

Поштовани Синдикалци,

Актуелно је на нашим просторима, један од најважнијих Закона на просторима Републике Српске, а то је „ЗАКОН О РАДУ.

Ми смо добили радну верзију ЗАКОНА, прослиједили смо члановима Синдикалног одбора, Предсједнику Скупштине и Предсједнику Надзорног одбора.

Поставили смо на наш САЈТ, Радну верзију „ЗАКОНА О РАДУ“.

Ангажовали смо нашег адвоката Војислава Драшковића, пратимо све САЈТОВЕ на којима се врши анализа ЗАКОНА О РАДУ.

Синдикални одбор има своје састанке, на којима је разматрао материјале које добију од Одбора синдиката ЕРС-а, Главног одбора ЕНЕРГЕТИКЕ, Конфедерације синдиката Републике Српске.

Са овим нашим листом Синдикалац, упознајемо своје чланство, са нашим предлозима и сугестијама.

Синдикалци Вас, молимо, да нам дате предлоге и сугестије, како би могли да проследимо на одређене адресе.

ПРЕДСЈЕДНИК

Зоран Мићановић, дипл.инж.руд.

АНАЛИЗА РАДНЕ ВЕРЗИЈЕ ЗАКОНА О РАДУ РС

БАЊАЛУКА, Радна верзија Закона о раду Републике Српске уводи институт приправности, у смислу да је радник приправан одазвати се позиву послодавца за обављање послова, али се приправност не сматра радним временом, примијетила је адвокатица Аља Ђукић из Адвокатске фирме „Сајић“ у анализи коју преносимо.

Република Српска кренула је у процедуру доношења новог Закона о раду. Иако на почетку стидљиво, сада се већ постоји Радна верзија Закона о раду, коју ћемо у наставку анализирати. Социјални партнери донекле очекују да ће основе бити исте као код недавно усвојеног закона у Федерацији БиХ, а његово усвајање захтијева и ЕУ, али и Међународни монетарни фонд (ММФ).

Ограничено важење колективних уговора

Прва разлика је уочљива већ на почетку, у смислу да нова законска рјешења ограничавају важење колективних уговора на период од три године, док су исти до сада неограничено трајали.

Радна верзија Закона о раду остаје при ставу да уговор о раду на одређено вријеме не моће бити дужи од 24 мјесеца, иако је се о томе дуго полемисало. Поред услова већ предвиђених постојећим законом за продужење уговора на одређено вријеме, додаје се и да се исти може продужити на период дужи од 24 мјесеца са **незапосленим лицем коме до испуњења права на старосну пензију недостаје до 5 година, у складу са прописима из пензијског и инвалидског осигурања.**

До измјена је дошло и у погледу непуног и пуног радног времена, које се новим законом прецизније дефинише, те за разлику од тренутног закона који не прецизира временски период трајања непуног радног времена, нови закон наводи да радни однос са непуним радним временом не може износити мање од $\frac{1}{4}$ пуног радног времена, док код пуног радног времена остављена је могућност да се општим актом утврди и краће вријеме од 40 часова седмично, али које не може износити мање од 36 часова.

Нејасан дисциплински поступак

Остаје нејасно питање вађења **дисциплинског поступка**, јер Закон прописује да је послодавац дужан да у обавјештење наведе основ за давање отказа,

чињенице, и доказе који указују да се стекли услови за давање отказа, те да неизјашњавање уредно обавјештеног радника није сметња за даље вођење поступка, притом не прецизирајући о каквом поступку се ради.

Област годишњих и дневних одмора је претрпјела измене у виду да радник у свакој календарској години има право на стартних **20 радних дана**, те да се годишњи одмор увећава за један дан сваке **четири године**, док радник који први пут заснива радни однос, те нема шест мјесеци непрекидног односа, или није текао право на годишњи одмор због прекида рада умјесто једног, сада има право на **два дана одмора** за сваких мјесец дана у календарској години.

Новим Законом би био уведен и **институт приправности**, у смислу да се радним временом не сматра вријеме у којем је радник приправан давати се позиву послодавца за обављање послова, ако се укаже таква потреба, при чему се радник не налази на мјесту гдје се његови послови обављају нити на другом мјесту које је одредио послодавац. Дакле, приправност се не сматра радним временом према новом Закону о раду. Вријеме приправности и висина накнаде за њу може се (и треба) уредити уговором о раду или колективним уговором.

