

ВЕЋЕ САВЕЗА САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ
- ПРЕДСЕДНИШТВО -
Београд, 4. септембар 2002. године

У П У Т С Т В О ЗА ИЗРАДУ ПОЈЕДИНАЧНОГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ О РАДУ

У В О Д

Упутство за израду појединачног колективног уговора урађено је са циљем пружања непосредне помоћи органима самосталних синдикалних организација у предузећима, да одмах покрену активности и уђу у преговоре ради закључивања појединачног колективног уговора. Због значајних новина које уводи Закон о раду ("Сл. гласник РС", бр. 70/2001), ступањем на снагу 21. 12. 2001. године, указује се на основна питања која појединачним колективним уговором треба уредити, као и на нека могућа решења по тим питањима.

Друга права запослених која су утврђена законом није потребно преносити у појединачни колективни уговор.

Преамбула појединачног колективног уговора

Навести да се појединачни колективни уговор закључује на основу чланова 7., 10., 135, и 145. Закона о раду.

Закључују га: репрезентативни синдикати (навести синдикате) и директор (као овлашћени представник послодавца).

І. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Потребно је навести да се појединачним колективним уговором уређују:

- права, обавезе и одговорности запослених и послодавца и
- међусобни односи учесника колективног уговора.

2. Одредбе појединачног колективног уговора примењују се на све запослене код послодавца, са изузетком запослених у пословодној структури (директор и руководни тим), за које се зараде, накнаде зарада и друга примања уређују посебним актом.

3. Уградити обавезу послодавца да са сваким запосленим закључи уговор о раду, на основу решења из појединачног колективног уговора.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Навести да се радни однос заснива у складу са условима утврђеним одговарајућим актом послодавца, правилником о систематизацији послова, којим се утврђују: врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима.

2. Дефинисати да се заснивање радног односа врши путем јавног огласа, а само изузетно (у хитним ситуацијама, за поједине послове и сл.), без оглашавања. Услови из огласа да буду идентични условима утврђеним правилником о систематизацији послова.

3. Регулисати зараду и сва друга права из радног односа за приправнике.

Могуће решење је да се за приправника предвиди зарада у одређеном проценту (60-80%) од зараде утврђене за послове за које се приправник оспособљава.

III. РАДНО ВРЕМЕ

Радно време дефинисано је Законом (40 часова недељно) или је његово уређивање препуштено послодавцу.

Појединачним колективним уговором треба утврдити:

- нарочито тешке, напорне и за здравље штетне послове, ако такви послови постоје код послодавца,
- груписати их по степену тежине и штетности на здравље запосленог,
- утврдити дужину “скраћеног радног времена” за сваку групу, сразмерно штетном дејству услова рада на тим пословима.

Могуће решење: I група 30 часова недељно, II група 35 часова недељно и сл.

IV. ОДМОР И ОДСУСТВА

Појединачним колективним уговором уређују се:

- критеријуми за утврђивање дужине годишњег одмора,
- плаћено одсуство (одсуство уз накнаду зараде) и
- неплаћено одсуство.

1. Код утврђивања дужине годишњег одмора полази се од законских одредби да годишњи одмор за календарску годину износи најмање 18 радних

дана, а конкретна дужина зависи од: дужине стажа осигурања, услова рада и других критеријума. Други критеријуми утврђују се појединачним колективним уговором, а то могу бити: радни допринос запосленог, социјални и здравствени услови запосленог, године старости деце и сл. При томе, треба уредити за колико се дана минимална дужина годишњег одмора од 18 дана, увећава по сваком критеријуму.

Пошто Законом није ограничена дужина годишњег одмора, треба границу одредити колективним уговором.

Могуће решење је: граница 25 радних дана, а у изузетним случајевима, за запослене са преко 30 година радног стажа, до 30 дана, и за запослене на пословима за које је уведено скраћено радно време 35 радних дана итд.

Потребно је уредити и време коришћења годишњег одмора, зависно од природе посла и делатности послодавца.

Могуће решење је: коришћење колективног годишњег одмора, уз одређивање оријентационог термина у коме се годишњи одмор користи, или да се утврди план коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину, на основу потреба процеса рада и појединачних потреба запослених.

2. Плаћено одсуство (одсуство уз накнаду зараде) треба уредити дефинисањем:

- броја дана плаћеног одсуства по основама утврђеним законом,
- других случајева за које ће послодавац одобрити запосленом плаћено одсуство и број дана одсуства по тим основама.

