послодавцима и државама упућивања од Централног регистра обавезног социјалног осигурања.”

Члан 9.

У члану 26. став 1. тач. 10), 11), 12) и 13) бришу се.

Члан 10.

У члану 27. став 1. број: „100.000” замењује се бројем „150.000”, а број: „50.000” замењује се бројем: „70.000”.

У тачки 3. речи: „(члан 12)” замењују се речима: „(члан 12. став 1)”

После тачке 3. додаје се тачка 3а) која гласи:

„3а) ако у јединствену базу података не унесе, или унесе нетачне податке о држави упућивања односно промену државе упућивања (члан 12. став 2);”

Тачка 6) брише се.

Члан 11.

Одредбе члана 2. овог закона не примењују се на запослене који су упућени на привремени рад у иностранство пре ступања на снагу овог закона.

Даном ступања на снагу овог закона престаје обавеза послодаваца да министарству надлежном за рад доставља Обавештења о упућивању запослених на привремени рад у иностранство и уверења Централног регистра обавезног

социјалног осигурања, као и обавеза министарства надлежног за рад да обавештења објављује на интернет порталу министарства надлежног за рад.

Даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Правилник о обрасцу обавештења о упућивању запослених на привремени рад у иностранство („Службени гласник РС”, број 111/15).

Члан 12.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

I. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у члану 97. тачка 8. Устава Републике Србије, којим се утврђује да Република Србија, између осталог, уређује систем у области радних односа.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Примена Закона о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство и њиховој заштити (у даљем тексту: Закон) није остварила очекиване резултате у делу који се односи на прикупљање и анализу података, те је потребно брисати постојеће законске одредбе које се односе на поступак упућивања (чл. 20.-22), односно укинути законску обавезу послодавца да доставља министарству надлежном за рад (у даљем тексту: Министарство) Обавештења о упућивању запослених на привремени рад у иностранство која се објављују на сајту Министарства и Уверења из јединствене базе Централног регистра обавезног социјалног осигурања (у даљем тексту: Централни регистар). Укидањем постојећих законских обавеза смањиће се непотребно администрирање које је послодавцима прописано овим законом, а самим тим ће се омогућити брже и ефикасније пословање. Разлог за брисање ових одредаба је и чињеница да Централни регистар располаже подацима о упућеним запосленима на привремени рад у иностранство, као и о послодавцима који их упућују (у складу са законском обавезом послодавца да поднесе пријаву промене основа осигурања за упућене запослене), те стога није потребно дуплирати базе података. Приступ бази података Централног регистра има Инспекторат за рад тако да се одржава континуитет у вршењу инспекцијског надзора у складу са законом.

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

Чланом 1. после речи „услови” брише се реч „поступак”. Изменом и допуном овог члана брише се део који се односи на поступак упућивања, предвиђен чл. 20-22.

Чланом 2. додају се у члану 8. ст. 4 – 6. који прописују да запослени мора да буде у радном односу код послодавца најмање три месеца пре дана упућивања на привремени рад у иностранство, осим послодаваца који упућују запослене у оквиру своје претежне делатности која је уписана у Регистар АПР. Овај изузетак важи и за послодавце који упућују запослене у складу са Међудржавним споразумом са СР Немачком, а на основу претходно дате сагласности (од стране Привредне коморе Србије), као и по добијању одговарајућих боравишних и радних дозвола од стране немачких надлежних органа.

Сврха ове одредбе је да се спречи запошљавање лица у агенцијама и другим тзв. „послодавцима” који запослене одмах упућују на рад код иностраног послодавца за одређену провизију, и на тај начин практично посредују у запошљавању тих лица, без обезбеђивања њихове адекватне заштите. Овим се истовремено избегавају обавезе које произилазе из Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености у вези са посредовањем ради запошљавања домаћих држављана у иностранству.

Изузетно, послодавац може да упути оне запослене на привремени рад у иностранство који су у радном односу код тог послодавца краће од три месеца ако се упућивање врши у оквиру претежне делатности послодавца и уколико број тих запослених не прелази 20% од укупног броја запослених код послодавца на дан упућивања.

Чланом 3. допуњује се члан 12. Закона, тако што се додаје нови став 2. који прописује да послодавац који упућује запосленог на привремени рад у иностранство приликом пријаве промене основе осигурања у јединствену пријаву уноси државу упућивања, а да приликом промене државе упућивања, када се не мења основ осигурања, пријави промену осигурања у Јединственој бази обавезног социјалног осигурања. Овим се прецизира обавеза послодавца да Централном регистру обавезног социјалног осигурања пријави и државу упућивања.

Чл. 4, 5. и 6. бришу се назив и члан 20. и чл. 21. и 22. Закона. Послодавац је дужан да за запосленог упућеног на привремени рад у иностранство изврши промену основа осигурања у јединственој бази Централног регистра, у складу са прописима којима се уређује подношење јединствене пријаве на обавезно социјално осигурање. Укидањем постојеће законске обавезе смањиће се непотребно администрирање које је предвиђено овим законом, а самим тим ће се омогућити брже и ефикасније пословање имајући у виду да Централни регистар располаже свим подацима који се односе на упућивање запослених на привремени рад у иностранство.

Чланом 7. мења се члан 23. став 1. тако што се после речи: „утврђених овим” додају речи: „и другим”. На овај начин се омогућава спровођење детаљнијег надзора тако што се омогућава поступање и по другим законима.

Чланом 8. бришу се ст. 1. и 3. члана 24. Закона, чиме се укида постојећа законска обавеза достављања Министарству Обавештења о упућивању запослених на привремени рад у иностранство. Законом је већ прописана дужност међусобне сарадње и размене информација свих органа и организација које обављају послове државне управе у вези са надзором над остваривањем права запослених на привременом раду у иностранству утврђених овим законом, а у циљу заштите права запослених упућених на привремени рад у иностранство. Органи и организације који обављају послове државне управе могу да непосредно од послодавца траже информације потребне за вршење контроле и надзора.