Скраћен рок за тужбу радника

У оквиру области **Заштите права радника** уводи се новина да радник који сматра да му послодавац повриједио право из радног односа сада може да поднесе приједлог за мирно рјашавање радног спора надлежном органу, а у року од 30 дана од дана сазнања за повреду, односно 3 мјесеца од учињене повреде, док у дијелу који се односи на тужбу за заштиту права скраћен је рок за подношење исте и сада износи **шест мјесеци** од дана сазнања или дана учињене повреде.

Подношење тужбе од стране радника запослених у органима и организацијама републичке и локалне управе, јавним предузећима, установама, службама и институцијама правосуђа је у овом нацрту закона условљено претходним покупајем рјешења спора у поступку мирног рјешавања спора. Значи, да би радници у горе наведеним установама искористили право да тужбом штите своја права, прво морају поднијети приједлог за мирно рјешавање радног спора надлежном органу, па тек по безуспјешном окончању истог могу поднијети тужбу надлежном суду. Садашњи Закон имплементира одредбе општег колективног уговора, те садржи одредбе које се тичу најниже плате, начина одређивања исте, те

предвиђа да се најнижа плата, коју су до сада одређивали учесници колективног уговора, односно социјални партнери, утврђује Влада Републике Српске на приједлог Економског-социјалног савјета, те да иста не може бити мања од 50% од просјечне плате исплаћене у Републици Српској. Овим се донекле сматра да би искључивање социјалних партнера из области одређивања најниже плате кочило развој колективног преговарања и социјалног дијалога.

Област **Престанак радног односа** трпи промјене у вези са престанком уговора о раду, тако што је смањен потребан стаж осигурања, те радни однос престаје са навршених 65 година живота и 15 године стажа осигурања.

Отказ и за анекс уговора

За разлику од важећег закона који послодавцима оставља четири ситуације у којима раднику могу дати отказ уговора о раду, новим рјешењем је то уређено много прецизније и опширнији. Чланом којим се прецизирају разлози за отказ наводе се и да послодавац може раднику да понуди анекс уговора у случајевима који су ближе одређени законом (члан 170. став 1 тачка а-г), а уколико радник одбије закључење анекса уговора послодавац може да откаже уговор о раду. Радник задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост закљученог анекса уговора у року од 6 мјесеци.

Одузето је на важности код Заштите болесних и инвалидних радника, на начин што сада уколико престане потреба за обављањем послова послодавац му је дужан понудити уговор о раду за обављање других одговарајућих послова, а уколико то није могуће или радник исто одбије послодавац му може дати отказ.

Значајно су пооштрене новчане казне за прекршај послодавца, што се сматра побољшањем обезбјеђивања заштите радника.

АДВОКАТ, Војислав Драшковић

Нови Закон о раду РС у суштини мијења досадашњу регулативу радних односа и права радника у односу на послодавце. Обзиром да је још увијек у току поступак доношења Закона, мислим да је у интересу радника да активно учествују у том поступку, да битна права радника обавезно уграде у текст Закона, и да ништа битно не пропусте у „Колективном уговору“. Ово из

разлога који се односе на важење колективног уговора, начин продужења важности истог и чињеницу да се ради о уговору за чије је закључивање потребна сагласна воља обје стране.

Такођер је потребно обратити пажњу на регулисање судске заштите права радника и покушати избјећи „преклузију“, односно губитак права, што имате по садашњем Закону.

ПРИМЈЕДБЕ И СУГЕСТИЈЕ НА РАДНИ ТЕКСТ ЗАКОНА О РАДУ

Генерална напомена:

Сваки члан који у радној везији спомиње да радник има право, замјењује се са ријечима остварује право.

Члан 1. тачка 4.

Бришу се све ријечи иза зареза.

Члан 1. додаје се нови став 5 који гласи:

„У сложеним предузећима, генерални директор или лице овлаштено за заступање закључује колективни уговор са синдикатом“.

Члан 3. мијења се и гласи:

„Колективним уговором код послодавца, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и међусобни односи учесника колективног уговора.

Правилником о раду, односно уговором о раду, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа:

1. ако код послодавца није основан синдикат или ниједан синдикат не испуњава услове репрезентативности или није закључен споразум о удруживању у складу са овим законом;
2. ако ниједан учесник колективног уговора не покрене иницијативу за почетак преговора ради закључивања колективног уговора;
3. ако учесници колективног уговора не постигну сагласност за закључивање колективног уговора у року од 60 дана од дана започињања преговора;
4. ако синдикат, у року од 15 дана од дана достављања позива за почетак преговора за закључивање колективног уговора, не прихвати иницијативу

послодавца.

