

**САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ**

**ПРЕДЛОЗИ ЗА ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ  
ЗАКОНА О РАДУ  
И СТАВОВИ СССС**

**Београд, мај 2012. године**

## С А Д Р Ж А Ј

1. Нацрт Закона о изменама и допунама Закона о раду (Министарство рада и социјалне политике - Радна верзија од 08.09.2011. г.) .....	3
2. Коментар на предложене измене Закона о раду (Нацрт Закона о изменама и допунама Закона о раду) - Одељење за економска и социјална питања .....	7
3. Одредбе Закона о раду које треба мењати - Одељење за правне послове .....	17
4. Примедбе, предлози и сугестије Већа и самосталних синдиката СССС .....	20
4.1. Савез самосталних синдиката Војводине .....	20
4.2. Савез самосталних синдиката града Новог Сада и општина .....	22
4.3. Самостални синдикат хемије и неметала Србије .....	29
4.4. Синдикат радника грађевинарства и индустрије Грађевинског материјала Србије .....	30
4.5. Синдикат запослених у правосудним органима Србије .....	32
4.6. Одбори који ће накнадно доставити своја мишљења и остали одбори .....	33
5. Препоруке Савета страних инвеститора које се односе на Закон о раду и ставови СССС - Одељење за економска и социјална питања .....	34

### ПРИЛОЗИ:

Прилог бр. 1: Унија послодаваца Србије – Предлог заједничких активности за промене Закона о раду, од 09.05.2012. године .....	40
Прилог бр. 2: Привредна комора Србије – Заједничке активности удружења послодаваца Србије за промене Закона о раду, од 10.05.2012. године .....	41

**1. Нацрт Закона о изменама и допунама Закона о раду  
(Министарство рада и социјалне политике - Радна  
верзија од 08.09.2011. г.)**

РАДНА ВЕРЗИЈА 8.09.2011.

**НАЦРТ ЗАКОНА  
О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ**

**Члан 1.**

У члану 37. став 1, речи: „12 месеци“ замењују се речима: „три године“  
(алтернатива: две године).

**Члан 2.**

У члану 57. став 2. речи: „у периоду од шест месеци“ бришу се.

**Члан 3.**

Члан 60. брише се.<sup>1</sup>

**Члан 4.**

У члану 62. додаје се нови став 2. који гласи:

„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.

У досадашњем ставу 2, који постаје став 3. речи: „који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена

---

<sup>1</sup> Ова заштита обезбеђена је у новом члану 82а, у делу Закона којим се уређује заштита запослених.

у току једне радне недеље“ замењују се речима: „који ради ноћу у смислу става 2. овог члана“.

Досадашњи став 3. постаје став 4.

#### 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 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.

Запосленом КОЈИ РАДИ НОЋУ У СМИСЛУ СТАВА 2. ОВОГ ЧЛАНА ~~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 како би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

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

#### Члан 5.

У члану 72. на крају тачке 2) уместо тачке ставља се тачка запета и додаје нова тачка 3) која гласи:

„3) ако у календарској години му престаје радни однос пре 1. јула.“

#### Члан 6.

У члану 73. став 2. реч: „три“, замењује се речју: „две“.

## Члан 7.

Додаје се нови члан 82а, који гласи:

### „Члан 82а.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са чланом 52. овог закона не може се одредити прековремени рад нити прерасподела радног времена, у смислу овог закона.“

## Члан 8.

У члану 88. додаје се став 3. који гласи:

„Одмор између два радна дана запосленог млађег од 18 година живота који ради ноћу у смислу става 2. овог члана не може да буде краћи од 13 часова непрекидно.“

## Члан 9.

У члану 108. став 1. тачка 2) бришу се речи: „и рад у сменама.“

У тачки 4) после речи: „радном односу“ додаје се реч: „најмање“.

## Члан 10.

У члану 118. став 1. тачка 3), после речи: „иностранству“, бришу се запета и речи: „најмање у висини утврђеној посебним прописима.“

Алтернатива:

У члану 118. став 1. тачка 3) мења се и гласи:

„3) за време проведено на службеном путу у иностранству, које се, осим за запослене у области саобраћаја, остварује у висини и на начин прописан за запослене у државним органима;“.

## Члан 11.

У чл. 124. и 125. реч: „покретање“, у одговарајућем падежу замењује се речју: „отварање“ у одговарајућем падежу.

## Члан 12.

У члану 126. став 3. речи: „привреди Републике“ замењују се речима: „Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.“

## Члан 13

У члану 139. реч: „правоснажне“ брише се.

## Члан 14.

У члану 158. додаје се став 3. који гласи:

„Запослени из става 1. овог члана, који је већ остварио право на отпремнину због престанка радног односа по основу вишка, висина отпремнине утврђује се само за период проведен у радном односу после исплате отпремнине.“

Алтернатива за овај члан:

У члану 158. став 2. после речи: „збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу“, додају се речи: „код послодавца код кога остварује право на отпремнину“.

Додаје се став 3. који гласи:

„Ако отпремнину исплаћује послодавац следбеник, за утврђивање висине отпремнине рачуна се и времеведено у радном односу код послодавца претходника.“

## Члан 15.

У члану 175. додаје се нова тачка 2а, која гласи:

„2а) кад испуни услове за пензију по основу рада на радним местима, односно пословима на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;“

**2. Коментар на предложене измене Закона о раду  
(Нацрт Закона о изменама и допунама Закона о раду)  
- Одељење за економска и социјална питања**

**Члан 1.**

**ПРЕДЛОГ:**

У члану 37. став 1. речи: „12 месеци” замењују се речима: „три године” (**алтернатива:** две године).

