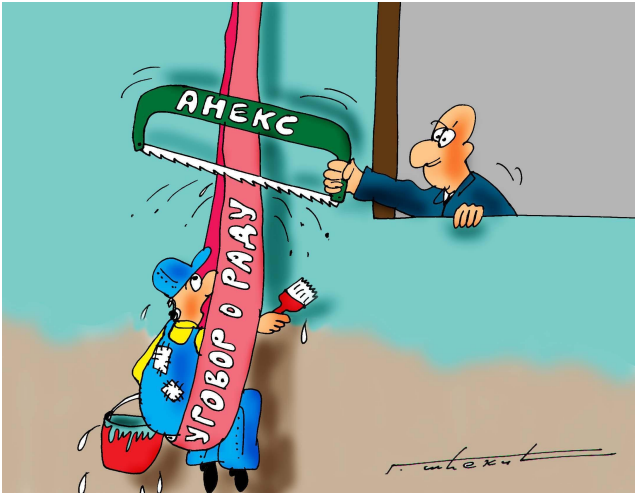


**ПРИМЕДБЕ, ПРЕДЛОЗИ И СУГЕСТИЈЕ НА
МОГУЋЕ ПРАВЦЕ ИЗМЕНА ЗАКОНА О РАДУ КОЈЕ СУ
НАЈАВЉЕНЕ ОД СТРАНЕ МИНИСТАРСТВА РАДА,
ЗАПОШЉАВАЊА И СОЦИЈАЛНЕ ПОЛИТИКЕ
од 25. јануара 2013. године**



<p>Важећи Закон о раду</p>	<p>Предложен правац измена Закона о раду</p>	<p>Коментар</p>
<p>Члан 14. "Уговором о раду или одлуком послодавца може се утврдити учешће запосленог у добити оствареној у пословној години, у складу са законом и општим актом."</p> 	<p>Прописати да се општим актом, одлуком послодавца или уговором о раду може утврдити учешће запосленог у добити, у складу са законом.</p> <p>НАШ ПРЕДЛОГ</p> <p>У члану 14. додати нов став, тако да исти гласи: "Уговором о раду или одлуком послодавца може се утврдити учешће запосленог у добити оствареној у пословној години, у складу са законом и општим актом. Одлука о начину исплате добити из претходног става утврђује се договором послодавца и синдиката, односно општим актом или уговором о раду."</p>	<p>Сматрамо да нема потребе за изменом постојећег члана Закона, обзиром да вежеће законско решење већ предвиђа као могућност учешће запосленог у добити на начин да је искључиво везана за пословну годину, а што је добро законско решење.</p> <p>Зато сматрамо да се наведени члан може евентуално допунити новим ставом, као што је предложено, којим би се постигао исти циљ, а који би био и у интересу запослених и у интересу послодавца.</p>

<p>Члан 23. <i>"У случајевима дискриминације у смислу одредаба чл. 18. до 21. овог закона лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са законом".</i></p>	<p>Предвидети да терет доказивања у случајевима дискриминације пада на послодавца.</p>	<p>Сагласни смо са наведеним предлогом јер је исти у интересу запослених и у складу са међународним правом.</p>
<p>Члан 30. <i>"Радни однос заснива се уговором о раду. Уговор о раду закључују запослени и послодавац. Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор, односно предузетник. Уговор о раду може да потпише и запослени кога овласти директор, односно предузетник, у складу са чланом 192. овог закона".</i></p>	<p style="text-align: center;">НАШ ПРЕДЛОГ</p> <p>У члану 30 . у ставу 2. додати, тако да исти гласи: " Радни однос заснива се уговором о раду. Уговор о раду закључују запослени и послодавац у најмање два примерка, од којих запослени задржава један примерак а послодавац преостале примерке. Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор, односно предузетник. Уговор о раду може да потпише и запослени кога овласти директор, односно предузетник, у складу са чланом 192. овог закона."</p>	<p>На овај начин послодавац би био у обавези да достави примерак закљученог уговора и запосленом, што би утицало на правну сигурност запосленог. У пракси, врло често запослени не поседује свој примерак закљученог уговора па се као проблем неминовно јавља потреба доказивања постојања и врсте радног односа запосленог.</p>

Члан 33.

"Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
 - 2) име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
 - 3) врсту и степен стручне спреме запосленог;
 - 4) врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
 - 5) место рада;
 - 6) начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
 - 7) трајање уговора о раду на одређено време;
 - 8) дан почетка рада;
 - 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
 - 10) новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
 - 11) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
 - 12) позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази;
 - 13) трајање дневног и недељног радног времена.
- Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.
- На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта".

НАШ ПРЕДЛОГ

У члану 33. тачки 9) - додати , тако да иста гласи:

" Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
 - 2) име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
 - 3) врсту и степен стручне спреме запосленог;
 - 4) врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
 - 5) место рада;
 - 6) начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
 - 7) трајање уговора о раду на одређено време;
 - 8) дан почетка рада;
 - 9) радно време (пуно, непуно или скраћено) **са утврђеним почетком и крајем радног времена запосленог;**
 - 10) новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
 - 11) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
 - 12) позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази;
 - 13) трајање дневног и недељног радног времена.
- Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.
- На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта".

Навођењем почетка и краја радног времена запосленог у уговору о раду, лакше би се могло утврдити када и колико (број радних сати) је запослени радио прековремено, а на основу чега би запослени имао могућност да потражује увећање зараде по овом основу од послодавца или у евентуалном судском поступку а што би олакшало и рад инспекцији рада у вршењу надзора.

Члан 35.

"Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад".

НАШ ПРЕДЛОГ

У члану 35. после става 1. - додати нов став 2. и 3., тако да исти гласи:

" Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

Послодавац је дужан да о свим закљученим уговорима о раду са запосленима, анексима уговора о раду, решењима одн. одлукама којима је одлучено о правима, обавезама и одговорностима запослених, као и о свим закљученим уговорима о раду ван радног односа са одређеним лицима, води уредну евиденцију и да чува исте у својим пословним просторијама

Послодавац ће репрезентативном синдикату код послодавца омогућити увид у остваривање законске обавезе пријављивања запосленог на обавезно социјално осигурање и обавештавање запосленог о истом."

На овај начин послодавац би био у обавези да води уредну евиденцију о свим закљученим уговорима са запосленима и лицима које је ангажовао и да чува исте у својим пословним просторијама. Уколико би се на овај начин утврдила обавеза послодавца, Инспекцији рада би био омогућен несметан увид у неопходну документацију. Нема потребе за достављањем наведених уговора неким органима, јер би се тиме без разлога оптеретили постојећи или би се створила могућност за формирање нових органа и дуплирала администрација, одн. повећали трошкови државног апарата. Обзиром на све присутнију појаву рада "на црно" односно сазнања да доприноси за обавезно социјално осигурање нису уплаћени, тј. да постоји тзв. "неповезан стаж"

Члан 37.

"Радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и сл. за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или с прекидима не може трајати дуже од 12 месеци.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос."

Изменити и допунити члан 37. Закона, тако да се **рад на одређено време** ограничи на две или три године, а за одређене случајеве заснивања радног односа (рад на одређеном пројекту, радни однос са страним држављанином коме је одобрење за заснивање радног односа издато на ограничени временски период и сл предвидети могућност и дужег рока). Прописати да рад на одређено време заснован у дужем трајању од прописаног сматра радом на неодређено време. Предвидети обавезу послодавца да запослене на одређено време обавештава о слободним радним местима на којима постоји потреба заснивања радног односа на неодређено време.

Предложени рад на одређено време уз продужење трајања је неприхватљив због могућих злоупотреба. У Закону о раду треба да остане и даље дефинисана максимална дужина рада на одређено време на најдуже 12 месеци у току календарске године.

НАШ ПРЕДЛОГ

У случају измене рада на одређено време у дужем трајању од 12 месеци обавезно увести одредбу да рад на одређено време не сме трајати дуже од максимално 24 месеца (две године) и ограничење да запослени код истог послодавца може само једном да закључи уговор о раду на одређено време без обзира на врсту посла. Изузетно рад на одређено време може се уговорити и у дужем року у случају рада на одређеном пројекту и то искључиво до окончања пројекта за који је закључен.

У погледу увођења нових флексибилних облика рада у радно законодавство наше земље залажемо се за његово прецизирање у складу са ратификованим Конвенцијама МОП-а 181. Ово питање треба уредити посебним поглављем којим ће се детаљно уредити питање права и обавеза између агенција, послодаваца и запослених у агенцијама.

Члан 42.

"Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца, односно код куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 33. овог закона, садржи и:

- 1) трајање радног времена према нормативима рада;*
- 2) врсту послова и начин организовања рада;*
- 3) услове рада и начин вршења надзора над радом запосленог;*
- 4) висину зараде за обављени рад и рокове исплате;*
- 5) коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду за њихову употребу;*
- б) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;*
- 7) друга права и обавезе."*

Члан 43.

"Рад ван просторија послодавца, односно код куће, запослени обавља сам или са члановима своје уже породице, у име и за рачун послодавца.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се брачни друг и деца, родитељи, браћа и сестре запосленог или његовог брачног друга."

Наведене одредбе закона ускладити са потребама праксе и захтевима послодавца и уредити могућност **рада ван просторија послодавца** као вид обављања, не само мануелних већ и интелектуалних послова

Не треба мењати постојећу законску регулативу, с обзиром да иста под радом већ подразумева и мануелне и интелектуале послове, обзиром да чланом 42. став 2. тачка 2. предвиђа да се уговором о раду регулише врста послова и начин организовања рада.

Члан 53.

"На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад). Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом".



НАШ ПРЕДЛОГ

Члан 53. Закона, потребно је допунити новим ставом 3. тако да исти гласи:

"На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

Послодавац је дужан да, најмање квартално, доставља репрезентативном синдикату Извештај о прековременом и ноћном раду."

Због могућих злоупотреба, члан 53. Закона не треба мењати већ напротив, потребно га је допунити новим ставом 3. као што је предложено.

<p>Члан 57. <i>"Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима. Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена. У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно."</i></p>	<p>Преформулисати важеће законско решење тако да се Законом пропише да просечно радно време запосленог рачунајући и прековремени рад не може да износи више од 48 часова у просеку, у периоду од 4 месеца, ако законом или колективним уговором није утврђен дужи рок због потреба обављања одређене делатности, односно послова.</p>	<p>Постојеће законско решење не треба мењати, због могућих злоупотреба које се и поред важеће регулативе, дешавају у пракси.</p> <p style="text-align: center;">НАШ ПРЕДЛОГ</p> <p>У случају измене наведеног члана, треба ограничити трајање прерасподеле радног времена уколико послодавац послује сезонски, под условом да је прерасподела радног времена предвиђена колективним уговором, да донесе Одлуку о прерасподели радног времена, да запослени достави послодавцу писану изјаву о добровољном пристанку на такав рад, након чега је послодавац у обавези да сачини План о прерасподели радног времена. Запослени који у прераспоређеном радном времену не пристане на дужи рад, не сме због тога да трпи штетне последице. У овом случају, послодавац је дужан на захтев инспектора рада, уз план односно одлуку о прерасподели радног времена да приложи списак запослених који су дали писану изјаву о добровољном пристанку на такав рад</p>
---	---	--

Члан 62.

"Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу."

У члану 62. додати нови став којим се прописује обавеза послодавца да запосленом који **ради ноћу** најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди преглед код надлежног здравственог органа који претходи његовом ступању на рад ноћу и редовне здравствене прегледе, који се врше на начин, у роковима и по поступку прописаном за претходне и периодичне прегледе запослених на радним местима са повећаним ризиком.

Сагласни смо са наведеним предлогом јер је исти у интересу запослених и у складу са међународним правом.

Члан 72.

"Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмеран део) за месец дана рада у календарској години:

1) ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада;

2) ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа у смислу члана 68. став 2. овог закона."

Додати нову тачку 3) којом се прописује да запослени има **право на сразмеран годишњи одмор** у календарској години у којој му престаје радни однос пре 1. јула.

Сматрамо да не постоји правна празнина приликом примене овог члана и нисмо сагласни да се исти мења јер би се на овај начин директно повредило и право запослених који имају право на пун годишњи одмор (запослени који су у радном односу на неодређено време) и ограничила слобода запосленог и послодавца да споразумно утврде време коришћења годишњег одмора.

Уколико је стварни циљ предложене измене утврђивања дужине трајања годишњег одмора искључиво за запослене на одређено време у смислу права на сразмерни годишњи одмор, онда је то неопходно тако и нагласити (навести) у тачки 3. предложеног члана.

<p>Члан 73. <i>"Годишњи одмор може да се користи у два дела. Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године. Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу члана 68. став 2. овог закона, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године."</i></p>	<p>Прописати да се годишњи одмор може користити у више делова, с тим да први део годишњег одмора од најмање две радне недеље користи у непрекидном трајању у календарској години, а преостали део најкасније до 30. јуна наредне године. Предвидети могућност да се на захтев или уз писмену сагласност запосленог, годишњи одмор може користити у више делова.</p>	<p>Сагласни смо са наведеним предлогом јер је исти у интересу запослених и у складу са међународним правом.</p>
<p>Члан 60. <i>"Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са чланом 52. овог закона."</i></p>	<p>Прописати да прековремени рад не може да се уведе на пословима на којима је уведено скраћено радно време.</p>	<p>Сагласни смо да се прековремени рад и прерасподела радног времена не могу вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време</p>

Члан 88.

"Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленог који је млађи од 18 година живота.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим:

1) ако обавља послове у области културе, спорта, уметности и рекламне делатности;

2) када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.

Послодавац је дужан да у случају из става 2. овог члана обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог."

Прописати да **одмор између два радна дана запосленог млађег од 18 година живота** који ради ноћу не може да буде краћи од 13 часова непрекидно.

Сагласни смо са предложеном допуном члана.

<p>Члан 89. <i>"Запослена жена за време трудноће не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.</i></p>	<p>Прописати заштиту запослене труднице и запослене у периоду дојења од рада којим би биле изложене штетним утицајима хемијских средстава, у смислу премештаја на друге послове а ако таквих послова нема, упућивања на плаћено одсуство. Прописати право труднице на плаћено одсуство за време одласка на редовне здравствене прегледе, као и плаћено одсуство за запослене у периоду дојења.</p>	<p>Сагласни смо са предложеном изменом и допуном члана и подржавамо предложено у потпуности.</p>
<p>Члан 90. <i>"Запослена жена за време прве 32 недеље трудноће не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа. Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено и ноћу."</i></p>	<p>Додати члан којим се прописује да се по повратку на рад са породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена враћа на исте или сличне послове са истом зарадом.</p>	<p style="text-align: center;">НАШ ПРЕДЛОГ</p> <p>У циљу повећања наталитета неопходно је предвидети ову заштиту и за труднице и породиље које су засновале радни однос на одређено време, уз обавезну заштиту од отказивања уговора о раду за време привремене спречености за рад за време трудноће и неге детета.</p>

Члан 104.

"Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

*Под радом исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, **иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.***

Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. овог члана - ништави су.

У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете."

Дефинисати да се под **радом једнаке вредности** подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, **односно образовања, једнак радни допринос** и одговорност.



Како се допринос може вредновати тек након обављања посла, то се исти може једино ценити накнадно у складу са законом, односно не може се уговорати унапред јер се, објективно не може знати колики ће бити допринос запосленог приликом утврђивања зараде. Због наведеног сматрамо да би се предложеном изменом нарушио принцип једнаке зараде за *исти рад или рад исте вредности који запослени остварују код послодавца* те би се омогућиле широке злоупотребе овог члана од стране послодавца који би зараду запослених уговарали по сопственом нахођењу без икаквих ограничења, те сматрамо да постојећи члан не треба мењати. Допринос је посебна категорија, мерљива тек по обављању посла за чије вредновање постоји средство-стимулација одн. дестимулација.

Члан 108.

"Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, и то:

1) за рад на дан празника који је нерадни дан - најмање 110% од основице;

2) за рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 26% од основице;

3) за прековремени рад - најмање 26% од основице;

4) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (у даљем тексту: минули рад) - 0,4% од основице."

Укинути законско увећање зараде за рад у сменама и питање увећања зараде по овом основу препустити одлуци послодавца, односно колективном уговору или задржати оба основа увећања али прописати да не долази до кумулативног одређивања увећања зараде по оба основа у случајевима када је једна од смена ноћна смена. У овој ситуацији је потребно дефинисати шта се сматра сменским радом.

Прописати да се зарада за минули рад увећава најмање 0,4% од основице.

Противимо се укидању законског увећања зараде по сменама и сматрамо да одредбе о увећању зараде за сменски рад треба задржати у целости уз дефинисање појма сменског рада, при чему треба имати у виду ставове судске праксе.

Члан 111.

"Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време, односно радно време које се изједначава са пуним радним временом.

Ако послодавац и запослени уговоре минималну зараду из става 1. овог члана, послодавац је дужан да ту зараду исплати запосленом у висини утврђеној одлуком из члана 113. овог закона за месец у којем се врши исплата."

Дефинисати **минималну зараду** као бруто зараду и поједноставити критеријуме за утврђивање минималне зараде.