У случају из става 2. тачка 3) овог члана учесници колективног уговора дужни су да наставе преговоре у доброј вери.

У случају из става 2. тачка 3) овог члана, послодавац је дужан да правилник о раду достави репрезентативном синдикату у року од седам дана од дана његовог ступања на снагу.

Послодавац који не прихвати иницијативу репрезентативног синдиката за приступање преговорима за закључење колективног уговора, не може правилником о раду да уреди права и обавезе из радног односа.

Правилник о раду доноси надлежни орган код послодавца, утврђен законом, односно оснивачким или другим општим актом послодавца, а код послодавца који нема својство правног лица доноси овлашћено лице у складу са законом.

Правилник о раду јавног предузећа и друштва капитала чији је оснивач Република или јединица локалне самоуправе (у даљем тексту: јавно предузеће) и друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће, доноси се уз претходну сагласност оснивача.

Правилник о раду престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора из става 1. овог члана.“

Члан 7. став 1.

Иза ријечи „општи“, додају се ријечи „грански колективни уговор“.

Напомена: потребно је да се направи колективни уговор за привреду Републике Српске, јер су права буџетских радника регулисана Законом о платама.

Члан 8. став 4.

Иза ријечи „послодавца“ додају се ријечи „уписан у радну књижицу.“

Члан 15. став 3.

„Иза ријечи „два“ додаје се ријеч „мјесеца“.

Члан 33. став 1.

Бројка 40, замјењује се бројком 39.

Члан 35. став 4.

„Иза ријечи „у уговору о раду“, бришу се ријечи „могу се“, а додаје се ријеч „морају“.

Члан 44. став 2.

Ријеч „од“ се брише и ставља се ријеч „код“.

Члан 63. мијења се и гласи:

„За вријеме прековременог рада раднику се увећава плата, у складу са колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду. Увећање плате за вријеме прековременог рада не може износити мање од 30% у односу на плату за исти број часова рада у редовном радном времену.“

У члану 69. став 1. додаје се нова реченица:

„Ако израђени сати износе преко 40 часова седмично, биће обрачунати као прековремени сати.“

Члан 80. став 4.

Умјесто бројки 60., стављају се бројке 40.

Члан 87. став 2 и 3.

„Иза ријечи „општим актом“, додају се ријечи „колективним уговором.“

Члан 89.

став 2.

Брише се.

став 6.

Иза ријечи „сестре“ ставља се тачка, а ријечи „ако живе у породичном домаћинству“ се бришу.

Члан 91. став 2.

Умјесто тачке, ставља се зарез и додају се ријечи „заједно са порезима и доприносима на пуни износ плате“.

Члан 92. став 1.

Умјесто ријечи „уколико посебним законом није друкчије одређено“ стављају се ријечи „уколико колективним уговором није друкчије одређено.“

Члан 94.

Иза ријечи „општине“ додаје се ријеч „синдиката“.

Члан 99. став 2.

Бришу се ријечи „а према потреби“.

Члан 120. став 1. и 6.

Бришу се ријечи „општи акти“ и стављају се ријечи „колективним уговором и уговором о раду“.

Члан 121.

Бришу се ријечи „општи акти“ и стављају се ријечи „колективним уговором и уговором о раду“.

Напомена: Потребно је дефинисати основну плату.

Члан 124.

Став 1.

Умјесто бројке 0,3 ставља се бројка 0,5.

Напомена: потребно је уградити формула рачуна како се обрачунава рад за вријеме државних празника.

Став 2.

Ријечи „општим актом“ се бришу, а стављају се „колективним уговором“.

Став 3.

Ријечи „могу се утврдити“ се бришу и стављају се ријечи „утврђују се.“

Члан 126. став 1.

Испред ријечи „плата“ додаје се ријеч „брutto“. Обрачун плата врши се на основу радног сата.

Ријечи „општим актом“ се бришу, а стављају се „колективним уговором“.

Послодавац може радницима исплатити тринаесту плату.

Члан 127.

Напомена: потребно је дефинисати најнижу плату

Члан 128

Бришу се ријечи „просјечне остварене резултате“.

Члан 133. став 1. под в9.

Послије ријечи „тешке инвалидности“ умјесто „и“ треба да стоји „или“.

Члан 136. у вези са чланом 140 и 141. који се требају ускладити

Напомена: У члану 136. стоји да „Послодавац не може, без пристанка радника или без правоснажне одлуке надлежног суда, своје или туђе потраживање према раднику наплатити обустављањем од плате или накнаде плате“. У члану 140-141. код „Повреде радних обавеза и радне дисциплине“, као и члану 142-145. „Накнада материјалне штете“ послодавац може, између осталог, изрећи мјеру „новчана казна“, односно „накнадити материјалну штету“, коју му је радник нанио и то одбити раднику од плате без његовог пристанка.