**ВАЖЕЋИ ЗАКОН: Члан 37. Радни однос на одређено време**

*“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.*

**МИШЉЕЊЕ:**

Оваква предложена измена, као и алтернатива, је неприхватљива из разлога што омогућава послодавцу да злоупотреби ово право, јер три године има користи од рада запосленог, избегавајући на тај начин да са запосленим закључи уговор о раду на неодређено време, што ствара несигурност запосленог за своје радно место и могућност да заснује радни однос на неодређено време. Наиме, оваквом законском изменом увела би се флексибилност рада, без икакве сигурности и могућности заснивања радног односа на неодређено време. Сама реч сезонски послови каже да су у питању послови који се обављају у одређеној сезони која траје око три месеца годишње, али никако три године. Рад на

одређеном пројекту заиста може трајати и три године, али то је регулисано самим Уговором о раду на одређеном пројекту, те је предложена измена потпуно непотребна. Повећање обима посла такође не може трајати дуже од 12 месеци, јер ако је дошло до повећања обима посла дуже од 12 месеци значи да више није у питању повећање обима посла него реална потреба запошљавања новог радника на том радном месту и за обављање тих послова. Предложена измена умањује право радника у односу на важећи закон и омогућава злоупотребу од стране послодавца, ствара несигурност запослених за своје радно место, смањује могућност заснивања радног односа на неодређено време. Истраживања су показала да су радници ангажовани на одређено време, нарочито у одређеним секторима, изложени повећаним ризицима од повређивања и професионалних болести од осталих радника.

## Члан 2.

### **ПРЕДЛОГ:**

У члану 57. став 2. речи: „у периоду од шест месеци” бришу се.

### **ВАЖЕЋИ ЗАКОН:** Члан 57. Прерасподела радног времена

*"Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, 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."*

### **МИШЉЕЊЕ:**

*Европска Директива о радном времену из 1996. год. (обвезност примене за све земље чланице ЕУ) одређује да радно време за узастопних седам дана (за недељно раздобље) не сме да пређе 48 сати, како у приватном тако и у јавном сектору, укључујући и прековремени рад. Када је у питању радно време у дужем периоду, референтан период је 4 месеца, што значи да 48 – часовна радна седмица не може да буде премашена највише током овог референтног периода, при чему се у овај период не урачунава*



период годишњих одмора и период боловања. Директива оставља једино могућност државама чланицама, да својим законодавством, уредбама или колективним уговорима одреде краће трајање седмичног радног времена, што је у функцији заштите безбедности и здравља на раду. Може се дозволити прерасподела радног времена и у раздобљу од 12 месеци, али се то може уговорити само колективним уговором, и под условом да су законски прописи претходно дозволили такву прерасподелу и то у датој области (посебне делатности), али и то само из објективних, техничких разлога или разлога организације рада. Из напред наведеног предложена измена је неприхватљива. Такође и решење у важећем закону је у супротности са предметном Директивом, те предлажемо да се члан 57. закона о раду усклади Европском Директивом о радном времену.

### Члан 3.

#### **ПРЕДЛОГ:**

Члан 60. брише се.

**ВАЖЕЋИ ЗАКОН:** Члан 60. Запослени са скраћеним радним временом

"Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са чл. 52. овог закона."

#### **МИШЉЕЊЕ:**

Предложено је прихватљиво из разлога јер је ова заштита регулисана новим предложеним чланом (82а.).

### Члан 4.

#### **ПРЕДЛОГ:**

У члану 62. додаје се нови став 2. који гласи:

"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 севрше на начин, у роковима и поступку прописаном

за претходне и периодичне прегледе запослених на радним местима са повећаним ризиком.

У досадашњем ставу 2, који постаје став 3. речи: "који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље" замењују се речима: "који ради ноћу у смислу става 2. овог члана."

Досадашњи став 3. постаје став 4.

#### **ВАЖЕЋИ ЗАКОН: Члан 62. Ноћни рад и рад у сменама**

*"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."*

#### **МИШЉЕЊЕ:**

**Важећим законом није регулисано, те је предложено прихватљиво, јер уводи додатну заштиту запослених од нежељених последица ноћног рада.**

#### **Члан 5.**

#### **ПРЕДЛОГ:**

У члану 72. на крају тачке 2) уместо тачке ставља се тачка запета и додаје нова тачка 3) која гласи:

"3) ако у календарској години му престаје радни однос пре 1. јула."

#### **ВАЖЕЋИ ЗАКОН: Члан 72. Сразмерни део годишњег одмора**

*"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."*

**МИШЉЕЊЕ:**

Како по важећем закону запослени има право на цео годишњи одмор уколико му престаје радни однос пре 1. јула, то је предложена измена неприхватљива, јер умањује права радника у односу на важећи закон.

**Члан 6.**

**ПРЕДЛОГ:**

У члану 73. став 2. реч: "три" замењује се речју: "две".

**ВАЖЕЋИ ЗАКОН: Члан 73. Коришћење годишњег одмора у деловима**

*"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 породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године."*

**МИШЉЕЊЕ:**

Предложена измена не умањује права радника, те је можемо прихватити.

**Члан 7.**

**ПРЕДЛОГ:**

Додаје се нови члан 82а, који гласи:

"Члан 82а.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са чл. 52. овог закона не може се одредити прековремени рад нити прерасподела радног времена, у смислу овог закона."

**ВАЖЕЋИ ЗАКОН:**

У важећем закону постоји забрана прерасподеле радног времена на пословима на којима је уведено скраћено радно време, али није регулисан прековремени рад на овим пословима.

**МИШЉЕЊЕ:**

**Предложена измена не умањује права радника, те је можемо прихватити.**

**Члан 8.**

**ПРЕДЛОГ:**

У члану 88. додаје се став 3. који гласи:

"Одмор између два радна дана запосленог млађег од 18 година живота који ради ноћу у смислу става 2. овог члана не може да буде краћи од 13 часова непрекидно."

**ВАЖЕЋИ ЗАКОН: Члан 88. Заштита омладине**

Није регулисано.

**МИШЉЕЊЕ:**

**Предложено је прихватљиво, јер уводи додатну заштиту омладине од нежељених последица ноћног рада.**

**Члан 9.**

**ПРЕДЛОГ:**

У члану 108. став 1. тачка 2) бришу се речи: „и рад у сменама”.