Размотрити могућност прецизирања услова под којима се уводи минимална зарада.

НАШ ПРЕДЛОГ

У члану 111. Закона о раду, додати нов став 3. који гласи:

"Послодавац може запосленом понудити закључивање уговора о раду под измењеним условима, везано за исплату минималне зараде, по претходно прибављеном, размотреном и узетом у обзир мишљењем синдиката, под следећим условима:

- поремећаја у процесу пословања у предузећу или делу предузећа (недостатак посла који битно утиче да се не може исплатити зарада уговорена општим актом послодавца, а који утврђује надлежни орган послодавца, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката);

- минимална зарада се може уговорити док трају поремећаји у пословању наведени у претходној алинеји, а не дуже од шест месеци у току календарске године.

Послодавац је дужан да запосленом исплати разлику између минималне зараде и зараде на коју запослени има право по општем акту послодавца,

односно уговору о раду, у року од 9 месеци од месеца у којем је исплаћена последња минимална зарада".

Противимо се наведеној измени и сматрамо да не треба мењати основне принципе и критеријуме за утврђивање минималне зараде, као и да се иста дефинише у нето износу.

У вези уговарања исплате минималне зараде, потребно је прецизирати услове под којима је у привредним друштвима/установама могуће увести исплату минималне зараде запосленима, како би се избегла све присутнија појава у пракси, да послодавци злоупотребљавају институт минималне зараде у циљу смањења трошкова и обезбеђења јефтине радне снаге.

Члан 114.

"Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца, у складу са општим актом и уговором о раду, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није друкчије одређено."

Прописати да запослени има право на **накнаду зараде за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.**

Накнада зараде у наведеним случајевима се утврђује тако што се основна зарада за месец у коме запослени има право на накнаду зараде, увећава по основу минулог рада.

Важећим Законом о раду експлицитно је утврђено шта чини зараду запосленог, а то није само основна зарада увећана за минули рад, већ ту спадају и зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца и друга примања. Зарада за обављени рад састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде. Дакле, евентуалним усвајањем предлога да се накнада зараде у наведеним случајевима утврђује само у односу на основну зараду увећану за минули рад, значајано би се умањила већ постојећа права запослених и губи се сваки смисао државног празника, коришћења годишњег одмора (одласка на исти), плаћеног одсуства или војне вежбе (јер запослени неће хтети да користи право на одсуствовање са рада из разлога мање зараде односно накнаде зараде, у односу на зараду коју би остварио да ради)

Члан 115.

"Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1) најмање у висини 65% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад основне зараде за месец у коме запослени има право на накнаду зараде, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

2) у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад основне зараде за месец у коме запослени има право на накнаду зараде, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено."

Прописати да запослени има право на **накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана** у висини одређеног **процента основне зараде за месец у коме има право на накнаду**, увећава по основу минулог рада. Ова **накнада зараде не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом.**

Сматрамо да не треба мењати наведени члан из истих разлога као и за претходни члан. Није исто просечна зарада и основна зарада запосленог, с обзиром да је просечна зарада много шири појам од основне зараде увећане за минули рад. Наведеном изменом значајно би се смањила већ стечена права запослених.

Члан 116.

"Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходна три месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, за време прекида рада односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Пре давања сагласности из става 2. овог члана, министар ће затражити мишљење репрезентативног синдиката гране или делатности основаног на нивоу Републике."

Увести **ограничење плаћеног одсуства** у случају прекида или смањења обима рада преко 45 дана, које одобрава министар рада на највише 180 радних дана.

Сматрамо да ограничење у случају прекида или смањења обима рада преко 45 дана треба да постоји и подржавамо овакав предлог, међутим предложени рок од 180 радних дана је претдугачак, с обзиром да запослени за време плаћеног одсуства добијају значајно умањену зараду и да су при томе у неизвесности да ли ће послодавац наставити редовно да послује или не.

Члан 118.

"Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о раду, и то:

1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;

2) за време проведено на службеном путу у земљи;

3) за време проведено на службеном путу у иностранству, најмање у висини утврђеној посебним прописима;

4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;

5) за исхрану у току рада;

6) за регрес за коришћење годишњег одмора."

Утврдити да запослени има право на **накнаду трошкова на службеном путу у ино-странству**, у складу са општим актом и уговором о раду или искључити примену ове уредбе за запослене у овим делатностима.

НАШ ПРЕДЛОГ

Да се Закон у члану 118. став 1. тачки 5) допуни тако да иста гласи:

" 5) месечну исхрану у току рада, за дане проведене на раду у висини од најмање 10% просечне зараде у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;

б) регрес за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, у висини од најмање 50% просечне месечне зараде у Републици, према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике."

Сматрамо да је постојеће законско решење добро, као и да је већ остављена могућност да се посебним прописима уреде трошкови за време на службеном путу, те да се уколико већ за тим постоји потреба донесе посебан пропис за друмски саобраћај.

У односу на мањкавости постојећег Закона о раду, у делу у којем је само утврђено право запослених на накнаду за исхрану у току рада ("топлог оброка") и накнаду за коришћење годишњег одмора ("регреса"), неопходно је да се изврши допуна-прецизирање на предложени начин а у циљу избегавања честих злоупотреба од стране послодаваца, до којих долази услед законског нерегулисања најнижих износа ових института (у пракси је веома чест случај да послодавци са запосленима, на име ових накнада, уговоре и исплате по 1 динар како би Законом форма била задовољена)

Члан 122.

"Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.

Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

Евиденција не може да садржи непопуњена и брисана места и накнадно уписане податке.

Евиденцију оверава директор, односно предузетник или запослени кога они овласте.

Евиденцију потписује запослени коме је извршена исплата зараде, односно накнаде зараде."

Брисати обавезу да **евиденцију** потпише запослени коме је извршена **исплата зараде**, односно накнаде зараде. Утврдити сврху и рок чувања ове евиденције.

НАШ ПРЕДЛОГ

У члану 122. ставу 1. 2. 4. и 5. додати, тако да исти гласи:

" Послодавац је дужан да води **дневну и месечну евиденцију о присутности на раду запослених и месечну евиденцију о заради и накнади зараде.**

Евиденција о присутности на раду запослених садржи податке о почетку и завршетку радног времена запосленог, одсутности са рада, прековремени рад запослених, рад на дан државног празника. Евиденција о заради и накнади зараде садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

Евиденција не може да садржи непопуњена и брисана места и накнадно уписане податке.

Евиденцију о присутности на раду запослених и евиденцију о заради и накнади зараде оверава директор, односно предузетник или запослени кога они овласте.

Евиденцију о заради и накнади зараде потписује запослени коме је извршена исплата зараде, односно накнаде зараде".

Сматрамо наведени предлог неприхватљивим и постојеће Законско решење добрим

Уколико би се послодавац обавезао на вођење наведених - предложених евиденција, а посебно дневне евиденције присутности на раду, запослени би имао могућност да утврди свој редован рад али исто тако и број сати на име прековременог рада, на основу чега би запослени имао могућност да потражује увећање зараде по овом основу од послодавца или у евентуалном судском поступку а што би олакшало и рад инспекцији рада у вршењу надзора као и у раду суда при доношењу судске одлуке - пресуде.

Члан 125.

"Запослени има право на исплату:

1) зараде и накнаде зараде за време одсутности са рада због привремене спречености за рад по прописима о здравственом осигурању коју је био дужан да исплати послодавац у складу са овим законом, за последњих девет месеци пре покретања стечајног поступка;

2) накнаде штете за неискористићени годишњи одмор кривицом послодавца, за календарску годину у којој је покренут стечајни поступак, ако је то право имао пре покретања стечајног поступка;

3) отпремнине због одласка у пензију у календарској години у којој је покренут стечајни поступак, ако је право на пензију остварио пре покретања стечајног поступка;

4) накнаде штете на основу одлуке суда донете у календарској години у којој је покренут стечајни поступак, због повреде на раду или професионалног обољења, ако је та одлука постала правноснажна пре покретања стечајног поступка

Запослени има право и на уплату доприноса за обавезно социјално осигурање за исплате из става 1. тачка 1) овог члана, у складу са прописима о обавезном социјалном осигурању."

Ускладити члан за законом о стечају, тако да се права пред **Фондом солидарности** остварују од дана отварања, а не од покретања стечајног поступка.

Утврдити да се право на **накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења** може остварити **на основу одлуке суда која је постала правноснажна у календарској години у којој је отворен стечајни поступак и то пре отварања стечајног поступка.**

Прецизирати да ли се обавеза послодавца на исплату доприноса за обавезно социјално осигурање односи на запослене који су штрајковали последњих девет месеци пре отварања стечаја.

