

**Посредовање у запошљавању.** Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености утврђени су послови које обавља Национална служба за запошљавање, односно обављају агенције за запошљавање, а који се односе на повезивање лица које тражи запослење са послодавцем ради заснивања радног односа или другог радног ангажовања. У погледу агенција важи ограничење да агенција не може да се бави запошљавањем малолетних лица, као ни запошљавањем на пословима са повећаним ризиком, у складу са прописима који уређују одговарајућу област, те да не може за време штрајка да посредује у запошљавању на пословима учесника штрајка, осим ако није обезбеђен минимум процеса рада у складу са законом.

Послови посредовања у запошљавању обухватају: повезивање понуде и тражње на тржишту рада; прелиминарну селекцију лица која траже запослење, узимајући у обзир услове за рад на одређеном послу код послодавца, као и врсту и ниво образовања, занимање, знања и вештине и радно искуство лица које тражи запослење; саветовање усмерено на избор одговарајућих послова и технике активног тражења посла; утврђивање индивидуалног плана запошљавања са незапосленим; упућивање лица које тражи запослење послодавцу ради избора за заснивање радног односа или другог радног ангажовања. Незапослени, у складу са законом, има право на накнаду трошкова слања пријаве за запослење, као и трошкова јавног превоза ради разговора о запошљавању са послодавцем.

Обавеза послодавца да потребу за запошљавањем пријави Националној служби за запошљавање више не постоји. Послодавац може да захтева да Национална служба за запошљавање или агенција за запошљавање непосредно понуди избор лица за заснивање радног односа, али он самостално одлучује о избору и има право да запосли лице без посредовања Националне службе за запошљавање, односно без посредовања агенције.

## **6. Врсте радног односа.**

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време. Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

**Радни однос на одређено време.** Радни однос на одређено време има ограничен рок трајања, односно заснива се на време чије је трајање унапред одређено. Док радни однос траје, запослени који је засновао радни однос на одређено време има иста права, обавезе и одговорности као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време. Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

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

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

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

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

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

3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;

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

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