У тачки 4) после речи: „радном односу -” додаје се реч: „најмање”.

**ВАЖЕЋИ ЗАКОН: Члан 108. Зарада за обављени рад и време  
**provedeno на раду****

*"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 временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу - 0,4% од основице.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Опитим актом и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, опитим актом и уговором о раду."

### **МИШЉЕЊЕ:**

Предложена измена члана 108. став 1 тачка 2 (увећана зарада за обављени рад) је неприхватљива, јер умањује права радника у односу на важећи закон. Предложена измена члана 108. став 1 тачка 4 је прихватљива и у пракси је већ примењивана.

### **НОВИ ЧЛАН 9а (НАШ ПРЕДЛОГ)**

#### **Члан 115. Накнада зараде**

У члану 115. став 1 додаје се тачка 3), која гласи: " у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступило породичко одсуство и одсуство са рада ради неге детета, у смислу члана 94."

#### **Члан 10.**

#### **ПРЕДЛОГ:**

У члану 118. став 1. тачка 3), после речи: "иностранству" бришу се запета и речи: "најмање у висини утврђеној посебним прописима".

**Алтернатива:** У члану 118. став 1. тачка 3) мења се и гласи: "3) за времеведено на службеном путу у иностранству, које се, осим за запослене у области саобраћаја, остварује у висини и на начин прописан за запослене у државним органима;"

#### **ВАЖЕЋИ ЗАКОН: Члан 118. Накнада трошкова**

"Запослени има право на накнаду трошкова у складу са опитим 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."*

**МИШЉЕЊЕ:**

**Прихватљива је једино предложена алтернатива, јер не мења суштину овог права запосленог.**

**Члан 11.**

**ПРЕДЛОГ:**

У члану 124. и 125. реч. "покретање" у одговарајућем падежу замењује се речју: "отварање" у одговарајућем падежу.

**ВАЖЕЋИ ЗАКОН: Члан 124. и члан 125. Потраживања запослених у случају стечајног поступка**  
Важећи закон користи реч "покретање".

**МИШЉЕЊЕ:**

**Предложено је прихватљиво, јер је у питању корекција у правно исправну формулацију, којом се не мења суштина.**

**Члан 12.**

**ПРЕДЛОГ:**

У члану 126. став 3. речи: "привреди Републике" замењују се речима: "Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику".

**ВАЖЕЋИ ЗАКОН: Члан 126. став 3 Потраживања запослених у случају стечајног поступка**

Висина отпремнине се исплаћује у висини три просечне зараде у привреди Републике.

**МИШЉЕЊЕ:**

Предложено је прихватљиво, не мења суштину и сагласно је новим законима у области статистике.

**Члан 13.**

**ПРЕДЛОГ:**

У члану 139. реч: "правноснажне" брише се.

**ВАЖЕЋИ ЗАКОН: Члан 139. Поступак за остваривање права запослених (у смислу чл. 125.)**

Одлука којом је утврђено право запосленог на потраживање у стечајном поступку мора бити правноснажна.

**МИШЉЕЊЕ:**

Предложено је прихватљиво јер не мења суштину у остваривању права радника.

**Члан 14.**

**ПРЕДЛОГ:**

У члану 158. додаје се став 3. који гласи:

"Запослени из става 1. овог члана, који је већ остварио право на отпремнину због престанка радног односа по основу вишка, висина отпремнине утврђује се само за период проведен у радном односу после исплате отпремнине."

**Алтернатива:** У члану 158. став 2. после речи: "збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу" додају се речи: "код послодавца код кога остварује право на отпремнину".

Додаје се став 3. који гласи:

"Ако отпремнину исплаћује послодавац следбеник, за утврђивање висине отпремнине рачуна се и времеведено у радном односу код послодавца претходника."

**ВАЖЕЋИ ЗАКОН: Члан 158. Вишак запослених**

*"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."*

**МИШЉЕЊЕ:**

Предложена измена (као и алтернатива) је неприхватљива, јер умањује обим права радника у односу на важећи закон. Висина отпремнине је подстицај за послодавца да запосленог не проглашава технолошким вишком, већ да му омогући доквалификацију или преквалификацију. Такође, висина отпремнине, на начин како је регулисана важећим законом, је уједно и мера која би требало да подстакне послодавца да што је могуће пре, односно на време, изврши консултације са радничким представницима (синдикатима), о мерама које треба предузети да би се спречили или свели на најмању меру прекиди радног односа и о мерама за ублажавање штетних последица прекида радног односа по заинтересоване раднике, као што је налажење алтернативног запослења.

**Члан 15.**

**ПРЕДЛОГ:**

У члану 175. додаје се нова тачка 2а, која гласи:

"2а) кад испуни услове за пензију по основу рада на радним местима, односно на пословима на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;"

**ВАЖЕЋИ ЗАКОН:** Члан 175. Разлози за престанак радног односа

Не садржи ову одредбу.

**МИШЉЕЊЕ:**

Предложено је прихватљиво.



### **3. Одредбе Закона о раду које треба мењати** **- Одељење за правне послове**

**ПРАВИЛНИК О РАДУ** – у ситуацији када колективни уговор није закључен у року од 60 дана од дана почетка преговора, треба прибавити мишљење/сагласност инспекције рада (ова инспекција треба да исконтролише да ли се колективно преговарање водило у доброј вољи). Регулисати да се колективни преговори воде у доброј вољи. У одредбама о правилнику о раду, треба упутити да се материја колективног преговарања регулише посебним законом. Материја закључења колективних уговора треба да буде урађена тако да се подстакне колективно преговарања, односно да само колективним уговором могу да буду уређена питања која су неопходна за рад послодавца.

**ПРАВИЛНИК О ОРГАНИЗАЦИЈИ И СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ ПОСЛОВА** – да се прибави мишљење синдиката. Уколико се не прихвати мишљење, послодавац да образложи свој став.