На основу успостављене сарадње са Централним регистром, а имајући у виду да исти располаже свеобухватном базом података, изменом овог закона се предвиђа да ће на месечном, кварталном и годишњем нивоу Централни регистар достављати Министарству извештаје о упућивању запослених по државама и по послодавцима, као и по другим прописаним критеријумима. На овај начин ће Министарство добијати већ обрађене податке од Централног регистра, како би пратило кретање, вршило анализе и предузимало одговарајуће мере за ефикаснију заштиту запослених упућених на привремени рад у иностранство.

Чл. 9. и 10. бришу се казнене одредбе којима се санкционишу послодавци за не поступање по процедурама које су укинуте претходним одредбама закона.

Поред тога, предвиђају се одговарајуће казне за непоштовање одредаба закона и врши се њихово усклађивање са Законом о прекршајима, тако што се прописују веће новчане казне и то, уместо досадашње предвиђене новчане казне од 100.000 динара, предвиђа се новчана казна од 150.000 динара, односно уместо новчане казне од 50.000 динара предвиђа се новчана казна од 70.000 динара.

Додаје се нова тачка којом се прописује новчана казна уколико послодавац у јединствену базу података не унесе, односно унесе нетачне податке које се односе на државу упућивања.

Чланом 11. регулисане су прелазне и завршне одредбе којим је прописано да се одредбе које се односе на обавезу да запослени мора да буде у радном односу код послодавца најмање 3 месеца пре дана упућивања на привремени рад у иностранство, не примењују на запослене који су упућени на привремени рад у иностранство пре ступања на снагу овог закона.

Даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Правилник о обрасцу обавештења о упућивању запослених на привремени рад у иностранство („Службени гласник РС”, број 111/15).

Чланом 12. прописано је да закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.

IV. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ОВОГ ЗАКОНА

За спровођење овог закона нису потребна финансијска средства из буџета Републике Србије.

V. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА ПО ХИТНОМ ПОСТУПКУ

Доношење овог закона по хитном поступку предлаже се у складу са чланом 167. Пословника Народне скупштине („Службени гласник РС”, број 20/12 - пречишћени текст), ради испуњења међународних обавеза по Споразуму између Савезног Извршног Већа Скупштине СФРЈ и Владе Савезне Републике Немачке о упућивању југословенских радника Организација удруженог рада из СФРЈ и запошљавању у СР Немачкој на основу уговора о извођењу радова.

VI. АНАЛИЗА ЕФЕКТА ЗАКОНА

- 1) Који су проблеми које закон треба да реши?

Упућивање запослених на привремени рад у иностранство има важну улогу у порасту пословања и креирању пословних могућности и као такво представља значајан извор додатних девизних прихода за земље које упућују запослене. Највише упућених радника, преко половине од укупног броја, ради у индустријском сектору, затим у сектору услуга, транспорту и комуникацијама.

Примена Закона о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство и њиховој заштити (у даљем тексту: Закон) није остварила очекиване резултате у делу који се односи на прикупљање и анализу података, те је потребно брисати постојеће законске одредбе које се односе на поступак упућивања (чл. 20.-22), односно укинути законску обавезу послодавца да доставља Министарству надлежном за рад (у даљем тексту: Министарство) Обавештења о упућивању запослених на привремени рад у иностранство која се објављују на сајту Министарства и Уверења из јединствене базе Централног регистра. Наиме, Законом и подзаконским актом донетим на основу тог закона, прописано је да је послодавац дужан да доставља Министарству Обавештења о упућивању запослених на привремени рад у иностранство и Уверења Централног регистра обавезног социјалног осигурања о промени основа осигурања за упућене запослене по сваком Обавештењу. Такође, послодавац је дужан да сваку промену из Обавештења достави Министарству. Министарство

по добијању Обавештења о упућивању запослених на привремени рад у иностранство, у року од седам дана, иста објављује на свом интернет порталу.

Укидањем постојећих законских обавеза смањиће се непотребно администрирање које је послодавцима предвиђено овим законом, а самим тим ће се омогућити брже и ефикасније пословање. У прилогу брисања ових одредби је и чињеница да Централни регистар располаже подацима о упућеним запосленима на привремени рад у иностранство, као и послодавцима који их упућују, те стога није потребно дуплирати базе података. Приступ бази података Централног регистра има Инспекција рада тако да се одржава континуитет у вршењу инспекцијског надзора у складу са законом.

Примена постојећег Закона дала је позитивне резултате што се може видети из наведених података:

Табела1: Преглед података о броју послодаваца и упућеним запосленима по годинама

Година	2013	2014	2015	2016	2017	2018 (до 31.03)
Подаци пре доношења Закона				Подаци после доношења Закона		
Број поднетих захтева /Обавештења	171	236	135	3052	4049	1368
Број послодаваца који су подносили захтев/Обавештења	50	95	83	324	371	нема података
Број упућених запослених	938	945	607	10576	13916	нема података

подаци Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања

Из података у Табели 1 евидентно је да је значајно повећан број послодаваца, обавештења о упућивању запослених на привремени рад у иностранство као и број упућених запослених од почетка примене Закона, што се може видети из Табеле 2.