Сагласни смо са предлогом искључиво у делу потребе прецизирања обавезе послодавца на уплату доприноса, с тим што предлажемо да се обавезно посебним законом утврди право на зараду, накнаду зараде у других примања запослених за време законитог штрајка, у свему као да су радили.

<p>Члан 126. <i>"Зарада и накнада зараде из члана 125. став 1. тачка 1) овог закона исплаћује се у висини минималне зараде.</i> <i>Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор из члана 125. став 1. тачка 2) овог закона исплаћује се у висини минималне зараде.</i> <i>Отпремнина због одласка у пензију из члана 125. став 1. тачка 3) овог закона исплаћује се у висини три просечне зараде у привреди Републике.</i> <i>Накнада штете из члана 125. став 1. тачка 4) овог закона исплаћује се у висини накнаде утврђене одлуком суда."</i></p>	<p>Утврдити да Фонд солидарности исплаћује отпремнину због одласка у пензију у висини три просечне зараде у Републици Србији.</p>	<p>Немамо примедби јер је у питању терминолошко усклађивање.</p>
<p>Члан 139. <i>"Поступак за остваривање права из члана 125. овог закона покреће се на захтев запосленог (у даљем тексту: захтев).</i> <i>Захтев се подноси Фонду у року од 15 дана од дана достављања правноснажне одлуке којом је утврђено право на потраживање, у складу са законом којим се уређује стечајни поступак."</i></p>	<p>Прописати да се захтев подноси Фонду у року од 90 дана од дана правноснажности одлуке којом је утврђено право на потраживање, у складу са законом којим се уређује стечајни поступак.</p>	<p>Немамо примедби у смислу предложеног продужења рока јер је исти у интересу запослених.</p> <p>Предлажемо да се обавезно утврди да предложени рок тече од дана достављања правноснажне одлуке којом је утврђено право на потраживање а не од дана правоснажности одлуке.</p>

Члан 153.

"Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то за најмање:

1) 10 запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време;

2) 10% запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено време;

3) 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време.

Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца".

НАШ ПРЕДЛОГ

Члан 153. потребно је допунити и критеријумима који морају бити испоштовани, приликом утврђивања вишкова запослених услед технолошких, економских и организационих промена код послодавца (имовно стање запослених, односно резултати рада запослених, здравствено стање запосленог, број издржаваних чланова породице и сл.).

У циљу спречавања разних злоупотреба од стране послодавца приликом утврђивања вишкова запослених услед технолошких, организационих и других промена код послодавца, постојећи члан 153. потребно је допунити наведеним критеријумима који морају бити испоштовани.



Члан 158.

"Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. тачка 9) овог закона, запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду.

Отпремнина из става 1. овог члана не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих 10 година проведених у радном односу и четвртине зараде запосленог за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко 10 година проведених у радном односу."

Прописати да се при **исплати отпремнине при утврђивању вишка** узима у обзир само период проведених у радном односу после исплате претходне отпремнине или да се висина отпремнине одређује само према годинама проведеним у радном односу код послодавца који врши исплату отпремнине (рачунајући и време проведено у радном односу код послодавца претходника ако је дошло до статусне промене и промене власништва над капиталом).

НАШ ПРЕДЛОГ

У члану 158, став 2 мењати и додати нов став 3, тако да исти гласи:

"Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. тачка 9) овог закона, запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину у износу који не може бити нижи од једне трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу, а која не може бити нижа од 50% просечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике, на дан исплате отпремнине, ако је то за запосленог повољније

Уколико запосленом није исплаћена отпремнина из става 1 и 2 овог члана, право на отпремнину, запослени ће остварити код послодавца са којим је засновао радни однос, у случају да буде проглашен вишком запослених у смислу члана 179. тачка 9) овог закона "

Сматрамо прихватљивим једино решење да се при исплати отпремнине при утврђивању вишка запослених узима у обзир период проведених у радном односу после исплате претходне отпремнине и да би само на овај начин могли бити задовољени истовремено интереси послодавца и запослених.

Члан 170.

"Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. тач. 2) и 3) овог закона да, уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из става 1. овог члана може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана."

Да се трајање **мере - удаљење са рада без накнаде зараде**, као санкције за непоштовање радне дисциплине и повреду радне обавезе, продужи са три на 15 радних дана.

Уколико би се прихватила наведена измена неопходно је прецизирати права запосленог за време удаљења.

Члан 179.

"Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и то:

1) ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду;

3) ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

4) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;

5) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу овог закона;

б) ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

7) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тач. 1) - 4) овог закона;

8) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка 10) овог закона;

9) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла."

Прописати **теже и лакше повреде радних обавеза и радне дисциплине** (неоправдани

изостанак са посла, често закашњавање на посао или неоправдани изласци са посла пре истека радног времена, неизвршавање послова и налога руководиоца, ометање других запослених у извршавању радних обавеза, повреде радних обавеза које садрже обележја кривичног дела и др), са могућношћу да се општим актом и уговором о раду могу утврдити и други случајеви.

Прописати кратку и једноставну процедуру за утврђивање дисциплинске одговорности запосленог, у којој ће запослени моћи да се изјасни о наводима послодавца за шта се терети, са могућношћу извођења доказа, формирања комисије или одређивања лица које ће бити овлашћено да води поступак. Такође, прописати као могуће санкције, опомену, упозорење пред отказ, као и новчану казну у ограниченој висини и друге адекватне санкције.

Немамо примедби на дати предлог

Члан 180.

"Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. тач. 1) - б) овог закона запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења. У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац може у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења."

Члан 181.

"Послодавац је дужан да упозорење из члана 180. овог закона достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења."

Прописати теже и лакше повреде радних обавеза и радне дисциплине (неоправдани изостанак са посла, често закашњавање на посао или неоправдани изласци са посла пре истека радног времена, неизвршавање послова и налога руководиоца, ометање других запослених у извршавању радних обавеза, повреде радних обавеза које садрже обележја кривичног дела и др), са могућношћу да се општим актом и уговором о раду могу утврдити и други случајеви.

Прописати кратку и једноставну процедуру за утврђивање дисциплинске одговорности запосленог, у којој ће запослени моћи да се изјасни о наводима послодавца за шта се терети, са могућношћу извођења доказа, формирања комисије или одређивања лица које ће бити овлашћено да води поступак. Такође, прописати као могуће санкције, опомену, упозорење пред отказ, као и новчану казну у ограниченој висини и друге адекватне санкције.

Немамо примедби на дати предлог

<p>Члан 187. "За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета посло-давац не може запосленом да откаже уговор о раду. Запосленом из става 1. овог члана који је засновао радни однос на одређено време може да престане радни однос по истеку рока за који је заснован."</p>	<p>Изузети од ове заштите престанак радног односа због учињене повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине. Продужити заштиту од престанка радног односа ове категорије запослених и одређени период (нпр. шест месеци или годину дана по повратку на рад).</p>	<p>Немамо примедбе на предложеној измену и подржавамо предлог да се продужи заштита од престанка радног односа ове категорије запослених за одређени период</p>
---	--	---

Члан 188.

"Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то:

- 1) члану савета запослених и представнику запослених у управном и надзорном одбору послодавца;
- 2) председнику синдиката код послодавца;
- 3) именованом или изабраном синдикалном представнику.

Ако представник запослених из става 1. овог члана не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.

Број синдикалних представника који уживају заштиту у смислу става 1. тачка 3) овог члана утврђује се колективним уговором, односно споразумом синдиката са послодавцем, зависно од броја чланова синдиката код послодавца.

Послодавац може уз сагласност министарства да откаже уговор о раду представнику запослених из става 1. овог члана, ако одбије понуђени посао у смислу члана 171. став 1. тачка 4) овог закона."

Прецизирати **синдикалне представнике који уживају заштиту** и утврдити да се одредба односи на представнике који су то својство имали пре отпочињања поступка решавања вишкова.

Немамо примедбе на предложеној измену

XIX ОРГАНИЗАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВАЦА



Члан 210.

*"Послодавац је дужан да **синдикату** обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности. Техничко-просторни услови за обављање активности синдиката утврђују се колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката."*

Омогућити послодавца да синдикату обезбеди техничко-просторне услове за рад синдиката у складу са својим просторним, техничким и материјалним могућностима.

Сматрамо да предлог није прихватљив.