**УГОВОР О РАДУ** – а) Ако рад запосленог по природи представља радни однос да се сматра да је заснован радни однос. б) Уколико запослени није закључио уговор о раду, а започео је са радом, послодавац је дужан да у року од три дана закључи уговор о раду у писаном облику. в) Права и обавезе запослених утврђују се према истоврсном послу другог запосленог.

**РАД НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ** – а) Треба утврдити могућност запосленог да утврђује у судском поступку да су послови који су били утврђени на одређено време да су постали трајни б) утврдити да запослени после истека рока на одређено време не могу бити поново распоређени на одређено време на ИСТОВРСНЕ послове в) да се мора доставити образложење у писаном облику приликом сукцесивног обнављања колективног уговора г) да запослени на одређено време уживају сва права као и запослени на неодређено време ђ) ако запослени оствари 24 месеца рада у току последње три године, сматра се да је засновао радни однос на неодређено време.

**ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД** - уводи се писаном одлуком послодавца пре почетка тог рада, у изуетним и оправданим разлозима и усменим налогом али се накнадно мора донети писана одлука. Ако прековремени рад траје више од \_\_\_\_\_недеље непрекидно, обавештава се инспекција рада. Инспекција може забранити рада ако је противзаконито уведен или ако штети здрављу и безбедности запосленог. Регулисати евиденцију прековременог рада.

**ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ** – регулисати питање надокнаде стручног оспособљавања у случају када престаје радни однос

**СКРАЋЕНО РАДНО ВРЕМЕ** – регулисати да се скраћено радно време регулише и колективним уговором/евентуално општим актом.

**АНЕКС УГОВОРА О РАДУ** - треба прецизирати потребе процеса рада, пошто изазивају злоупотребе у пракси /мишљење инспекције рада, мишљење синдиката. Омогућити делотворну и ефикасну заштиту у случају анекса уговора о раду. Практично је сада онемогућена јер је се ради о интересном питању, а не води се спор о законитости. Надлежност инспекције за поступање по анексу, у смислу да може да врати на стари посао до окончања судског поступка.

**УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА** – да послодавац који упућује запосленог код другог послодавца солидарно одговара са послодавцем код кога је запослени упућен у погледу исплате зараде.

**ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ** – а) треба одредити више дисциплинских мера б) треба дефинисати дисциплински поступак в) увести двостепеност при одлучивању в) терет доказивања пребацити на послодавца г) утврдити да се технолошки вишак утврђује стварно, а не да буде покриће за разне злоупотребе д) утврдити да упозорење има истинску сврху а не да буде „гола форма“ ђ) послодавац мора водити рачуна о трајању радног односа, степени штетности последица која настају повредом радне обавезе и сл. е) да се утврди нарочита заштита од стране инспекције за представнике синдиката ж) повећати висину накнаде за послодавца ако не жели запосленог да врати на рад.

**СИНДИКАТ** – а) да се чланарина уплаћује на одговарајући рачун синдиката, У СКЛАДУ СА ОПШТИМ АКТОМ СИНДИКАТА б) дефинисати круг питања о којима послодавац треба да обавести синдикат в) утврђивање репрезентативности - увидети проблеме у пракси и предложити решење г) размотрити опцију да синдикат основан за територију републике врши регистрацију синдикалних организација

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ** - да се посебним законом регулишу колективни уговори и колективно преговарање

## **4. Примедбе, предлози и сугестије Већа и самосталних синдиката СССС**

### **4.1. Савез самосталних синдиката Војводине**

НОВИ САД, мај 2012.године

#### **ИНФОРМАЦИЈА**

**о примедбама на радни текст Нацрта Закона о изменама и допунама Закона о раду Републике Србије**

У ССССВ надлежна правна служба активно прати поступак доношења закона и других прописа а посебно прописа који се односе на материјално социјални положај запослених, као и улогу синдиката у вези са тим.

У току 2011. године дошли смо до незваничне радне верзије НАЦРТА ЗАКОНА о изменама и допунама Закона о раду (верзија од 08.09.2011. године).

Најзначајније суштинске измене односе се на следеће:

- члан 37. рад на одређено време уместо 12 месеци, може да траје најдуже три године,
- члан 72. запослени коме радни однос престаје пре 1. јула календарске године (на пример због одласка у пензију или због технолошког вишка) неће имати право на пун годишњи одмор, већ сразмеран део годишњег одмора – 1/12 за месец дана рада,
- члан 73. ст. 2. Први део годишњег одмора у трајању од најмање две радне недеље (било је најмање три),
- члан 108. Запослени неће по самом Закону имати право на увећану зараду за рад у сменама,
- члан 158. отпремнина због вишка, додаје се нови став 3. којим је утврђено да запосленом који је већ остварио право на

отпремнину по основу вишка, висина отпремнине утврђује се само за период проведен у радном односу после исплате отпремнине (прихватљиво)

- међутим додаје се алтернатива члана 158, којим се утврђује да уопште сви запослени имају право на отпремнину по основу вишка само за број навршених година рада код послодавца код кога остварује право на отпремнину. А ако отпремнину исплаћује послодавац следбеник, за утврђивање висине отпремнине рачуна се и времеведено у радном односу код послодавца претходника (неприхватљиво због умањења права и због могућих злоупотреба).

Информација о Радном тексту Нацрта Закона о изменама и допунама Закона о раду Републике Србије, разматрана је на седници Председништва и Већа СССВ је у току 2011. године, и Констатовано је да се и у овом НАЦРТУ ЗАКОНА, као и код свих закона који се односе на материјално социјални положај запослених, као и улогу синдиката у вези са тим

**СМАЊУЈУ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ И СИНДИКАТА, А ДА СЕ  
ПРАВА ПОСЛОДАВАЦА ПОВЕЋАВАЈУ И ДА У ТОМ СМISЛУ  
СССВ НЕ ПРИХВАТА ТЕКСТ НАЦРТА ЗАКОНА О ИЗМЕНАМА И  
ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ, А ПОСЕБНО ОДРЕДБЕ ЧЛАНА 158.  
(алтернатива) КОЈЕ СЕ ОДНОСЕ УМАЊЕЊЕ ПРАВА НА  
ОТПРЕМНИНУ**

## **4.2. Савез самосталних синдиката града Новог Сада и општина**

САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА  
ГРАДА НОВОГ САДА И ОПШТИНА

Број: 01-483.