Према законским решењима, запослени има право на плаћено одсуство у току календарске године, највише до пет радних дана, по следећим основама: склапање брака, порођај супруге, тежа болест или смрт члана уже породице, добровољно давање крви и у другим случајевима утврђеним колективним уговором. Ти случајеви који не улазе у лимит од пет дана могу бити: порођај ћерке или снахе, женидба сина или удаја ћерке, селидба, одлазак на одслужење војног рока, отклањање штетних последица у домаћинству услед елементарних непогода, стручно усавршавање, учешће на радно-производним такмичењима које организује синдикат, коришћење организованог рекреативног одмора и др.

Послодавац може запосленом одобрити плаћено одсуство и у другим случајевима за које оцени да су оправдани или да су у интересу послодавца.

Могуће решење је да се за сваку од предвиђених основа плаћено одсуство утврди у трајању од два до пет радних дана.

3. Неплаћено одсуство послодавац може запосленом да одобри, уз услов да оно не ремети процес рада. Основ може бити: учешће на културно-уметничким, спортским и другим јавним приредбама, такмичењима, неговање тешко оболелог члана уже породице, потреба бањског лечења запосленог и др. Уколико се уреди колективним уговором, треба регулисати која права и обавезе мирују за време неплаћеног одсуства.

Могуће решење је да се неплаћено одсуство одобрава зависно од случаја, у трајању до 30 дана, до 60 дана, до 6 месеци и сл., а да се нпр., за одсуствовање дуже од 30 дана предвиди мировање права и обавеза.

Треба напоменути да се и плаћено и неплаћено одсуство регулишу посебним решењем послодавца, на захтев запосленог.

V. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ НА РАДУ

Појединачним колективним уговором треба утврдити:

- послове са посебним условима рада, на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних и других обољења,
- услове које мора да испуњавају запослени који се распоређују на ове послове, у погледу година живота, стручне спреме, здравственог стања, оспособљености за обављање послова на сигуран и безбедан начин и др.,
- средства и опрему личне заштите за обављање појединих послова,
- право синдиката да предлаже предузимање мера заштите на раду,
- формирање одбора за заштиту на раду (од представника синдиката, послодавца и стручњака из области заштите на раду),
- обавезу послодавца да осигура запослене за случај смрти или смањења радне способности (инвалидности),
- обавезу послодавца да обезбеди средства за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запослених формирањем посебног фонда. Могуће решење је да се фонд за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запослених формира издвајањем износа у утврђеном проценту (0,2% - 1%) на исплаћене зараде.

VI. ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

Зараде, накнаде зарада и друга примања, у целини се регулишу појединачним колективним уговором или уговором о раду.

Треба навести да зараду чини:

- зарада коју запослени оствари за обављени рад у време проведено на раду,
- увећана зарада,
- накнада зараде и
- друга примања.

1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу:

- основне зараде (уговорене цене рада),
- резултата рада (оствареног учинка).

Појединачним колективним уговором треба уредити:

- како ће зараду послодавац уговорати са запосленим, као основну зараду или као цену рада или на неки други начин,
- заштитне износе основних зарада за карактеристичне послове, груписане према сложености и условима рада, испод којих послодавац не би могао уговорати зараду са запосленим,
- критеријуме за увећање основне зараде за групе карактеристичних послова који се обављају у тежим условима рада од уобичајених,
- дефинисати критеријуме и мерила за утврђивање резултата рада запосленог,
- да конкретни износ зараде са запосленим увек се уговара уговором о раду.

1.1. Основна зарада се уговара у износу који не може бити нижи од основне зараде за карактеристичне послове одговарајуће групе, утврђене појединачним колективним уговором. При уговарању се полази од: врсте посла, описа посла, значаја посла за послодавца, стручне спреме и занимања запосленог, обима посла и др.

Основна зарада уговара се у номиналном износу или по радном часу. Може се задржати досадашња пракса да се уговори само основна зарада за најједноставније послове ("основица") и коефицијенти за основне зараде за типичне (карактеристичне) послове, који се, најчешће разврставају у 8 – 16 група. Табеларни приказ карактеристичних послова са најнижим износима основних зарада односно коефицијентима сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме, је саставни део појединачног колективног уговора.

Основна зарада може се увећати по основу отежаних услова рада, ако су они карактеристични за конкретног послодавца, а могуће решење је да се она увећава у месечном износу по часу, при чему се узима у обзир и време изложености тежим или знатно тежим условима рада у обављању посла.