НАШ ПРЕДЛОГ

Заштита послодавца од могућих злоупотреба ове одредбе закона од стране појединих синдиката који захтевају испуњење свих наведених законских обавеза послодавца а што послодавац често није у могућности да им обезбеди, може се постићи **обавезивањем послодавца једино према репрезентативном синдикату** (синдикалној организацији код послодавца)

<p>Члан 211. <i>"Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката, сразмерно броју чланова синдиката. Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, овлашћени представник синдиката за обављање синдикалне функције има право:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><i>1) на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова;</i><i>2) на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.</i> <p><i>Колективним уговором или споразумом из става 1. овог члана може се утврдити да овлашћени представник синдиката у потпуности буде ослобођен обављања послова за које је закључио уговор о раду.</i></p> <p><i>Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, председник подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених часова из става 2. овог члана."</i></p>	<p>Прецизирати ко се сматра овлашћеним представником синдиката у случају када колективни уговор или споразум синдиката и послодавца није закључен, као и утврдити да се законски број плаћених сати за одсуство односи збирно на све овлашћене представнике.</p>	<p>Немамо примедбе на предлог да се прецизира ко се сматра овлашћеним представником синдиката у случају када колективни уговор или споразум синдиката и послодавца није закључен.</p> <p>Противимо се предлогу да се утврди законски број плаћених сати за одсуство збирно на све овлашћене представнике јер потребе синдиката могу бити много веће, нарочито уколико је реч о синдикалној организацији са већим бројем чланова, те би се на овај начин значајно угрозио рад синдиката и синдикалних представника, што је супротно свим међународним конвенцијама.</p>
--	--	--

ПРЕДЛОГ ССС ГРАДА НОВОГ САДА И ОПШТИНА

Предлог измене Закона о раду	Коментар
<p>У глави XIX ОРГАНИЗАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВАЦА после чл.206-214, потребно је додати нове чланове који гласе:</p> <p style="text-align: center;">Члан</p> <p>Послодавац је дужан да синдикалној организацији код послодавца, без накнаде, посредством служби послодавца:</p> <ul style="list-style-type: none">Њ одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;Њ врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива;Њ изради завршни рачун; <p>врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству.</p> <p style="text-align: center;">Члан</p> <p>Послодавац има обавезу да репрезентативну синдикалну организацију обавештава о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и радно - социјални положај запослених, а нарочито о:</p> <ul style="list-style-type: none">Њ плану производње и реализацији плана производње;Њ годишњем извештају о пословању предузећа, исказаном профиту и планираној расподели истог;Њ структури остварених трошкова;Њ учешћу зарада у трошковима пословања послодавца;Њ подацима о просечној заради, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;Њ плановима развоја предузећа;Њ броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;	<p>Због честих злоупотреба Закона од стране послодавца са аргументацијом да Закон о раду није јасан и прецизан у смислу шта се подразумева под обавезама које има према Синдикату, неопходно их је прецизирати.</p>

Њ месечним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;

Њ и другим питањима, у складу са постигнутим договором.

Њ Послодавац је дужан да синдикату омогући приступ свим пословима код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговорима, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

Члан

Послодавац је дужан да синдикату, без накнаде, обезбеди следеће услове за рад:

- коришћење пословног простора који подразумева потребан број канцеларија, у зависности од броја чланова синдиката са неопходним канцеларијским намештајем;
- по потреби, право коришћења и других просторија послодавца за одржавање већих скупова неопходних за остваривање улоге синдиката;
- неопходне техничке услове за рад;
- посебна места за оглашавање синдикалних информација;
- употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре и сл.

Због честих злоупотреба Закона од стране послодавца са аргументацијом да Закон о раду није јасан и прецизан у смислу шта се подразумева под обавезама које има према Синдикату, неопходно их је прецизирати.

Члан

Послодавац је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању од најмање 7 (седам) радних дана годишње.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

Због честих злоупотреба Закона од стране послодавца са аргументацијом да Закон о раду није јасан и прецизан у смислу шта се подразумева под обавезама које има према Синдикату, неопходно их је прецизирати.

Важећи Закон о раду	Предложен правац измена Закона о раду	Коментар
<p>Члан 215. <i>"Синдикат, у смислу члана 6. овог закона, може да се оснује у складу са општим актом синдиката".</i></p> <p>Члан 216. <i>"Удружење послодаваца могу да оснују послодавци који запошљавају најмање 5% запослених у односу на укупан број запослених у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице."</i></p>	<p>Синдикат може да оснује најмање десет запослених.</p> <p>Прописати да удружење послодаваца може да оснује најмање 10 (алтернатива 5) послодаваца или утврдити мањи % запослених код послодаваца у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице који оснивају удружење.</p>	<p>Противимо се предлогу у потпуности.</p> <p>Утврђивање броја запослених који су неопходни за оснивање синдиката је у супротности са Конвенцијом МОП-а бр.87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права и Конвенцијом бр.98 о правима радника на организовање и колективне преговоре које гарантују слободу синдикалног организовања као и обавезу уздржавања јавне власти од интервенције такве природе које би имале за циљ ограничење овога права или ометање законског извршења.</p> <p>На овај начин би се онемогућили запослени, код послодавца код ког је мање од 10 запослених, да се синдикално организују.</p>

Члан 222.

"Репрезентативним удружењем послодаваца, у смислу овог закона, сматра се удружење послодаваца у које је учлањено 10% послодаваца од укупног броја послодаваца у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице, под условом да ти послодавци запошљавају најмање 15% од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице."

Прописати да је **репрезентативно удружење послодаваца** оно које испуњава један од следећих услова:

- 1) у које је учлањено најмање 10% послодавца од укупног броја послодаваца у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице;
- 2) које чине послодавци који запошљавају најмање 10% од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице;
- 3) у које је учлањено најмање 8% послодавца од укупног броја послодаваца у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице под условом да ти послодавци запошљавају најмање 8% од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.

Размотрити да се промени начин утврђивања број запослених у појединим гранама (искључити јавни сектор - јавна предузећа и јавне службе), у зависности да ли је послодавац држава или приватни послодавац.

Прописати да Одбор чине, поред представника Владе, репрезентативних синдиката и удружења послодавца, и независни стручњаци које именује Социјално-економски савет или предвидети да Одбор чине само представници независних стручњака које именује Социјално-економски савет РС.

Регулисати нарочито следећа питања: вођење евиденције у електронској форми од стране синдиката о чланству у синдикату; подносилац захтева дужан је да на захтев Одбора достави, поред приступница, и друге доказе о испуњавању услова репрезентативности; утврдити већину за доношење одлука Одбора, уместо тренутно важећег консензуса; утврдити рок за доношење предлога одбора; ако Одбор не достави предлог министру у наведеном року, репрезентативност синдиката и удружења послодаваца утврђује министар и др.

Предлог којим се уводи различит начин утврђивања броја запослених по питању услова за репрезентативност а у зависности да ли је послодавац држава или приватни сектор, са аспекта запослених је недопустив из разлога што би се створио простор за Законом забрањену дискриминацију.

Односи између послодаваца и запослених су исти за све послодавце и запослене у смислу основних права, обавеза и одговорности и регулисани су Законом о раду као основним законом.

Члан 254.

"Учесници у закључивању колективног уговора дужни су да преговарају.

Ако се у току преговора не постигне сагласност за закључивање колективног уговора у року од 45 дана од дана започињања преговора, учесници могу да образују арбитражу за решавање спорних питања.

За делатности од општег интереса, спорови у закључивању, измени и допуни и примени колективних уговора решавају се у складу са законом."

НАШ ПРЕДЛОГ

У члану 254. после става 1. - додати нов став 2. тако да исти гласи:

" Учесници у закључивању колективног уговора дужни су да преговарају.

У року од 3 дана, од дана поднете иницијативе једног од учесника за преговоре, други учесник је дужан да се изјасни о предложеном датуму започињања преговора или да предложи други одговарајући термин, који не може бити дужи од 15 дана од дана поднете иницијативе.

Ако се у току преговора не постигне сагласност за закључивање колективног уговора у року од 45 дана од дана започињања преговора, учесници могу да образују арбитражу за решавање спорних питања.

За делатности од општег интереса, спорови у закључивању, измени и допуни и примени колективних уговора решавају се у складу са законом".

У досадашњој примени ове законске одредбе, уочено је да су послодавци избегавали "улазак" у преговоре ради закључивања колективног уговора на начин што су игнорисали иницијативу синдиката за започињање преговора или су одуговлачили са истим. У том смислу, неопходно је обавезати обе стране да реагују - одговоре на иницијативу другог учесника, у циљу обезбеђења стварног социјалног дијалога.

ПРЕВЕНЦИЈА РАДНЕ ИНВАЛИДНОСТИ И РЕКРЕАТИВНИ ОДМОР ЗАПОСЛЕНОГ

НАШ ПРЕДЛОГ

У циљу превенције радне инвалидности запослених, постојећи Закон је, потребно допунити следећим чланом:

"Послодавац је дужан да, уз исплату месечне зараде запосленима, обезбеди средства од најмање 0,15% на масу средстава исплаћених на име зараде, за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запосленог, и да иста уплати на текући рачун Фонда Синдиката предвиђен за ове намене."