Нови Сад, 18.11.2011. године

**Примедбе, предлози и сугестије Савеза самосталних синдиката  
града Новог Сада и општина на Нацрт Закона о изменама и  
допунама Закона о раду – Радну верзију СБ 31.10.2011/1.**

### **НАЧЕЛНО МИШЉЕЊЕ**

Савез самосталних синдиката града Новог Сада и општина сматра да измене Закона о раду, као системског Закона, морају бити резултат равноправног социјалног дијалога репрезентативних социјалних партнера, а не формалног дијалога.

Поставља се питање, да ли су измене и допуне Закона о раду, Нацрт Закона или је реч о Радној верзији Закона једнострано утврђеној од стране предлагача – ресорног Министарства. Уколико је реч о Нацрту Закона, Савез самосталних синдиката града Новог Сада и општина констатује да утврђивању истог није претходила јавна расправа, што је недопустиво, нити су у утврђивању Нацрта Закона о изменама и допунама Закона о раду, учествовали социјални партнери.

Савез самосталних синдиката града Новог Сада и општина оцењује да ће примена измена и допуна Закона о раду, наведених у тексту Нацрта Закона – Радне верзије СБ 31.10.2011/1., уколико буду донете у форми у којој су утврђене, допринети преливању терета рецесије у нашој земљи и дужничке кризе у земљама еврозоне, на запослене у Србији, односно погоршању ионако тешког материјалног положаја највећег броја запослених.

Услед наведеног, Савез самосталних синдиката града Новог Сада и општина захтева да при утврђивању измена и допуна Закона о раду, као системског Закона, равноправно, путем социјалног дијалога, учествују репрезентативни социјални партнери.

## **КОНКРЕТНЕ ПРИМЕДБЕ**

1. У члану 1. Нацрта Закона о изменама и допунама Закона о раду – Радне верзије СБ 31.10.2011/1., није прихваћен предлог ССС града Новог Сада и општина, да радни однос заснован на одређено време, непрекидно или с прекидима, не може трајати дуже од две године.

**Предлажемо да се чл. 1. Нацрта Закона, мења тако да исти гласи:**

**„У члану 37. став 1. речи: „не може трајати дуже од 12 месеци“ замењују се речима: „може трајати најдуже две године на истим пословима.**

**У ставу 4. на крају става, уместо тачке ставља се запета и додају речи: „односно после истека рока од две године, из става 1. овог члана.“**

**Предлажемо да пречишћен текст члана 37. став 1. Закона, гласи:**

**„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, може трајати најдуже две године на истим пословима.**

**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 заснован на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос, односно по истеку рока од две године из става 1. овог члана.“**

### Образложење:

Пролонгирањем периода на који је могуће засновати радни однос на одређено време са запосленим, са најдуже годину на најдуже три године, како је предложено, сматрамо неоправдано дугим. Мишљења смо да је период од две године довољно дуг, током којег послодавац може да утврди ефикасност рада запослених на одређено време, и заснује са таквим лицима радни однос на неодређено време.

Позитивно оцењујемо, предложену допуну чл. 37. став 4. Закона, да истеком периода трајања радног односа заснованог на одређено време са запосленим, радни однос заснован на одређено време, по сили закона, постаје радни однос заснован на неодређено време.

**2. Члан 2. Нацрта Закона** (којим се предлаже да прерасподела радног времена може да се врши тако да укупно радно време у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена) **се прихвата, али предлажемо да се у члану 57. Закона, став 3. мења тако да исти гласи:**

**„У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 50 часова недељно, а код послова сезонског карактера, 60 часова недељно.“**

**Предлажемо да пречишћен члан 57. Закона, са наведеним изменама и допунама, гласи:**

**„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 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 50 часова недељно, а изузетно, код послова сезонског карактера, 60 часова недељно.“**

### Образложење:

Утврђивањем права послодавцима да утврде прерасподелу радног времена запосленима у току 12 месеци годишње, уместо као до сада, у току 6 месеци, створиће простор за злоупотребе од стране



послодаваца према запосленима, доводећи у питање у којој мери је испоштовано право запослених на дневни одмор између радних дана од најмање 12 сати. Дугорочно посматрано, умањиће се ефикасност запослених на раду и због премора, повећати број повреда на раду. Услед наведеног, предлагемо да се изменама Закона регулише, да у случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 50 часова недељно, а само изузетно, код послова сезонског карактера, 60 часова недељно.

**3. Члан 4. Нацрта Закона,** којим је предложено увођење обавезе послодаваца да обезбеде претходне и редовне лекарске прегледе за запослене који раде ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне недеље, **је прихватљив.**

**4. Члан 5. Нацрта Закона,** којим је предложено увођење права запосленог на коришћење сразмерног дела годишњег одмора за календарску годину ако му пре 01. јула у истој календарској години престаје радни однос, **је прихватљив.**

**5. Предлагемо да се члан 6. Нацрта Закона, брише.**

Образложење:

Мишљења смо да би скраћење права запослених на коришћење првог дела годишњег одмора у календарској години са „најмање три радне недеље“ на „најмање две недеље“ легализовало досадашњу праксу највећег броја предузетника који су запосленима утврђивали право на годишњи одмор у току календарске године од 10 радних дана, при чему није постојао ефикасан механизам контроле таквих послодаваца, нити су кажњавани због ускраћивања права запослених на дужину годишњег одмора од најмање 20 радних дана, регулисану чланом 69. ст. 1. Закона.