1.2. Резултати рада утврђују се на основу:

- упоређивања оствареног учинка у односу на нормативе и стандарде рада (колективне и индивидуалне норме),
- оцене доприноса појединца у остваривању учинка обрачунске јединице (реализација планских задатака).

Утврђивање норматива и стандарда рада је у надлежности послодавца, али је битно појединачним колективним уговором предвидети:

- да са нормативима и стандардима рада као и са њиховим променама благовремено буде упознат синдикат,
- да са нормативима и стандардима рада буде упознат запослени, при закључивању уговора о раду.

1.3. Зарада запосленог за пуно радно време и резултате рада у нивоу уобичајених или прописаних норматива и стандарда рада утврђује се у висини основне зараде.

Зарада запосленог код кога резултати рада одступају од стандардних, утврђује се тако што се основна зарада увећава или умањује сразмено оствареном учинку или се утврђују границе у којима се она може кретати (нпр. у плусу или минусу од 30% до 50%), а могу се одредити прогресивне и дегресивне стопе корекције или пак утврдити стимулација у номиналном износу.

2. Увећана зарада припада запосленом за:

- прековремени рад,
- рад на дан празника који је нерадни дан,
- ноћни рад,
- рад у сменама,
- у другим случајевима (нпр. рад недељом).

Конкретан износ утврдити у појединачном колективном уговору. Могу се задржати раније прописани проценти (прековремени рад увећање 26%, рад на дан државног празника 110%, ноћни рад 26%), могу се утврдити виши или нижи проценти од досадашњих или предвидети и друге основе и уговорити проценте, полазећи од специфичности делатности.

Закон не забрањује да се појединачним колективним уговором уреди увећање зараде по основу “минулог рада”. Могуће решење је да се увећање зараде по овом основу утврди за сваку навршену годину рада у радном односу, или за године рада код послодавца.

3. Накнада зараде, према Закону, припада запосленом у висини зараде коју би остварио да је радио у случајевима одсуствовања са рада због:

- празника који је нерадни дан,
- годишњег одмора,
- плаћеног одсуства,
- војне вежбе,
- одазивања на позив државног органа.

Законом је утврђено и право на накнаду зараде, у односу на зараду коју би запослени остварио да је радио, у случају:

- боловања до 30 дана (накнада у висини 65% зараде, ако је боловање проузроковано болешћу или повредом ван рада, односно 100% зараде ако је боловање проузроковано повредом на раду или професионалном болешћу),

- прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог (накнада у висини 45% зараде),

с тим да се појединачним колективним уговором, накнада зараде може утврдити и у већем износу од прописане Законом.

Појединачним колективним уговором могу се уредити и други случајеви, у којима запослени остварује накнаду зараде и висина те накнаде, као напр због:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца, због необезбеђивања заштите на раду (ово је право утврђено законом),
- присуствовања седницама органа синдиката,
- учествовања на радно-производним такмичењима и другим облицима стваралаштва и сл.

4. Друга примања која се могу појединачним колективним уговором утврдити, а немају карактер зараде су:

- отпремнина при одласку у пензију,
- солидарна помоћ,
- јубиларна награда,
- помоћ у случају смрти запосленог или члана његове уже породице.

Уколико су наведена примања предвиђена појединачним колективним уговором, она су и обавеза послодавца, коју треба регулисати уређивањем:

- висине конкретног примања,
- услова под којима се остварује,
- начина и времена исплате и др.

Треба настојати да се у појединачном колективном уговору задржи стечено право и на друга примања, која су саставни део зараде, јер подлежу плаћању доприноса и пореза, као што су: топли оброк (20% просечне месечне зараде у привреди), регрес (просечна месечна зарада у привреди), теренски додатак (3% просечне месечне зараде у привреди), додатак за одвојени живот и др.

Ако су поменута права утврђена појединачним колективним уговором, она су и обавеза послодавца, при чему треба дефинисати:

- висину примања,
- случајеве у којима се остварују,
- начин остваривања и сл.

5. Исплата зараде

Потребно је одредити:

- начин исплате зараде (једном месечно, или у два дела или недељно и сл.),
- рокове за исплату зараде,
- обавезу послодавца да уз сваку исплату зараде запосленом достави обрачун зараде.