Табела2: Преглед података о броју послодаваца и упућеним запосленима по годинама – просечно стање и просечан раст

Година	Просечни подаци за 2013, 2014 и 2015	Просечни подаци за 2016 и 2017	2016/2017 у односу на 2013-2014
Подаци пре доношења Закона		Подаци после доношења Закона	
Број поднетих захтева /Обавештења	181	3550	1961,32%
Број послодаваца који су подносили захтев/Обавештења	76	347	456,58%
Број упућених запослених	830	12246	1475,42%

Подаци који су наведени указују на пораст броја поднетих захтева/Обавештења (19 пута), броја послодаваца који су подносили захтеве/Обавештења (4,5 пута) и броја упућених запослених (14,7 пута) и да су

нова законска решења прихваћена од стране послодаваца из Републике Србије јер су препознате потребе послодаваца који упућују своје запослене на привремени рад у иностранство. Закон је уважио потребу послодаваца да изузетно брзо реагују на међународном тржишту приликом испуњавања закључених уговора са иностраним партнерима, а која се односе на упућивање запослених на привремени рад у иностранство. Ови показатељи су омогућили да послодавци несметано врше упућивање запослених на привремени рад у иностранство и на тај начин буду присутни и конкурентни на иностраном тржишту, а без беспотребног администрирања и у виду достављања документације, чекање на добијање одобрења од стране државних органа Републике Србије и сл.

Управо ови показатељи су указали и на то да Министарство приступи анализи и сагледа обим документације коју достављају послодавци, као и обим података које садрже на основу чега увиђа да не располаже адекватним техничким и људским капацитетима којима би могло да прати у целости и по више различитих појединачних критеријума упућивање запослених на привремени рад у иностранство.

За свако појединачно Обавештење достављено овом Министарству послодавцу је законом прописана обавеза достављања Уверења. Број пристиглих уверења (Уверења ЦРОСО за свако појединачно Обавештење о упућивању, уверење о повратку) у знатној мери увећава број података које је потребно обрадити (најмање два Уверења по Обавештењу, а у просеку годишње 2,5 Уверења). На основу изнетог може се закључити да је реч о изузетном обиму поднесака који су у претходном периоду пристизали у ово министарство на обраду што може да се види из следеће табеле:

Табела 3: Преглед броја примљених и обрађених поднесака

Година	2016	2017	2018 (до 31.03)
Број поднетих Обавештења	3052	4049	1368
Број поднетих Уверења*	7630	10122	3420
Укупан број поднесака по годинама	10682	14171	4788
УКУПАН БРОЈ ПОДНЕСАКА ОД ПОЧЕТЕКА ПРИМЕНЕ ЗАКОНА	29641 (85,4 просечно по послодавцу за две године)		

* Подаци Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, а показатељи су добијени на основу просечног броја пристиглих Уверења по Обавештења (2,5 Уверења по Обавештењу)

На основу претходно наведених података може се закључити да је на годишњем нивоу растао број послодаваца који су достављали наведена Обавештења и Уверења Централног регистра у складу са Законом. Такође, на основу података добијених из Уверења Централног регистра утврђено је да је порастао број пријављених запослених који су упућени на привремени рад у иностранство, а којима је промењен основ осигурања.

С обзиром на обим достављене документације и подацима који су у њима наведени процена је да би послодавци који упућују запослене на привремени рад у иностранство, остварили значајне уштеде. (Прорачун уштеда је урађен на основу претпостављених параметара).

Сагледани су проблеми који су настали применом Закона и констатовано је да је документација (Обавештења и Уверења) коју послодавци по важећем

закону достављају овом министарству непотребна, а при томе представља додатно оптерећење за послодавце, имајући у виду да Централни регистар који поступа у складу са Законом о централном регистру обавезног социјалног осигурања поседује свеобухватне податке који се односе на упућивање запослених на привремени рад у иностранство. Наиме, на основу обавезе послодавца да промене шифру основа осигурања за сваког запосленог кога упуте на привремени рад у иностранство база Централног регистра располаже подацима о броју послодавца који упућују запослене на привремени рад у иностранство и броју запослених који су на привременом раду у иностранству. Подаци се могу користити за анализу Закона и поступка упућивања по више различитих критеријума. Изменама Закона предвиђено је да приликом уноса података у базу Централног регистра, послодавци уносе нов податак који се односи на државу упућивања, као и обавеза Централног регистра да доставља наведене податке министарству. Приступ бази података Централног регистра има Инспекторат за рад, тако да се одржава континуитет у вршењу инспекцијског надзора у складу са Законом, а ово министарство ће на основу извештаја које, у складу са изменама Закона редовно достављати Централни регистар, да располаже свим потребним подацима у вези са упућивањем запослених на привремени рад у иностранство. Како Централни регистар располаже подацима о упућеним запосленима на привремени рад у иностранство, као и послодавцима који их упућују, утврђено је да није потребно дуплирати базе података.

Табела 4: Преглед процењених трошкова за послодавце просечно на месечном нивоу¹

НАЗИВ	Утрошак у радним минутима по поднеску	Утрошак новчаних средстава по поднеску*	Просечан број поднетих поднесака на месечном нивоу	Утрошак радног времена у минутима	Трошкови у динарима
Обавештења	54	358 динара	296	15.984 (266.4)	105.968

¹ Подаци су добијени на основу следећим претпостављених показатеља:

Достављање Обавештења и Обавештења о промени података из Обавештења и Обавештења о упућивању са назнаком да се ради о исправци обавештења (Приступ сајту Министарства и преузимање обрасца Обавештења-5 минута; Попуњавање и провера података обрасца Обавештења -8 минута; Израда пропратног дописа-8 минута;Достављање обрасца Обавештења-Лично/Поштом или доставном службом-30 минута;Провера да ли је образац Обавештења објављен на сајту Министарства-3 минута)

Укупно: 54 минута (*узет податак за јануар 2018 – просечна бруто зарада у РС за јануар 2018. годину - 69.218 дин,а за фонд радних часова 174 - цена радног часа је 398 динара/радном часу односно 6,7динара/радном минути)

Достављање Уверења ЦРОС-а (Приступ и електронска попуњавање Захтева за издавање уверења о подацима садржаним у јединственој бази Централног регистра о запосленим радницима упућеним на рад у иностранство и/или о запосленим радницима враћеним са привременог рада у иностранству- 10 минута;Израда пропратног дописа - 8 минута;Достављање Уверења-Лично достављање/ Достављање путем поште или доставном службом-30 минута)