Услед наведеног, подсећамо да је Конвенцијом МОР-а бр. 132. – О плаћеном годишњем одмору (ревидираној 1970.) и ратификованој од стране наше земље, у чл. 3. тачка 3. регулисано следеће: „Одмор ни у ком случају не сме бити краћи од три радне недеље за годину дана службе“.

Препоруком МОР-а бр. 98. – О плаћеном одмору из 1984., у ставу 5. тачка 10. регулисано је да би млађи радници испод 18 година требало да користе дужи плаћени годишњи одмор од минимума предвиђеног у параграфу 4.“. Треба истаћи да је истом Препоруком, у тачки 12.

регулисано да „Систем вођења евиденције одмора треба водити, уколико се сматра да је она потребна за тачну примену уговорних, законодавних или других одредаба које се односе на плаћене годишње одморе, те да исти треба да буде одређен путем колективних уговора, арбитражних пресуда или националног законодавства.“

Услед свега наведеног, **предлажемо брисање предложеног члана 6. Нацрта Закона, односно примену постојећег решења у погледу права запослених на најкраћу дужину првог дела годишњег одмора у току календарске године.**

**6. Предложени чл. 7. и 8. Нацрта Закона, прихватљиви су у потпуности.**

Коментар:

Поставља се питање на који начин ће се у пракси вршити контрола послодаваца који у радном односу имају запослене млађе од 18 година, распоређене на послове ноћу, да ли заиста обезбеђују одмор између два радна дана таквим запосленима, не краћи од 13 часова непрекидно.

**7. Предлажемо да се члан 9. став 1. Нацрта Закона, којим је предложено укидање права запослених на увећану зараду по основу сменског рада, мења на начин тако да исти гласи:**

**„У члану 108. став 1. тачка 2) бришу се речи: „и рад у сменама“**

**После тачке 2) додаје се нова тачка 2а) тако да иста гласи:**

**2а) за рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 10% од основице“.**

Образложење:

Предлажемо да се изменама Закона, у постојећем члану 108., регулише право запослених на увећање зараде по основу рада у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде, најмање 10% од основице. Мишљења смо, да рад у сменама оставља психофизичке последице по запослене и има за последицу одређени степен премора код запосленог, а посебно у привредним друштвима у којима није обезбеђена правилан режим измене смена, него запослени, сваки дан мења смену, по систему данас сазна од када ће сутра радити, те услед свега наведеног, сматрамо да је потребно,

законом регулисати увећање зараде по основу рада у сменама најмање 10% од основице, уколико такав рад није посебно вреднован при утврђивању основне зараде. Наводи предлагача који су дати у образложењу овог члана су неосновани.

**8. Предлажемо да се чл. 10. Нацрта Закона, брише у потпуности.**

Образложење:

Постојећа одредба о накнади трошкова за време службеног пута у иностранству је добро регулисана, јер је њоме испоштован уставни принцип равноправности свих грађана. Предложеним изменама створио би се простор за дискриминацију запослених, а нарочито предложена алтернатива овог члана.

**9. Чланови 11.,12. и 13. Нацрта Закона, су прихватљиви.**

**10. Предлажемо да се члан 14. Нацрта Закона, којим се предлаже измена Закона у правцу елиминисања могућности да запослени који буде проглашен вишком запослених услед економских, организационих, технолошких и других промена код послодаваца, два или више пута по основу истих година радног стажа, оствари право на отпремнину, мења тако да исти гласи:**

**„У члану 158. додаје се нови став 3. који гласи:**

**Уколико запосленом није исплаћена отпремнина због престанка радног односа код послодавца код којег је проглашен вишком услед технолошких, организационих и других промена код послодавца, право на отпремнину за сваку пуну годину радног стажа оствариће код послодавца са којим је засновао радни однос, у случају да буде проглашен вишком, у смислу члана 179. тачка 9) Закона.“**

**Предлажемо да пречишћен члан 158. Закона, 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.**

**Отпремнина 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.

Уколико запосленом није исплаћена отпремнина због престанка радног односа код послодавца код којег је проглашен вишком услед технолошких, организационих и других промена код послодавца, право на отпремнину за сваку пуну годину радног стажа оствариће код послодавца са којим је засновао радни однос, у случају да буде проглашен вишком, у смислу члана 179. тачка 9) овог Закона.“

Образложење:

Обзиром да је циљ измена и допуна члана 158. Закона, спречавање могућности да запослени по основу истих година радног стажа, два или више пута оствари право на отпремнину, мишљења смо да у изменама овог члана Закона, треба увести право запослених који је проглашен вишком, да уколико није остварио право на отпремнину код послодавца код којег је проглашен вишком запослених, исту оствари код послодавца са којим је засновао радни однос по основу свих пуних година радног стажа, у случају да му код истог престане радни однос по основу вишка.

**11. Члан 15. Нацрта Закона, је прихватљив.**

### **4.3. Самостални синдикат хемије и неметала Србије**

Број: 47

Београд, 17.05.2012.год.

#### **ПРЕДЛОГ ИЗМЕНА И ДОПУНА ЗАКОНА О РАДУ**

У Закону о раду („Сл.гласник РС“ број: 24/05, 61/05 и 54/09),  
предлажемо да се изврше следеће измене и допуне:

1. У члану 118. став 1, тачке 5) и 6) мењају се и гласе:

„5) за исхрану у току рада – најмање у висини 10% просечне  
зараде у Републици, према последњем објављеном податку  
републичког органа надлежног за статистику;

6) за регрес за коришћење годишњег одмора – најмање у висини  
просечне зараде у Републици, према последњем објављеном  
податку републичког органа надлежног за статистику.“.

2. У члану 158. став 2 мења се и гласи:

„Отпремнина у смислу става 1. овог члана, не може бити нижа од  
просечне зараде у Републици, према последњем објављеном  
податку републичког органа надлежног за статистику“.

#### **4.4. Синдикат радника грађевинарства и индустрије грађевинског материјала Србије**

Београд, 17.05.2012.год.