Члан 138.

Напомена: Потребно је прецизирати теже повреде радне обавезе

Члан 139.

Напомена: Потребно је прецизирати лакше обавезе

Члан 141

Умјесто бројки 20%, ставља се „до 10%“.

Члан 157. тачка б.

Брише се.

Члан 162. тачка г.

Иза ријечи „вишка радника“ додају се ријечи као „што су: радни доприноси, потребна квалификација за радно мјесто, систем отпуштања радника по принципу „први задњи“, као и социјални статус сваког радника“.

Члан 163. став 3.

Иза ријечи „обавијести“, додају се ријечи „уз образложење“.

Члан 165. став 2.

Иза ријечи „плате радника“ додају се ријечи „или просјечне плате послодавца, зависно шта је за радника повољније“.

Члан 166.

Додаје се став 2. који гласи: „Ако послодавац у року од једне године од дана престанка радног односа из члана 160. овог закона, намјерава да запосли одређени број радника са истим стручним квалификацијама које имају радници којима је престао радни однос, дужан је да, прије заснивања радног односа са другим лицима понуди запослење радницима којима је отказао уговор о раду.“

Члан 175.

Иза тачке б) ставља се нова тачка „стицањем права на пуну пензију“.

Члан 179.

Став 1. под а)

Напомена: Потребно је прецизирати на који начин се утврђују резултати рада, ко их утврђује и одлучује о томе.

Став 1. под в)

Иза ријечи „други посао“ додају се ријечи уз „отпремнину“.

Став 3. под б)

Послије ријечи „привременој спријечености за рад“ умјесто „у смислу 120. овог закона“ стављају се ријечи „у смислу члана 119. овог закона“.

Члан 179. став 5.

Брише се

Члан 182. став 2.

Након ријечи „мишљења синдиката“, додају се ријечи „уз писано образложење“.

Члан 194. став 2.

Бришу се ријечи „општи акти“ и стављају се ријечи „колективним уговором и уговором о раду“.

Иза ријечи „мјесечне плате радника“, додају се ријечи „или просјечне плате послодавца, зависно шта је за радника повољније“.

Члан 195.

Став 1.

Ријеч „највише“ испред броја 12 се брише.

Став 2.

Ријеч „највише“ испред броја 18 се брише.

Став 4.

Иза ријечи „утврђује се“ стоје ријечи „плате и накнаде до окончања судског спора, као и накнада штете из сава 1. и 2. од дана подношења тужбе до окончања спора умјесто ријечи „датум престанка радног односа“.

Члан 197.

Брише се

Члан 214.

Иза става 1. додаје се нови став 2. који гласи: „Предсједник синдиката у друштву има право на накнаду за свој рад.“

Члан 216.

Иза ријечи „плате“ додати ријечи „на основу одлуке надлежног органа синдиката.“

Члан 219.

Став 1.

Умјесто броја 20 стоји број 10.

Став 2.

Умјесто број 20 стоји број 5.

Члан 247.

Брише се

Члан 252.

Умјесто броја 60 дана, стоје ријечи „једна година“.

Члан 253.

Умјесто броја 60 дана, стоје ријечи „једна година“.

Члан 269.

Умјесто броја 6 стоји број 12.

Иза става 1. додаје се нови став 2. који гласи: „Ако се не постигне договор учесника у закључивању колективног уговора, Министар ће прописати све Одредбе које су се требале регулисати општим колективним уговором.“

СКРАЋЕНА АНАЛИЗА РАДНОГ ТЕКСТА ЗАКОНА О РАДУ

(ПРЕПИСАНО СА САЈТА САВЕЗА СИНДИКАТА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ)

Радни текст Закона о раду концептуално је урађен на начин да се даје предност колективном преговарању, али тако да се оно никад неће остварити, јер ће, искључиво зависити од воље послодавца.

Влада Републике Српске се повукла из социјалног дијалога и колективног преговарања.

Радно мјесто постаје потпуно флексибилно, самим тим несигурно. Уговор о раду на одређено вријеме постаје модел заснивања радног односа.

Запошљавање младих неће бити могуће, јер дужина рада не зависи од радног стажа, него од година живота. Чак и да није овако концептуално постављен радни текст Закона, амандманским дјеловањем у Скупштини може бити промијењен, имајући у виду чињеницу да већину народних посланика чине послодавци или директори предузећа и установа.