Укупно: 48 минута (114 динара)

Обављање телефонских консултација са Министарством -10 минута

Материјални трошкови (канцеларијски потрошни материјал, трошкови доставе, трошкови интернета, трошкови за телефон итд)

				радна часа)	
Обавештења о промени података из Обавештења и Обавештења о упућивању са назнаком да се ради о исправци Обавештења	54	358 динара	44	2.376 (39,6 радна часа)	15.752
Уверења	48	322 динара	740	35.520 (592 радна часа)	238.280
УКУПНО				53.880 (898 радна часа)	360.000
Просечни месечни трошкови по послодавцу за 2016-2017. годину (347 – просечан број послодаваца)				155 (2,6 радна часа)	1.037

Из података наведених у Табели 4. може се закључити да је спровођење овог Закона створило додатне трошкове за послодавце, према проценама на месечном нивоу по послодавцу у висини од 2,6 радна часа месечно, односно 1037,00 динара.

У току примене Закона ово министарство је, осим претходно наведеног, уочило да се појавио и одређени број послодаваца који само испуњавају формалне услове упућују запослене на привремени рад у иностранство, а да у пракси уступају своје запослене трећим правним лицима или да неадекватно извршавају уговорне обавезе.

Према подацима Инспектората за рад у великом броју случајева незаконито упућивање на рад у иностранство врше послодавци који не обављају привредну делатност у нашој земљи, већ су фиктивно у Агенцији за привредне регистре уписали оснивање правног лица са пословним седиштем, на адресе агенција које им пружају књиговодствене или друге услуге, као и на непостојећим адресама. Делатности за које су регистровани ови послодавци нису исте делатности за које закључују уговоре о раду са лицима која упућују на рад у иностранство. Даље, уговори о раду се закључују фиктивно, а лица која их закључују у својству запосленог не ступају на рад у пословном простору послодавца у Републици Србији. Најчешће се упућена лица преузимају од стране других послодаваца у земљи у коју се упућују, који даље посредују у запошљавању за потребе трећих лица, а закључени уговори о раду и анекси уговора са послодавцима из Републике Србије представљају само задовољење форме коју прописују домаћи прописи.

Наведено се односи и на агенције за запошљавање које посредују у запошљавању у иностранству, а поступају у супротности са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености и то тако што не обезбеђују радне и боравишне дозволе пре упућивања на рад у иностранство и не закључују уговоре о раду пре одласка на рад у иностранство у циљу спречавања злоупотреба уочених кроз вишегодишњу праксу.

2) Који су жељени циљеви доношења закона?

Обавеза послодавца да врши промену основа осигурања за сваког упућеног запосленог утврђено је важећим Законом о централном регистру обавезног социјалног осигурања. Новина је обавеза послодавца да изврши унос државе упућивања приликом промене основа осигурања и законска одредба на основу које министарство располаже подацима Централног регистра у виду извештаја које доставља Централни регистар на месечном, кварталном и годишњем нивоу по више различитих критеријума. Осим тога што Централни регистар ове извештаје доставља редовно, достављаће извештаје и на основу упита Министарства у електронској форми.

Циљеви који се доношењем овог закона постижу јесу успостављање новог законског концепта којим би се поједноставио и олакшао поступак упућивања запослених на привремени рад у иностранство и послодавци ће се растеретити сувишних административних процедура, с једне, а са друге стране, одржаће се ниво заштите запослених. Поред овог, циљ доношења закона је и предупређење и исправљање неправилности у поступку упућивања запослених на привремени рад у иностранство, а на основу искустава из праксе. Ново савремено законско решење прилагођено је модерном тржишном, економском, финансијском, правном, уставном и друштвено-политичком поретку и систему.

- 3) Да ли су разматране могућности за решавање проблема без доношења акта?

Анализом других могућности за решавање проблема установљено је да је, између свих алтернатива, најцелисходнији и најпоузданији начин за решавање напред наведених проблема - доношење закона којим ће се поједноставити поступак упућивања запослених на привремени рад у иностранство.

Становиште предлагача овог закона јесте да је описане проблеме могуће решити само доношењем измена и допуна постојећег закона.

- 4) Зашто је доношење акта најбољи начин за решавање проблема?

Важећи Закон о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство и њиховој заштити није дао очекиване резултате, а постојеће техничке могућности Министарства нису адекватне и самим тим подаци са којима ово министарство располаже нису тачни.

Утврђено је да досадашњи начин примене Закона доводи до великог администрирања, неадекватних и погрешних информација, беспотребно оптерећење великог броја послодаваца који упућују запослене на привремени рад у иностранство.

Поред тога, Министарство, Инспекторат за рад, Пореска управа, организације обавезног социјалног осигурања и дипломатско конзуларна представништва имају законских могућности да у примени овог закона међусобно сарађују, а податке о послодавцима и запосленима могу да прибављају и непосредно од Централног регистра обавезног социјалног осигурања.

- 5) На кога и како ће највероватније утицати решења у закону?

Предложено решење ће утицати на привредне субјекте и друга правна и физичка лица (предузетнике) тако што ће смањити трошкови пословања (пример дат у Табели 4.) који упућују запослене на привремени рад у иностранство. На тај начин обавеза послодавца ће бити само промена основа осигурања запослених које упућује на привремени рад у иностранство у

Централном регистру. Такође, законска решења ће утицати и на Централни регистар обавезног социјалног осигурања у смислу достављања редовних извештаја министарству.

- 6) Какве трошкове ће примена закона изазвати грађанима и привреди, а нарочито малим и средњим предузећима?