#### **ПРЕДЛОЗИ СИНДИКАТА ГРАЂЕВИНАРСТВА И ИГМ СРБИЈЕ ЗА ДОПУНЕ ЗАКОНА О РАДУ**

I. Ради сузбијања рада на црно који је у грађевинарству веома присутан, предлаже се допуна Закона у смислу да се послодавци обавезу на:

1. Чување уговора о раду и пријаве на социјално осигурање у просторијама послодавца односно на градилишту, уз одговарајуће санкционисање.

Примерак Уговора о раду доставља се запосленом, у моменту ступања на рад.

Ово је начин да се спречи пракса да се радници држе без уговора о раду, а уколико се врши контрола од стране инспектора рада, уговор се закључује накнадно и тако избегава одговорност послодавца због ангажовања радника на црно.

2. Регистровање уговора о раду код надлежног државног органа пре ступања запосленог на рад.

Законски рок од 8 дана од дана закључивања Уговора о раду за подношење пријаве на осигурање даје могућност послодавцу да уговор закључује сваког дана, односно након посете инспектора рада.

- II. Ради спречавања злоупотребе прековременог рада, утврдити обавезу послодавца о евидентирању дневног радног времена као и санкције за послодавца у случају непоштовања ове обавезе.

Злоупотреба прековременог рада је веома честа у грађевинарству. Наиме, послодавци често, под изговором хитног завршетка посла продужавају радно време, уз обећање да ће тај рад платити или запосленима омогућити коришћење слободних дана. Ова усмена обећања се најчешће не испуњавају, а због протеча времена радници не могу да обезбеде доказе када су и колико радили па зараду за ово време не могу да остваре ни преко инспектората за рад ни код суда. На овај начин се послодавци у грађевинарству енормно богате на рачун радника.

III, Члан 233. став 1. Закона о раду.

Према важећем решењу става 1. овог члана, преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца врши се протеком рока од 3 године од дана доношења решења о утврђивању репрезентативности. Ово је дуг период, у коме често синдикат изгуби репрезентативност, па у преговорима за колективни уговор код послодавца у том случају преговара синдикат који у суштини није репрезентативан.

Предлаже се скраћење овог рока, или обавезно утврђивање репрезентативности у случају преговарања за колективни уговор, као изузетак од правила.

Треба имати у виду да овај изузетак у односу на правило (преиспитивање репрезентативности у случају закључивања колективног уговора) може имати за последицу одуговлачење и отежавање почетка преговора за колективни уговор – стога је можда практичније решење да се преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца врши протеком рока од 1 године.

#### **4.5. Синдикат запослених у правосудним органима Србије**

Београд, 17.05.2012.

##### **ПРИМЕДБЕ НА ЗАКОН О РАДУ**

**Члан 3. став 3.** мењати тако да осим што су дужни да наставе преговоре, требало би да стоји „дужни да наставе преговоре и потпишу колективни уговор у доброј вољи“.

**Члан 16. став 1. тачка 1.** тако да гласи: Послодавац је дужан да: 1) запосленом за обављени рад исплати зараду са свим доприносима (здравствено, социјално осигурање, за случај незапослености) у складу са законом, општим актом и уговором о раду. У казним одредбама обавезно увести казну за послодавце који не уплаћују доприносе, оставити им рок највише два месеца.

**Члан 32.**

Одредба става 1. минира став 2. члана 32. и легализује рад на црно. Неопходно је прикладно решење, на пример, да инспектор рада одреди рок у коме ће се закључити уговор о раду.

**Члан 37.**

Запослени који је закључио уговор о раду на одређено време има иста права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада као и запослени који је закључио уговор о раду на неодређено време.

Послодавац је дужан да са запосленим на одређено време, који испуњава услове утврђене законом и актом о систематизацији, закључи уговор о раду на неодређено време, када привремено повећани обим посла постане трајан, односно ако запослени обавља послове непрекидно дуже од 12 месеци.

**Члан 69.**

Одређен је законски минимум годишњег одмора од 20 радних дана али није максимум?



**Члан 111. и 112.**

Добро је што је минимална зарада предвиђена али би било још боље да су предвиђени случајеви када се она исплаћује, односно који су то поремећаји и неприлике, као и то да се запосленом исплати разлика до пуног износа зараде када се успоставе нормални услови пословања.

**Члан 186.**

Уз све набројано, додати и да уплати све доприносе.

**Члан 195.**

Брисати тачку 3) овог члана јер се ниједан радни спор пред српским судовима није правноснажно окончао за шест месеци!!!

**Члан 196.**

Материјална потраживања из радног односа не би требало да застаревају, или увећати тај рок на, рецимо десет година.

**Члан 220.**

Репрезентативним синдикатом за територију сматра се онај који има најмање 20% запослених од укупног броја запослених....

**4.6. Одбори који ће накнадно доставити своја мишљења и остали одбори**

Одбори који нису доставили своје мишљење исто ће накнадно доставити.

## **5. Препоруке Савета страних инвеститора које се односе на Закон о раду и ставови СССС**

### **- Одељење за економска и социјална питања**

1) Већина међународних компанија има **систем обрачуна зарада** који примењује свуда у свету. Приморавање ових компанија да прихвате у потпуности другачији систем само за Србију, по мишљењу Савета, ствара додатну баријеру страном улагању и увећава трошкове инвестирања. Примера ради, **предложено је да се радни учинак изузме као обавезан део зараде и да се предвиди као могућност**. С тим у вези, слобода договора запослених и послодавца о структури зараде и додатних погодности и успостављање система зарада који ће стимулисати рад запослених, наводно, основ је тржишног функционисања тржишта рада;

#### **Садашње законско решење: Чл. 107.**

*"Основна зарада одређује се на основу услова, утврђених правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и временаведеног на раду.*

*Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.*

*Општим актом утврђују се елементи за обрачун и исплату основне зараде и зараде по основу радног учинка из ст. 1. и 2. овог члана.*

*Уговором о раду може да се утврди основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из општег акта."*

2) Предложено је да **накнада зараде за време одсуства са рада** буде једнака износу основне зараде увећане по основу минулог рада;

#### **Садашње законско решење: Чл. 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.

#### **Чл. 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, 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, 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.