XI НАДЗОР

ПРЕДЛОГ ССС ГРАДА НОВОГ САДА И ОПШТИНА

Повећање овлашћења Инспекције рада уз залагање за примену свих ратификованих Конвенција и Препорука МОП-а, за њихово поштовање, инсистирање на изменама позитивне Законске регулативе у погледу делокруга Инспекције рада и проширењу надлежности на територији аутономне покрајине и јединици локалне самоуправе, те да у складу са чл.5 Конвенције МОП-а бр.81: "надлежна власт треба да предузме одговарајуће мере у циљу да омогући сарадњу између функционера инспекције рада и послодаваца и радника или њихових организација" – што Синдикат јесте. Синдикат предлаже, да се у инспекцијском надзору, примене одредбе поменуте Конвенције, на начин да контролу врше заједно представници инспекције, синдиката и послодаваца. Међутим, и поред потребе повећања овлашћења, не може а да се не примети да Инспекција рада ни постојећа законска овлашћења не спроводи у потпуности. Уочено је да Инспекција рада врло ретко покреће прекршајни поступак против послодавца због извршеног прекршаја или не поступања по решењу инспектора рада у складу са одредбама Закона о раду (чл.271) или ако спречава инспектора рада у вршењу инспекцијског надзора, односно на други начин онемогући вршење инспекцијског надзора.

XXII КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ



Члан 273.

"Новчаном казном од 800.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

1) ако прекрши забрану дискриминације у смислу овог закона (чл. 18-21);

2) ако са лицем које ради није закључио уговор о раду или други уговор у смислу овог закона (члан 33. и чл. 197-202);

3) ако запосленом није доставио фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање (члан 35);

4) ако није исплатио зараду, односно минималну зараду (чл. 104. и 111);

5) ако није исплатио зараду у новицу, осим у случају из члана 45. овог закона (члан 110);

6) ако није донео програм решавања вишка запослених (члан 153);

7) ако запосленом откаже уговор о раду супротно одредбама овог закона (чл. 179-181. и чл. 187. и 188);

8) ако до дана престанка радног односа запосленом не изврши исплату свих доспелих зарада, накнада зарада и других примања (члан 186);

9) ако не поступи по решењу инспектора рада у складу са одредбама овог закона (члан 271);

10) ако спречава инспектора рада у вршењу инспекцијског надзора, односно на други начин онемогућава вршење инспекцијског надзора.

Новчаном казном од 400.000 до 500.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 40.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу.

Ако се извршењем прекршаја из става 1. овог члана нанесе материјална штета запосленом или другом физичком или правном лицу, послодавцу се може изрећи и заштитна мера - забрана вршења делатности, у складу са законом."

ПРЕДЛОГ ССС ГРАДА НОВОГ САДА И ОПШТИНА

Сматармо да треба извршити допуну члана 273. тако што ће се у ставу 1. после тачке 8. додати нова тачка која гласи:

"ако поступи супротно, онемогућава вршење права или врши злоупотребу неког права из чл. 206–215, 223, 228, 233, 234, 239, 252, 254, 264 и 265"

За све одредбе (чланове Закона) које се односе на организације запослених и у вези су са њеним радом, а посебно на одредбе које се односе на обавезе послодавца према Синдикату, предлажемо да се додају у делу КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ, на начин да буду предвиђене као прекршај са прописаном санкцијом за кршење и неспровођење истих.

НАПОМЕНА

У последњем материјалу од 25.01.2013. године представљеном од стране Министарства нису садржане следеће Измене које су биле представљене у тексту од 09.10.2012. године:

-Тачка 1. дефиниција страног послодавца

Напомињемо да је у члану 5. важећег Закона о раду дефинисано шта се сматра послодавцем: "Послодавац, у смислу овог закона, јесте домаће, односно страно правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује, једно или више лица." Постојећу законску регулативу не треба мењати јер страно правно лице треба да поштује прописе земље у којој радно ангажује запослене, а не да се Закон мења да би се прилагодио страном правном лицу које нема свој огранак или представништво у Републици Србији.

-Тачка 16.

Предлог је да се из Закона о раду брише рок од 6 месеци за доношење правоснажне пресуде у радном спору.

Сматрамо да је неопходно да се Законом о раду орачи време трајања радних спорова, због значаја и хитности предмета спора.

-Тачка 18.

Предлог да се смањи цензус потребан за оснивање удружења послодаваца.

Сматрамо да постојећи цензус за оснивање удружења не треба мењати, јер би предложена измена Закона имала за последицу да један послодац оснује удружење (чест монополистички положај појединих послодаваца у Републици Србији)

- Тачка 19.

Предлог да се Законом о раду уреди садржина Статута синдиката и удружења послодаваца, као и да се на синдикат примењују одредбе Закона о удружењима.

У супротности је са ратификованом Конвенцијом МОП-а бр. 87 (која обавезује националне власти да се уздрже од сваке врсте уплитања на радничке и послодавачке организације, њихову организованост, начин деловања, садржај аката ...). На синдикате се примењују одредбе Закона о раду - као *lex specialis* у односу на Закон о удружењима и само на питања која нису уређена овим Законом, примењује се Закон о удружењима (чл.2 ст.2). Законом о раду је регулисано да је Синдикат организација запослених, а не удружење, као и да се оснива у складу са општим актом Синдиката.

- Тачка 20.

Предложено је да поступак регистрације синдиката и удружења послодаваца основаних на нивоу Републике Србије, гране, групе или делатности води и даље Министарство рада, а за синдикате на нивоу послодавца и синдикате и удружења послодаваца на нивоу локалне самоуправе и АПВ води надлежни орган локалне самоуправе на чијој територији се синдикат односно удружење послодаваца оснива и делује.

ССС Србије је предложио да се регистар за остале синдикате води на нивоу републике, гране, групе или делатности коме тај синдикат припада или надлежан орган локалне самоуправе или АПВ, ако синдикат не припада ни једном.

Сматрамо да је предлог Министарства прихватљив, јер би једино на тај начин Министарство и даље могло имати увид у вези са уписом (нпр. правилност, уредност захтева за упис, престанак постојања синдиката...), променом података и брисањем Синдиката из регистра, односно законитости у погледу испуњености услова за репрезентативност и могућност спречавања злоупотреба.

- Тачка 24.

Предложено је да Одбор за утврђивање репрезентативности чине поред представника Владе РС, репрезентативног синдиката и удружења послодаваца и независни стручњаци које именује СЕС.

Сматрамо да је предлог прихватљив

- Тачка 26.

Предложено је да се репрезентативност преиспитује на сваке 3 године по службеној дужности, а не само изузетно како је регулисано постојећим Законом, а може и пре истека овог рока ако је започет поступак за закључивање КУ, а сумња се у репрезентативност.

Предлог измене је добар, а предлози дати у алтернативама нису прихватљиви.

ОДРЕДБЕ О ШТРАЈКУ



- **Право на штрајк као Уставом загарантовано право, прописано је чланом 61. важећег Устава Републике Србије као право које се врши у складу са законом и колективним уговором, с тим да то право може бити ограничено искључиво законом и то у зависности од природе и врсте делатности.** Наведени члан Устава РС је у потпуности усаглашен и садржи у себи одредбе свих најзначајнијих међународних аката: Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима, Европске социјалне повеље.

- Уставом РС је једино ограничење права на штрајк предвиђено у погледу природе и врсте делатности, те је било који други вид ограничавања овог права противан Уставу и свим међународним актима који су садржани у наведеном члану Устава.

- Савез самосталних синдиката града Новог Сада и општина је мишљења да **право запослених на штрајк**, као легално средство синдикалне борбе **не треба уредити посебним Законом о штрајку, него Законом о раду и колективним уговорима**, у складу са ратификованим Конвенцијама и препорукама Међународне организације рада, а по узору на развијене земље Европске уније.