Примена закона неће створити трошкове ни грађанима ни привреди, с обзиром да се овим прописом не уређује никаква финансијска обавеза, већ уштеде за послодавце који упућују запослене на привремени рад у иностранство (Табела 4.).

- 7) Да ли су позитивне последице доношења закона такве да оправдавају трошкове које ће он створити?

Овај закон нема за последицу стварање трошкова, с обзиром да не предвиђа финансијске обавезе, а његово спровођење у смислу обављања послова поверено је органима који постоје и до сада су обављали исте послове.

- 8) Да ли се законом подржава стварање нових привредних субјеката и тржишна конкуренција?

Закон нема директног утицаја на стварање нових привредних субјеката и тржишну конкуренцију. Једини утицај по овом питању јесте укидање досадашње обавезе у поступку упућивања.

- 9) Да ли су све заинтересоване стране имале прилике да се изјасне о закону?

Одржавање јавне расправе се не предвиђа с обзиром да измене овог закона нису суштинске, а предложене измене се уводе из разлога што се њима значајно смањује додатно администрирање за послодавце. Истовремено, ове измене би омогућиле укидање сувишних процедуре и пословних процеса за Министарство које се у досадашњој примени овог закона суочило са бројним проблемима у вези са пријемом, обрадом и анализом достављених обавештења и уверења.

Нацрт закона се доставља Социјално-економском савету, као трипартитном телу, које разматра нацрте закона и предлоге других прописа од значаја за економски и социјални положај запослених и послодаваца и о њима даје мишљење.

- 10) Које ће се мере током примене закона предузети да би се постигло оно што се законом предвиђа?

- Регулаторне: Нема
- Институционалне: Надлежно министарство за примену закона је Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Сектор за рад и запошљавање, Одељење за нормативне и студијско-аналитичке послове из области рада и запошљавања. За надзор над применом закона задужен је Инспекторат за рад као орган управе у саставу Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања. Инспекторат за рад има кадровски капацитет за спровођење надзора над применом Закона. Међуинституционална сарадња између надлежних органа и организација, пре свега Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања,

Министарства спољних послова, Министарства унутрашњих послова, Централног регистра обавезног социјалног осигурања, Министарства финансија - Пореска управа и других уређена је самим Законом. Применом измена и допуна овог закона једна од мера имаће за резултат добијање редовних извештаја и ванредних извештаја Централног регистра. Централни регистар ће достављати извештаје у електронској форми, по државама и послодавцима месечно, квартално и годишње. Ти извештаји ће садржати списак држава, број послодаваца, укупан број упућених запослених, број упућених запослених: укупно, на одређено, на неодређено време, по полу и по старосном критеријуму. У току је припрема обрасца упита о сарадњи са Централним регистром.

VII. ПРЕГЛЕД ОДРЕДАБА ЗАКОНА О УСЛОВИМА ЗА УПУЋИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА ПРИВРЕМЕНИ РАД У ИНОСТРАНСТВО И ЊИХОВОЈ ЗАШТИТИ КОЈЕ СЕ МЕЊАЈУ И ДОПУЊУЈУ

Предмет закона

Члан 1.

Овим законом уређују се права запослених који се упућују на привремени рад у иностранство, услови, ~~поступак~~ и обавезе послодавца у вези са упућивањем запослених на привремени рад у иностранство, сарадња органа и организација који обављају послове државне управе у вези са заштитом права запослених на привременом раду у иностранству и надзор над применом овог закона.

Члан 8.

Послодавац на привремени рад у иностранство може да упути само запослене на неодређено време.

Изузетно од става 1. овог члана, послодавац може да упути на привремени рад у иностранство, запосленог на одређено време у складу са законом којим се уређује рад, с тим што се време проведено на привременом раду у иностранству не рачуна у законско ограничење трајања радног односа на одређено време.

Упућивање у иностранство из става 2. овог члана не може да траје дуже од времена за које је закључен уговор о раду.

ЗАПОСЛЕНИ ИЗ СТ. 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА МОРА БИТИ У РАДНОМ ОДНОСУ КОД ПОСЛОДАВЦА НАЈМАЊЕ ТРИ МЕСЕЦА ПРЕ ДАНА УПУЋИВАЊА.

ИЗУЗЕТНО ОД СТАВА 4. ОВОГ ЧЛАНА, ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ДА УПУТИ ЗАПОСЛЕНЕ КОЈИ СУ У РАДНОМ ОДНОСУ КОД ТОГ ПОСЛОДАВЦА КРАЋЕ ОД ТРИ МЕСЕЦА НА ПРИВРЕМЕНИ РАД У ИНОСТРАНСТВО, АКО ИСПУЊАВАЈУ СЛЕДЕЋЕ УСЛОВЕ:

1) ДА СЕ УПУЋИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ ВРШИ У ОКВИРУ ПРЕТЕЖНЕ ДЕЛАТНОСТИ ПОСЛОДАВЦА КОЈА ЈЕ УПИСАНА У РЕГИСТАР КОД НАДЛЕЖНОГ ОРГАНА;

2) ДА БРОЈ УПУЋЕНИХ ЗАПОСЛЕНИХ КОЈИ НЕ ИСПУЊАВАЈУ УСЛОВЕ ИЗ СТАВА 4. ОВОГ ЧЛАНА НЕ ПРЕЛАЗИ 20% ОД УКУПНОГ БРОЈА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПОСЛОДАВЦА НА ДАН УПУЋИВАЊА.