* У истој радни су колективни уговори и правилник о раду, како у радном тексту стоји, ОПШТИ АКТ.

* Предвиђена је могућност да се закључи колективни уговор, али је истовремено дата велика слобода послодавцу да, уколико се не закључи колективни уговор, на шта се нико не може натјерати, својим актом – Правилником о раду, самостално уређују сва права и обавезе из радног односа.

* У принципу су у потпуности изједначене могућности за закључивање уговора о раду на одређено или неодређено вријеме.

* Не постоје ограничења у броју закључених уговора о раду на одређено вријеме, тако да уговор о раду на неодређено вријеме, који се у правилу закључује, губи сваки смисао.

* Увођење појма ПРИПРАВНОСТ, без накнаде

* ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД – повећава – дневно са три на четири часа, те на годишњем нивоу са 150 на 180 часова.

* ГОДИШЊИ ОДМОР је минимално 20 радних дана.

* Годишњи одмор увећава се један дан за сваке навршене четири године радног стажа, умјесто за сваке три године, како је у важећем закону.

* За поједине категорије радника радника годишњи одмор ће бити умањен (радници са дужим радним стажом).

* Увођење института „ЧЕКАЊА“ због смањеног обима посла са правом 50% накнаде плате радника.

* Породиљско одсуство прелази у бруто износу на терет Фонда дјечије

заштите.

- * Приликом утврђивања висине надокнаде за породилско одсуство узима се просјек заадњих 12 плата раднице, умјесто досадашње три плате.
- * Отпуштање радника са преосталом радном способношћу, уколико послодавац не може обезбиједити одговарајуће радно мјесто.
- * Потпуно нови, нејасан и недоречен начин утврђивања плате.
- * Није дефинисан појам основне плате и раднога учинка.
- * Потпуна слобода послодавца је да самстално утврђује висину плате.
- * Смањена је надокнада по основу минулог рада.
- * Могућност Владе РС да утврђује цијену рада, а друга примања по основу рада и помоћи раднику су само текстативно наведена, без утврђивања минималног износа.
- * Нема ограничења оптерећења плате.
- * Уопште прописивање тежих и лакших повреда радне обавезе.
- * Удаљење (суспензија) радника када год послодавац посумња на тежу повреду радне обавезе.
- * Скраћивање рокова за достављање мишљења Синдиката на програм збрињавања вишка радника.
- * Формална улога Завода за запошљавање у погледу збрињавања вишка радника.
- * Не постоји могућност за престанак радног односа када радник наврши 40 година пензијског стажа, тако да ће сви радници радити до 65 година живота, без обзира на године стажа.
- * Потпуна флексибилизација радног односа.
- * Не постоји обавеза провођења дисциплинског поступка.
- * Преко 20 основа за престанак радног односа.
- * Нема другостепеног поступка, односно могућности изјављивања жалбе.
- * Могућност измјене садржаја уговора о раду, анекс уговора.
- * Могућност да суд радника не мора да врати на посао, у случају када послодавац незаконито да отказ раднику, односно погријешу у процедури престанка радног односа.
- * Могућност рада ван радног односа.
- * Скраћивање рокова за обраћање Суду и Инспекцији рада.
- * Избацивање појма „већински Синдикат“.
- * Дата је могућност закључивања Споразума о удруживању ради испуњења услова репрезентативности.
- * Код одлучивања и утврђивања репрезентативности нема концензуса, одлучује се већином гласова.

- * Министар може утврдити репрезентативност и без предлога Одбора.
- * Могућност рада Одбора и без учешћа Синдиката.
- * Није у потпуности јасно дефинисано ко подноси захтјев за преиспитивање утврђене репрезентативности.
- * Први пут се уводи појам представника радника умјесто Синдиката.
- * Колективни уговор се закључује на три године.
- * Влада РС не учествује у закључивању Општег колективног уговора.
- * Могућност закључивања Посебног (гранског) колективног уговора за грану, групу, подгрупу или дјелатност.
- * Обавеза формирања Одбора за преговоре у случају када имамо више репрезентативних синдиката.
- * Обавеза сарадње у процесу Колективног преговарања репрезентативног Синдиката са нерепрезентативним Синдикатом који окупља најмање 10% запослених код послодавца.
- * Могућност министра да из примјене колективних уговора, у дијелу који се односи на плате и надокнаде, изузме поједине послодавце или Удружење послодаваца.
- * Колективни уговори се примјењују најдуже шест мјесеци од дана ступања на снагу Закона о раду.