НАШ ПРЕДЛОГ

- 1. да се редукује број делатности у којима се штрајк може организовати само уз претходно обезбеђен минимум процеса рада, јер сматрамо да се на овај начин покушавају контролисати и ограничити штрајкови у великом броју делатности јавног сектора.**
- 2. да треба предвидети санкцију за послодавце који на различите начине избегавају да утврде минимум процеса рада и на тај начин онемогућавају и одлажу почетак штрајка.**
- 3. да се право на штрајк у Закону о раду уреди у посебном поглављу у делу између XIX. главе "Организације запослених и послодаваца" и XX. главе "Колективни уговори"**
- 4. да се у казним одредбама Закона као прекршај утврди поступање супротно, онемогућавање вршења права или вршење злоупотребе неког права из одредби о штрајку.**

Према томе Законом о раду треба регулисати право и услове на штрајк искључиво за делатности у којима је, због њихове природе и врсте делатности, штрајк забрањен. У свим осталим случајевима штрајк је дозвољен. Делатности у којима је дозвољен штрајк не треба да буду законом регулисане, осим у делу који се односи на основне елементе штрајка као што су појам штрајка, врсте и начин, поступак организовања, спровођења и окончања штрајка, право на зараде, накнаде и друга примања за време штрајка ...

- Право на штрајк подразумева одређене елементе који треба да су дефинисани почев од природе штрајка, места окупљања... због чега је неопходно да исте уреде синдикати и послодавци и то искључиво колективним уговором, а у складу са Уставом.

ПРАВО НА ШТРАЈК ПРЕМА МЕЂУНАРОДНИМ АКТИМА

- Ни једна **Конвенција или Препорука** не садрже посебне одредбе о признавању права на штрајк или о прецизирању услова под којима би могло бити вршено ово право.

-У вези са питањем штрајка, Комитет за синдикалну слободу, као тело при МОП-у које контролише примену конвенција о синдикалним слободама и испитује случајеве повреде синдикалних слобода и права заузео је одређене ставове по питању штрајка:

- радницима и њиховим организацијама право на штрајк је признато као легитимно средство одбране њихових економских и социјалних интереса

- право на штрајк се не мора ограничити само на радне спорове који се заснивају или отпочињу по колективном уговору, него се радницима и њиховим организацијама мора омогућити да суделују у штрајку у ширем смислу, тј. када се он појављује као последица њиховог незадовољства са евентуалним економским и социјалним питањима која се тичу интереса чланова

- ако је право на штрајк признато радницима и њиховим организацијама, онда не може постојати били каква дикриминација код корисника овог права.

-Ратификована **Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода** чланом 11 регулише - Слобода окупљања и удруживања, јемчи се сваком право на слободу мирног окупљања и слободу удруживања с другима, укључујући право да оснива синдикат и учлањује се у њега ради заштите својих интереса. Такође, регулисано је да се за вршење ових права неће постављати никаква ограничења, осим оних која су прописана законом и неопходна у демократском друштву у интересу националне безбедности или јавне безбедности, ради спречавања нереда или криминала, заштите здравља или морала, или ради заштите права и слобода других. Овим се чланом не спречава законито ограничавање вршења ових права припадницима оружаных снага, полиције или државне управе.

- Ратификовани **Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима** у складу са чланом 8, обавезује Републику Србију да обезбеди:

" а) право које има свако лице да са другима оснива синдикате и да се учлани у синдикат по свом избору, уз једини услов да правила буду утврђена од стране заинтересоване организације, у циљу унапређења и заштите економских и социјалних интереса. Остваривање овог права може бити предмет једино ограничења предвиђених законом и која представљају потребне мере у демократском друштву, у интересу националне безбедности или јавног поретка, или заштите права и слобода другога;

б) право које имају синдикати да стварају удружења и националне савезе и право које ови имају на стварање међународних синдикалних организација или на учлањивање у њих;

ц) право које имају синдикати да слободно обављају своју делатност, без другог ограничења осим оног које предвиђа закон, а које представља потребну меру у демократском друштву, у интересу националне безбедности или јавног поретка, или ради заштите права и слобода другога;

д) право на штрајк, које се остварује према законима сваке земље.

- Ревидирана **Европска социјална повеља** обавезује Републику Србију да прихвати, између осталог, одредбе дела II: члан 6

- **Право на колективно преговарање, осим у односу на професионалне припаднике Војске Србије у погледу тачке 4.**

" У намери да обезбеде ефективно остваривање права на колективно преговарање, стране уговорнице се обавезују:

1. да унапређују заједничке консултације између радника и запослених;

2. да унапређују, када је неопходно и прихватљиво, механизам за добровољне преговоре између послодаваца или организација послодаваца и организација радника, са циљем да се регулишу услови и погодности запошљавања путем колективних уговора;

3. да унапређују успостављање и употребу одговарајућих механизма за помирење и добровољну арбитражу за решавање радних спорова;

и признају

4. право радника и послодаваца на колективну акцију у случају сукоба интереса, укључујући право на штрајк, у складу са обавезама које могу да проистекну из колективних уговора које су претходно закључили."

У прилог напред наведеном, говори чињеница да већина држава (нпр. Француска, Италија, Немачка) немају посебан Закон о штрајку, већ институт штрајка регулишу у оквиру Закона о раду или Колективним уговором.

**ПРИМЕДБЕ, ПРЕДЛОЗИ И СУГЕСТИЈЕ
ГРАДСКИХ ОДБОРА СИНДИКАТА КОЈЕ СУ ОДРАЗ
СПЕЦИФИЧНЕ ПРОБЛЕМАТИКЕ У ТИМ ДЕЛАТНОСТИМА
А НЕ НАЛАЗЕ СЕ У ОСНОВНИМ ПРИМЕДБАМА
САВЕЗА САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА ГРАДА НОВОГ
САДА И ОПШТИНА**



СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ У КОМУНАЛНО - СТАМБЕНОЈ ДЕЛАТНОСТИ НОВОГ САДА

Њ **Рад у пару** представља непотребну замену за радни однос са непуним радним временом. Лако се може десити да у пракси овај облик рада постане замена за сменски рад, уз формално поштовање пуног радног времена од осам часова дневно и зараду која је наравно несразмерна времену проведеном на раду.

Њ **Привремени премештај на одговарајуће послове до 30 радних дана** је могућ уз доношење писаног решења и законом прецизно регулисане услове и ситуације у којима се он може уговорити.

Њ **Привремени рад преко Агенције** би требао да буде сурогат постојећем радном ангажовању преко омладинских задруга. Пракса је показала да су ове задруге осниване од стране политичких партија, представљале центре за бројне злоупотребе у пословању предузећа. У великом броју ангажована лица су била старија од 35 година, а често су обављала послове из основне делатности предузећа. Такође није поштована ни одредба о привременом карактеру њиховог ангажовања. Лица ангажована преко ових агенција, била би у неравноправном положају у односу на запослене у радном односу код послодавца, а обим права би им био драстично нижи. Изнајмљивање људи као ствари у пословању спорно је и са етичког становишта.

СИНДИКАТ РАДНИКА ЕНЕРГЕТИКЕ, ПЕТРОХЕМИЈЕ, ХЕМИЈЕ И НЕМЕТАЛА НОВОГ САДА

У најављене измене и допуне Закона о раду, **предлаже се да се уграде следећи, нови чланови, тако да исти гласе:**

1. "Уговорена зарада и други услови рада уступљеног запосленог не смеју бити утврђени у износу мањем, односно неповољнијем од зараде, односно других услова рада запосленог код корисника, на истим пословима, које би уступљени радник остварио да је закључио уговор о раду с корисником.

Само изузетно, ако се зарада односно други услови рада не могу закључити у складу са ставом 1. овог члана, исти се утврђују Споразумом о уступању запосленог, уз сагласност запосленог."

2. "Послодавац који ангажује раднике посредством Агенције, не може радно ангажовати више од 10% у односу на укупан број запослених у привредном друштву, на почетку текуће календарске године."

Обзиром да је све чешћа појава уступања радника на лизинг, односно изнајмљивања радника преко Агенције, при чему се са таквим запосленим уговора далеко неповољнија зарада, иако је реч о раду једнаке вредности као што је рад осталих запослених на истом одговарајућем послу код корисника запосленог, таквом запосленом се од стране Агенције исплаћује далеко неповољнија зарада. С тим у вези, потребно је приступити допуни Закона о раду, на начин како је предложено, а по узору на одредбу чл. 26. Закона о раду Хрватске.

Обзиром на све присутнију појаву да послодавци прогласе и до 70% запослених вишком запослених, након чега радно ангажују посредством агенција на њихова радна места запослене, јер им је то повољније, предлажемо да се при креирању измена и допуна Закона о раду, постојећи Закон у овом делу допуни, на начин како је предложено у диспозитиву, а по узору на Закон о раду Словеније.

3. "Послодавац, односно одговорно лице код послодавца не може утврђивати вишкове запослених услед технолошких, организационих и других промена код послодавца, уколико је на крају претходне пословне године, остварио позитиван финансијски резултат, по основу којег акционарског друштво исплаћује дивиденде, а менаџмент остварује бонусе."

4. "Послодавац, односно одговорно лице код послодавца, запосленог ангажованог посредством Агенције за привремено запошљавање, не може распоредити на радна места, односно послове са повећаним ризиком."