#### **Чл. 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 до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години."

3) Папирологија која се односи на запослење требало би да буде поједностављена **увођењем електронске доставе докумената, електронских база података и применом правила електронског потписа**. У вези са тим, став 5 члана 122 Закона (који обавезује да запослени потпише **писмену потврду о исплати сваке зараде**) требало би избрисати;

4) Запослени који су заштићени од **отказа по основу технолошког вишка** требало би да имају право да дају сагласност на такав начин отказа, и да у том случају имају право на бенефиције за случај незапослености;

#### **Садашње законско решење: Чл. 157.**

" Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета."

5) Предвидети да **анекс уговора о раду** може бити закључен и ван случајева предвиђених у члану 171, на основу споразума послодавца и запосленог;

**Садашње законско решење: Чл. 171.**

*" Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):*

*1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;*

*2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 173. овог закона;*

*3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 174. овог закона;*

*4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) овог закона;*

*5) из члана 33. став 1. тач. 10), 11) и 12) овог закона;*

*6) у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.*

*Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду."*

6) Предложено је да се законом предвиђени временски лимит трајања **уговора о раду на одређено време продужи са 12 месеци на 36 месеци**. Додатно, предложено је да закључење ове врсте уговора о раду не зависи од постојања било каквих претходних услова (нпр. рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време, сезонски послови, итд.), што је у овом моменту случај. Предложено је укидање таквих услова како би уговорне стране имале слободу да закључе ову врсту уговора када год нађу да је то одговарајуће;

7) Тренутно предвиђени **минимум коришћења годишњег одмора од 3 радне недеље** у току календарске године (уколико се исти користи у деловима) потребно је изменити односно ускладити са Конвенцијом МОР бр. 132. У истом духу, предлагемо и да се предвиди могућност другачијег споразума између послодавца и запосленог;

**Садашње законско решење: Чл. 69.**

*" У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном општим актом и уговором о раду, а најмање 20 радних дана.*

*Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених општим актом или уговором о раду."*

**Чл. 73.**

*"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 породичског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године."*

**Решење по Конвенцији МОР-а бр. 132.**

**Чл. 3.**

*1. Свако лице на које се примењује ова конвенција има право на плаћени годишњи одмор у одређеном минималном трајању.*

*2. Свака чланица која ратификује ову конвенцију тачно утврђује дужину одмора, у једној изјави коју прикључује уз ратификацију.*

*3. Одмор ни у ком случају не сме бити краћи од три радне недеље за годину дана службе.*

*4. Свака чланица која је ратификовала ову конвенцију може касније, у једној другој изјави, обавестити генералног директора Међународног бироа рада да одређује дужи одмор него што је било утврђено у време ратификације.*

**Чл. 4.**

*1. Лице чији је радни стаж у једној години мањи од оног који је потребан за стицање права на пуни одмор предвиђен у претходном члану, имаће за ту годину право на плаћени одмор у сразмери са дужином радног стажа те године.*

*2. Израз "година" у тачки 1. овог члана означава календарску годину или било који други период исте дужине који одреде надлежне власти или одговарајући органи у дотичној земљи.*

8) Од изузетне је важности да се у потпуности измени начин обрачуна отпремнине на начин да се висина отпремнине у случају проглашења запосленог за технолошки вишак од стране послодавца базира искључиво на годинама рада запосленог код тог конкретног послодавца, а да у крајњем случају остатак износа отпремнине (и то за преостали број година рада у радном односу код претходних послодаваца) сноси држава, или НСЗ, о свом трошку;

**Садашње законско решење: Чл. 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 не може бити нижа од трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу."*

9) Предложено је да се утврди **рок од једног месеца** за трајање мере удаљења из става 2 члана 170 постојећег Закона о раду;

**Садашње законско решење: Чл. 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."*

10) С обзиром да је привремено удаљење запосленог са рада предвиђено као једина „дисциплинска“ мера коју предвиђа Закон о раду, а да је одбијање дела зараде не само делотворна дисциплинска мера већ и као таква предвиђена законима појединих околних земаља, предложено је да **одбијање дела зараде буде експлицитно наведено у Закону о раду као могућа дисциплинска мера, и да њена висина не прелази 20%** уговорене основне месечне зараде запосленог;

11) Предложено је да се послодавцу омогући **право да запосленог привремено (до 30 радних дана) премести на други одговарајући посао (код истог послодавца) без обавезе закључивања анекса уговора о раду** (у случају нпр. потребе

извршења посла запосленог који је на годишњем одмору, краћем боловању и сл.), када то захтева потреба процеса рада код послодавца;

12) Одредбе Закона о раду је потребно у потпуности ревидирати на начин да се прилагоде реалној менаџерској структури свих правних лица. У складу са тим, **флексибилни менаџерски уговори** или уговори о раду везани за трајање мандата би требало да се уведу као могућа опција за све менаџерске позиције које се заснивају на именовању које може бити опозвано у сваком тренутку без навођења посебних разлога. Такође, предлажемо да о питањима из домена радних односа може одлучивати надлежни орган код послодавца који је на то овлашћен законом који се примењује на конкретно правно лице односно општим актом послодавца.

**Садашње законско решење: Чл. 48.**

*"Директор може да заснује радни однос на неодређено или одређено време.*

*Радни однос заснива се уговором о раду.*

*Радни однос на одређено време може да траје до истека рока на који је изабран директор, односно до његовог разрешења.*

*Међусобна права, обавезе и одговорности директора који није засновао радни однос и послодавца уређују се уговором.*

*Лице које обавља послове директора из става 4. овог члана има право на накнаду за рад која има карактер зараде и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором.*

*Уговор из ст. 2. и 4. овог члана са директором закључује у име послодавца управни одбор, а код послодавца код кога није образован управни одбор - орган који је одређен актом послодавца."*