ОДРЕДБЕ СТ. 4. И 5. ОВОГ ЧЛАНА НЕ ПРИМЕЊУЈУ СЕ НА ЗАПОСЛЕНЕ КОЈИ СУ УПУЋЕНИ НА ПРИВРЕМЕНИ РАД У ИНОСТРАНСТВО НА ОСНОВУ СПОРАЗУМА ИЗМЕЂУ САВЕЗНОГ ИЗВРШНОГ ВЕЋА СКУПШТИНЕ СОЦИЈАЛИСТИЧКЕ ФЕДЕРАТИВНЕ РЕПУБЛИКЕ ЈУГОСЛАВИЈЕ И ВЛАДЕ САВЕЗНЕ РЕПУБЛИКЕ НЕМАЧКЕ О УПУЋИВАЊУ ЈУГОСЛОВЕНСКИХ РАДНИКА ОРГАНИЗАЦИЈА УДРУЖЕНОГ РАДА ИЗ СОЦИЈАЛИСТИЧКЕ ФЕДЕРАТИВНЕ РЕПУБЛИКЕ ЈУГОСЛАВИЈЕ И ЗАПОШЉАВАЊУ У САВЕЗНОЈ РЕПУБЛИЦИ НЕМАЧКОЈ НА ОСНОВУ УГОВОРА О ИЗВОЂЕЊУ РАДОВА („СЛУЖБЕНИ ЛИСТ СФРЈ – МЕЂУНАРОДНИ УГОВОРИ”, БРОЈ 11/89).

Члан 12.

Послодавац је дужан да за запосленог упућеног на привремени рад у иностранство изврши промену основа осигурања у јединственој бази Централног регистра обавезног социјалног осигурања (у даљем тексту: Централни регистар), у складу са прописима којима се уређује подношење јединствене пријаве на обавезно социјално осигурање.

ПОСЛОДАВАЦ КОЈИ УПУЋУЈЕ ЗАПОСЛЕНОГ НА ПРИВРЕМЕНИ РАД У ИНОСТРАНСТВО ПРИЛИКОМ ПРИЈАВЕ ПРОМЕНЕ ОСНОВА ОСИГУРАЊА У ЈЕДИНСТВЕНУ БАЗУ ПОДАТАКА УНОСИ ДРЖАВУ УПУЋИВАЊА, КАО И СВАКУ НАКНАДНУ ПРОМЕНУ ДРЖАВЕ.

ПОСТУПАК УПУЋИВАЊА

Члан 20.

~~(1) Послодавац који упућује запослене на привремени рад у иностранство по основу члана 3. овог закона дужан је да најкасније до дана који претходи дану упућивања, достави министарству надлежном за рад Обавештење о упућивању запослених на привремени рад у иностранство које обавезно садржи следеће:~~

- ~~1) податке о послодавцу;~~
- ~~2) податке о основу упућивања;~~
- ~~3) основне податке о упућивању;~~
- ~~4) име и презиме и пословне податке контакт особе;~~
- ~~5) друге податке од значаја за упућивање запослених на привремени рад у иностранство;~~
- ~~6) изјаву о обезбеђивању права у складу са овим законом.~~

~~(2) Послодавац је дужан да, најкасније у року од седам дана од дана упућивања запослених на привремени рад у иностранство достави министарству надлежном за рад Уверење из јединствене базе Централног регистра (у даљем тексту: Уверење) које садржи списак запослених који су упућени на привремени рад у иностранство на основу обавештења из става 1. овог члана и које обавезно садржи:~~

- ~~1) назив и седиште послодавца;~~
- ~~2) ПИБ и матични број послодавца;~~
- ~~3) име и презиме запосленог који се упућује на привремени рад у иностранство;~~
- ~~4) ЈМБГ запосленог који се упућује на привремени рад у иностранство;~~
- ~~5) врсту и датум заснивања радног односа;~~
- ~~6) рок на који је заснован радни однос на одређено време;~~

~~7) датум промене основа осигурања у јединственој бази и трајање осигурања по том основу.~~

~~(3) Обавештење и Уверење из ст. 1. и 2. овог члана подносе се министарству надлежном за послове рада у писаној форми, а образац Обавештења прописане министар надлежан за рад.~~

~~(4) Послодавац је дужан да министарство обавести о свакој промени података у рековима и на обрасцима утврђеним у ст. 1. и 2. овог члана.~~

~~Члан 21.~~

~~Обавештење о упућивању запослених на привремени рад у иностранство из члана 20. став 1. овог закона представља јавни податак који се објављује на интернет порталу министарства надлежног за рад, у року од седам дана од дана пријема истог.~~

~~Члан 22.~~

~~(1) Министарство надлежно за рад има право да од послодавца који је упутио запослене на привремени рад у иностранство тражи информације и доказе о испуњености услова о упућивању запослених на рад у иностранство и њиховој заштити по основу рада и боравка у иностранству.~~

~~(2) Послодавац је дужан да у остављеном року достави тражене информације и доказе.~~

САРАДЊА ИЗМЕЂУ ОРГАНА И ОРГАНИЗАЦИЈА

Члан 23.

(1) Органи и организације који обављају послове државне управе у вези са надзором над остваривањем права запослених на привременом раду у иностранству утврђених овим И ДРУГИМ законом дужни су да међусобно сарађују и размењују информације у циљу заштите права запослених упућених на привремени рад у иностранство.

(2) Заштиту запослених за време рада и боравка у иностранству обављају дипломатска, односно конзуларна представништва Републике Србије у оквиру делокруга свог рада.

Члан 24.