Обзиром да је Законом о утврђивању максималне зараде запослених у јавном сектору, лимитирана висина зарада менаџера у јавним предузећима, али и предвиђено изузеће од наведеног, у случајевима успешног пословања и остваривања добрих резултата у раду јавног предузећа и правног лица, зарада руководиоца у том јавном предузећу и правном лицу, уз сагласност оснивача, може по основу њиховог варијабилног дела зараде, бити виша од износа лимитираног Законом.

С тим, у вези, већина руководиоца ће, под плаштом неопходности организационих промена у јавном предузећу и правном лицу, смањивати укупан број запослених, без обзира на позитиван финансијски резултат, на крају текуће године, да би смањили укупне трошкове пословања и остварили стимулацију - повећање варијабилног дела зараде.

Обзиром на све присутнију појаву радног ангажовања запослених посредством Агенција, који се распоређују на обављање послова на којима се ефективно радно време рачуна са увећаним трајањем (тзв. послови са повећаним ризиком), иако је реч о запосленима који пре распоређивања на такве послове нису упознати или су делимично упознати са ризицима који могу настати на таквим радним местима, нити су такви запослени на рачун послодавца који их ангажује обавили претходни лекарски преглед, предлажемо да се у оквиру измена и допуна Закона, постојећи Закон допуни на начин како је предложено у диспозитиву. Ово из разлога, јер су честе повреде на раду таквих запослених, јер је реч о неспособљеним запосленима за обављање послова са повећаним ризиком, а са друге стране, запослени који је радно ангажован посредством Агенције најчешће није упознат са правима и обавезама у области безбедности и здравља на раду. Овакво стање, не ретко има за последицу фаталне исходе (смрт, односно трајни инвалидитет).

<p>5. Да се постојећи Закон, допуни на начин да се и запосленима која нису у радном односу код послодавца, него се радно ангажују посредством Агенције омогући право на синдикално организовање, и сва друга права и обавезе које имају запослени, који су у радном односу код послодавца који их је ангажовао.</p> <p>6. Да се постојећи Закон, у члану 53. којим је регулисан прековремени рад, допуни да поред запослених код послодавца, ни лица радно ангажована посредством Агенција за привремено запошљавање, у случају увођења прековременог рада не могу да раде дуже од осам часова недељно, односно четири часа дневно по запосленом.</p>	<p>Обзиром на све присутнију појаву радног ангажовања лица посредством Агенције за привремено запошљавање, којима се утврђује рад дужи од пуног радног времена - прековремени рад, не ретко раде свакодневно четири сата прековремено, те предлажемо да се постојећи Закон о раду допуни на начин како је предложено.</p>
<p style="text-align: center;">ГРАДСКИ ОДБОР СИНДИКАТА УНИВЕРЗИТЕТА У НОВОМ САДУ</p> <p>Члан 5 "Запослени, у смислу овог закона, јесте физичко лице које је у радном односу код послодавца. Послодавац, у смислу овог закона, јесте домаће, односно страно правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује, једно или више лица."</p> <p>Члан 118 "Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о раду, и то: 1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају; 2) за време проведено на службеном путу у земљи; 3) за време проведено на службеном путу у иностранству, најмање у висини утврђеној посебним прописима; 4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде; 5) за исхрану у току рада; 6) за регрес за коришћење годишњег одмора."</p>	<p>Постојећим одредбама није дефинисано ко је послодавац у јавним службама (Факултет). Који послодавац је декан који не може да одреди плату?</p> <p>Примедбе су на тачку 5) и тачку 6), јер су регрес и топли оброк ушли у коефицијенте, па нису једнаки за све запослене, већ су сразмерни коефицијентима</p> <p>У вези са учесницима у закључивању колективног уговора код послодавца за јавне службе (Факултет), није јасно дефинисано ко је оснивач те је нејасно ко закључује Колективни уговор код послодавца (на Факултету).</p>

ГРАДСКИ ОДБОР СИНДИКАТА УГОСТИТЕЉСТВА И ТУРИЗМА НОВОГ САДА

- Прописати да **свака исплаћена отпремнина** мора бити уплаћена на текући рачун тј. **мора постојати могућност провере и евидентирања у радну књижицу**

ГРАДСКИ ОДБОР СИНДИКАТА РАДНИКА КУЛТУРЕ

Ѓ **Радници се радно ангажују на основу Уговора о привременим и повременим пословима**

У уговору им се не наводе, таксативно набројани радни задаци. Врши се дискриминација и поред уговора на нпр. три месеца, потписују и бланко отказе. Код појединих запослених у уговору нпр. наведено је да су ангажовани од 01.01.- 31.03.2013. године, а да ће плате бити исплаћене до краја маја. Уговори се продужавају, осим у летњем периоду. Плату добијају исту, као и запослени на одређено или неодређено време, али немају никаква права из радног односа, као и остали запослени. Овакву врсту уговора, треба ограничити на до три уговора по запосленом максимум, јер поједини запослени раде већ десет година под истим условима, а да нити послодавац, нити оснивач не улажу труд, да такви профили пређу бар на радни однос на одређено време

Ѓ **Веома често се именују в.д. директори**

Веома често, остају в.д. и дуже време од прописаног законом. И после истека рока за в.д., они и даље потписују документа и наносе велике штете установама. Треба таксативно навести начин избора в.д. директора, његова права и обавезе, обавезе оснивача и све остало везано за ову материју

Ѓ **Исплата путних трошковца за одлазак у иностранство**

Омогућити и динарску исплату трошкова, пошто се често дешава да се не рачуна време проведено до одласка и повратка са граничног прелаза, као и време проведено у чекању на граничном прелазу

Ѓ **Регрес и топли оброк не треба да буду у оквиру коефицијента**

Нпр. код запослених са нижом стручном спремом, када би се стварно исказао - издвојено износ на име топлог obroка и регреса, појединцима би плата била нижа и од износа минималне зараде. Регрес и топли оброк не треба да буду у оквиру коефицијента за обрачун плате, већ запосленима треба да плата буде обрачунавана и исплаћена као и осталим запосленима тј. да се на зараду додају регрес и топли оброк јер исти представљају накнаду трошкова запосленог у вези са радом

Ѓ **Осигурање запослених**

Скоро је у свим установама иста прича да запослени нису осигурани, осим минималног осигурања. Треба у закону да се дефинише обавеза послодавца да сваког запосленог осигура од момента доласка на посао до момента одласка са посла

Ѓ **Отпремнина код вишка запослених**

Свака отпремнина код последњег послодавца треба да се упише у радну књижицу или да се дефинише да следећу може примити од момента добијања последње

ó **Удаљење са рада**

У пракси се показало да су запослени добијали Упозорења пред отказ, без да је запослени обавештен да је учинио повреду радне дисциплине, без да је давао писмено изјашњење, итд.

ó **Заштита представника синдиката**

Треба дефинисати законом да заштиту могу уживати само чланови репрезентативних синдиката

ó **Плаћено одуство**

Дефинисати законом да право на плаћено одсуство имају и запослени који су активни врхунски спортисти

ó **Плаћено одуство**

Дефинисати законом да право на плаћено одсуство имају само представници репрезентативних синдиката

ó **Плаћено одуство**

Дефинисати законом да право на плаћено одсуство имају и родитељи породиље, који живе у истом домаћинству (уколико је потребно помоћи мајци око дојења, превијања бебе, ако је мајци потребан опоравак нпр. након царског реза.....)

ó **Преговори око закључења ПКУ и арбитража**

Дефинисати законом да, ако једна страна одн. један од учесника на тој страни не жели да потпише ПКУ и опструира потписивање својим негативним активностима, уколико се већина присутних представника-учесника у преговорима изјасни ЗА, право потписивања имају представници репрезентативних синдиката присутних на преговорима

ó **Утврђивање репрезентативности**

Законом дефинисати све нивое утврђивања репрезентативности и ко утврђује на нивоу гране у локалној самоуправи

ó **Примена ПКУ**

У пракси се показало да Министар има ингеренције само над установама чији је оснивач Република и да ПКУ који потпише Министар важи само за те установе, а да ПКУ не важи за установе чији су оснивач локална самоуправа и АП Војводина. Треба законом дефинисати, да ПКУ потписан од стране Владе и ресорног Министра са репрезентативним синдикатима, одмах важи-примењује се на све установе подједнако, без обзира ко им је оснивач

ó **Ослобађање од радних обавеза**

Законом дефинисати који представници репрезентативних синдиката имају право на ослобађање од радних обавеза и под којим условима. У пракси се појављују случајеви да решење издају сами синдикати (Републички одбори) што синдикалног активисту може довести у врло непријатне ситуације