~~(1) Органи и организације из члана 23. овог закона, информичу се о упућивању запослених на привремени рад у иностранство на основу података из објављеног обавештења, а могу да врше надзор и контролу објављених података, као и да непосредно од послодавца траже додатне информације потребне за вршење контроле из своје надлежности.~~

~~(2) Органи и организације из члана 23. овог закона сарађују са Централним регистром у вези са испоруком, коришћењем података регистрованих и евидентираних у јединственој бази Централног регистра.~~

~~(3) О прикупљеним подацима из ст. 1. и 2. овог члана, органи и организације обавештавају министарство надлежно за рад, у року од седам дана.~~

~~ЦЕНТРАЛНИ РЕГИСТАР ДУЖАН ЈЕ ДА МИНИСТАРСТВУ НАДЛЕЖНОМ ЗА РАД ДОСТАВЉА РЕДОВНЕ ИЗВЕШТАЈЕ, У ЕЛЕКТРОНСКОЈ ФОРМИ, У ВЕЗИ СА~~

УПУЋИВАЊЕМ ЗАПОСЛЕНИХ НА ПРИВРЕМЕНИ РАД У ИНОСТРАНСТВО, ПО ДРЖАВАМА И ПО ПОСЛОДАВЦИМА, И ТО:

- 1) МЕСЕЧНИ ИЗВЕШТАЈ – НАЈКАСНИЈЕ ДО 15. У МЕСЕЦУ, ЗА ПРЕТХОДНИ МЕСЕЦ;
- 2) КВАРТАЛНИ ИЗВЕШТАЈ – НАЈКАСНИЈЕ ДО 15. У МЕСЕЦУ ЗА ПРЕТХОДНИ КВАРТАЛ;
- 3) ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ – НАЈКАСНИЈЕ ДО 15. ЈАНУАРА ЗА ПРЕТХОДНУ ГОДИНУ.

ИЗВЕШТАЈИ ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА ПО ДРЖАВАМА САДРЖЕ: СПИСАК ДРЖАВА, БРОЈ ПОСЛОДАВАЦА, УКУПАН БРОЈ УПУЋЕНИХ ЗАПОСЛЕНИХ, БРОЈ УПУЋЕНИХ ЗАПОСЛЕНИХ, И ТО - УКУПНО, НА ОДРЕЂЕНО, НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ, ПО ПОЛУ И ПО СТАРОСНОМ КРИТЕРИЈУМУ (18-30, 31-40, 41-65).

ИЗВЕШТАЈИ ИЗ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА ПО ПОСЛОДАВЦИМА САДРЖЕ: СПИСАК ПОСЛОДАВАЦА, СПИСАК ДРЖАВА У КОЈЕ СУ ЗАПОСЛЕНИ УПУЋЕНИ, БРОЈ УПУЋЕНИХ ЗАПОСЛЕНИХ, И ТО - УКУПНО, НА ОДРЕЂЕНО, НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ, ПО ПОЛУ И ПО СТАРОСНОМ КРИТЕРИЈУМУ (18-30, 31-40, 41-65).

МИНИСТАРСТВО НАДЛЕЖНО ЗА РАД МОЖЕ ДА ТРАЖИ И ВАНРЕДНЕ УПИТЕ У ВЕЗИ СА ПОДАЦИМА О УПУЋЕНИМ ЗАПОСЛЕНИМА, ПОСЛОДАВЦИМА И ДРЖАВАМА УПУЋИВАЊА ОД ЦЕНТРАЛНОГ РЕГИСТРА ОБАВЕЗНОГ СОЦИЈАЛНОГ ОСИГУРАЊА.

Казнене одредбе

Члан 26.

(1) Новчаном казном од 600.000 до 1.500.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

- 1) ако упути запосленог млађег од 18 година живота на привремени рад у иностранство или ако уступа запосленог другом страном лицу, супротно одредбама овог закона (члан 6);
- 2) ако упути запосленог на привремени рад у иностранство супротно одредбама овог закона (члан 7);
- 3) ако упути запосленог на привремени рад у иностранство супротно одредбама овог закона (члан 8);
- 4) ако упути запосленог на привремени рад у иностранство без његове претходне писане сагласности или ако упути запосленог који је одбио упућивање, у складу са одредбама овог закона (члан 9);
- 5) ако упути запосленог на привремени рад у иностранство без претходно закљученог анекса уговора о раду или ако анекс уговора о раду не садржи прописане елементе, у складу са одредбама овог закона (члан 11. ст. 1. и 2);
- 6) ако не примени повољније прописе о безбедности и здрављу на раду у складу са одредбама овог закона (члан 15);
- 7) ако запосленом на привременом раду у иностранство не обезбеди смештај, исхрану и превоз у складу са одредбама овог закона (члан 16);
- 8) ако запосленом на привременом раду у иностранство не обезбеди зараду у складу са одредбама овог закона (члан 17);

- 9) ако запосленом пре упућивања на привремени рад у иностранство не обезбеди потребне здравствене прегледе и превентивне здравствене мере, не обезбеди превоз до места рада у иностранству и повратак у Републику Србију и не обезбеди исходовање радно-боравишних дозвола у складу са одредбама овог закона (члан 18. став 1. тач. 2-4); .
- ~~10) ако послодавац не достави Обавештење о упућивању запослених на привремени рад у иностранство министарству надлежном за рад, на начин и у року прописаним овим законом (члан 20. ст. 1. и 3);~~
- ~~11) ако послодавац не достави уверење Централног регистра министарству надлежном за рад, у складу са одредбама овог закона (члан 20. ст. 2. и 3);~~
- ~~12) ако не обавести министарство надлежно за рад о промени података у складу са одредбама овог закона (члан 20. став 4);~~
- ~~13) ако, на захтев министарства надлежног за рад, не достави тражене информације и доказе у складу са одредбама овог закона (члан 22).~~
- (2) Новчаном казном од 200.000 до 400.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.
- (3) Новчаном казном од 30.000 до 150.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно заступник правног лица.

Члан 27.

- (1) Новчаном казном од ~~400.000~~–150.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица, односно новчаном казном од ~~50.000~~ 70.000 динара предузетник:
- 1) ако запосленом који се налази на привременом раду у иностранству не омогући повратак у земљу пре истека рока на који је упућен, о свом трошку, у складу са колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду (члан 10);
- 2) ако не држи примерак анекса уговора о раду или његову копију у складу са одредбама овог закона (члан 11. став 3);
- 3) ако не изврши промену основа осигурања у складу са одредбама овог закона ~~(члан 12)~~ (ЧЛАН 12. СТАВ 1);
- ЗА) АКО У ЈЕДИНСТВЕНУ БАЗУ ПОДАТАКА НЕ УНЕСЕ, ИЛИ УНЕСЕ НЕТАЧНЕ ПОДАТКЕ О ДРЖАВИ УПУЋИВАЊА ОДНОСНО ПРОМЕНУ ДРЖАВЕ УПУЋИВАЊА (ЧЛАН 12. СТАВ 2);
- 4) ако запосленог пре упућивања на привремени рад у иностранство не информише о условима живота у држави и месту у које се упућује у складу са одредбама овог закона (члан 18. став 1. тачка 1) и став 2);
- 5) ако запосленом упућеном на привремени рад у иностранство не обезбеди већа права и повољније услове рада утврђене колективним уговором, правилником о раду, односно уговором о раду, у складу са одредбама овог закона (члан 19));
- ~~6) ако обавештење о упућивању запослених на привремени рад у иностранство не садржи све податке у складу са одредбама овог закона (члан 20. став 1).~~
- (2) Новчаном казном од 10.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице у правном лицу, односно заступник правног лица.
- (3) За казне у фиксном износу прописане овим чланом инспекција рада издаје прекршајне налоге сходном применом закона којим се уређују прекршаји.

Члан 11.

ОДРЕДБЕ ЧЛАНА 2. ОВОГ ЗАКОНА НЕ ПРИМЕЊУЈУ СЕ НА ЗАПОСЛЕНЕ КОЈИ СУ УПУЋЕНИ НА ПРИВРЕМЕНИ РАД У ИНОСТРАНСТВО ПРЕ СТУПАЊА НА СНАГУ ОВОГ ЗАКОНА.

ДАНОМ СТУПАЊА НА СНАГУ ОВОГ ЗАКОНА ПРЕСТАЈЕ ОБАВЕЗА ПОСЛОДАВАЦА ДА МИНИСТАРСТВУ НАДЛЕЖНОМ ЗА РАД ДОСТАВЉА ОБАВЕШТЕЊА О УПУЋИВАЊУ ЗАПОСЛЕНИХ НА ПРИВРЕМЕНИ РАД У ИНОСТРАНСТВО И УВЕРЕЊА ЦЕНТРАЛНОГ РЕГИСТРА ОБАВЕЗНОГ СОЦИЈАЛНОГ ОСИГУРАЊА, КАО И ОБАВЕЗА МИНИСТАРСТВА НАДЛЕЖНОГ ЗА РАД ДА ОБАВЕШТЕЊА ОБЈАВЉУЈЕ НА ИНТЕРНЕТ ПОРТАЛУ МИНИСТАРСТВА НАДЛЕЖНОГ ЗА РАД.

ДАНОМ СТУПАЊА НА СНАГУ ОВОГ ЗАКОНА ПРЕСТАЈЕ ДА ВАЖИ ПРАВИЛНИК О ОБРАСЦУ ОБАВЕШТЕЊА О УПУЋИВАЊУ ЗАПОСЛЕНИХ НА ПРИВРЕМЕНИ РАД У ИНОСТРАНСТВО („СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК РС”, БРОЈ 111/15).

ИЗЈАВА**О УСКЛАЂЕНОСТИ ПРОПИСА СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ**

1. Орган државне управе, односно други овлашћени предлагач прописа -
Влада

Обрађивач - Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања

2. Назив прописа

Предлог закона о изменама и допунама Закона о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство и њиховој заштити

3. Усклађеност прописа с одредбама Споразума о стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије са друге стране („Службени гласник РС”, број 83/08) (у даљем тексту: Споразум):

/

а) Одредба Споразума која се односи на нормативну садржину прописа,

б) Прелазни рок за усклађивање законодавства према одредбама Споразума,

в) Оцена испуњености обавезе које произлазе из наведене одредбе Споразума,

г) Разлози за делимично испуњавање, односно неиспуњавање обавеза које произлазе из наведене одредбе Споразума,

д) Веза са Националним програмом за усвајање правних тековина Европске уније.

/

4. Усклађеност прописа са прописима Европске уније:

а) Навођење одредби примарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима,

б) Навођење секундарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима,

/

в) Навођење осталих извора права Европске уније и усклађеност са њима,

г) Разлози за делимичну усклађеност, односно неусклађеност,

д) Рок у којем је предвиђено постизање потпуне усклађености прописа са прописима Европске уније.

/

5. Уколико не постоје одговарајуће надлежности Европске уније у материји коју регулише пропис, и/или не постоје одговарајући секундарни извори права Европске уније са којима је потребно обезбедити усклађеност, потребно је образложити ту чињеницу. У овом случају, није потребно попуњавати Табелу усклађености прописа. Табелу усклађености није потребно попуњавати и уколико се домаћим прописом не врши пренос одредби секундарног извора права Европске уније већ се искључиво врши примена или спровођење неког захтева који произилази из одредбе секундарног извора права (нпр. Предлогом одлуке о изради стратешке процене утицаја биће спроведена обавеза из члана 4. Директиве 2001/42/ЕЗ, али се не врши и пренос те одредбе директиве).

Нацртом закона о изменама и допунама Закона о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство не врши се усклађивање са прописима Европске уније, јер не постоје одговарајући секундарни извори права Европске уније којима се регулише ово питање.

6. Да ли су претходно наведени извори права Европске уније преведени на српски језик?

Не

7. Да ли је пропис преведен на неки службени језик Европске уније?

Не

8. Сарадња са Европском унијом и учешће консултаната у изради прописа и њихово мишљење о усклађености.

Имајући у виду материју Предлога закона сматрамо да није потребно достављати предмет на коментаре Европској комисији.