6. Накнада трошкова

Треба утврдити:

- накнаду трошкова превоза за долазак на рад и повратак са рада, и
- дневницу за службено путовање у земљи.

1. Код уређивања накнаде трошкова превоза треба дефинисати:

- случајеве када запослени има право на накнаду трошкова превоза (удаљеност од посла),

- износ накнаде у односу на стварне трошкове превоза (100% или мање, или да се утврди у номиналном износу),

- да се ограничи висина накнаде.

2. Код уређивања дневнице за службено путовање у земљи, могућа решења су:

- да се задржи досадашња пракса везивања висине дневнице за просечну зараду у Републици (5% просечне зараде у привреди Републике или неки други проценат или,

- да се дневница утврђује у номиналном износу, или

- да се утврђује на основу стварних трошкова према приложеним рачунима,

- да се трошкови превоза и ноћења на службеном путовању признају према приложеном рачуну.

У сваком случају треба прецизирати: када запослени има право на пуну, односно половину дневнице, како се обрачунава дневница када службени пут траје дуже од 24 часа и сл.

VII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Појединачним колективним уговором треба предвидети:

- обавезу послодавца да донесе програм решавања вишка запослених, ако због технолошких, економских или организационих промена, намерава запосленима да откаже уговор о раду,

- да програм решавања вишка запослених пре коначног утврђивања обавезно достави синдикатима, ради разматрања и давања сугестија,

- заштиту одређених категорија запослених од престанка радног односа у случају вишка запослених.

Програм решавања вишка запослених мора да садржи права утврђена појединачним колективним уговором и предлог мера, као што су: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, скраћено радно време, кредит за организовање самосталне делатности, отпремнина и др.

Запосленом који је вишак, послодавац је дужан да обезбеди исплату отпремнине најмање у износу утврђеном законом, и то:

- до 10 година проведених у радном односу – најмање у висини 2 зараде запосленог у месецу који претходи месецу престанка радног односа,

- од 10 – 20 година проведених у радном односу најмање 3 зараде запосленог,

- од 20 – 30 година проведених у радном односу најмање 4 зараде запосленог,

- преко 30 година проведених у радном односу – најмање 5 зарада запосленог.

Битно је истаћи да појединачним колективним уговором треба утврдити право запослених на веће износе отпремнина од законских, а по

могућству уговорити и друга права за која се прецизно утврђују износи средстава која се одобравају запосленом.

VIII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Потребно је уредити:

- техничке услове за рад синдиката (коришћење просторија без накнаде, коришћење фотокопир апарата и факса послодавца, директну телефонску линију, могућност коришћења аутомобила послодавца за одређен број часова у току месеца, начин истицања битних докумената и обавештавања чланова итд.),
- фонд месечних часова за обављање синдикалних активности и зараду синдикалним представницима, посебно за председника као и за чланове органа синдикалних организација, према потребама синдикалног деловања,
- заштиту синдикалних активиста за време функције, ако своју активност обављају у складу са законом и колективним уговором,
- обавезу послодавца да упозна синдикат са активностима битним за социјални и материјални положај запослених,
- право синдиката да покреће иницијативе, да присуствује седницама органа послодавца на којима се иницијативе и предлози синдиката решавају,
- присуство синдикалних активиста седницама синдиката на вишим нивоима организовања и деловања, према указаној потреби, семинарима и другим видовима синдикалне активности, одређени број дана и уз накнаду зараде.

IX. РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ ПОЈЕДИНАЧНОГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Спорна питања у примени колективног уговора решавају се пред арбитражом и надлежним судом.

Арбитражу образују учесници колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Појединачним колективним уговором уредити:

- број чланова арбитраже,
- како се одређује арбитража (по правилу једнак број чланова одређују синдикат и послодавац а неутралне чланове споразумно именују),
- рок за одлучивање и начин доношења одлуке,
- обавезност спровођења одлуке арбитраже,
- ко сноси трошкове ангажовања чланова и рада арбитраже (солидарно или не).

X. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Овим одредбама треба утврдити:

- када колективни уговор ступа на снагу,
- да ли се закључује на одређено или на неодређено време,
- могућност отказа уговора на неодређено, односно на одређено време, пре истека времена за које је закључен,
- временски период примене вашећег колективног уговора, у случају да један од учесника откаже колективни уговор,
- закључивање анекса колективног уговора ради промене појединих решења или утврђивања основице за одређивање основних зарада по категоријама послова,
- начин објављивања колективног уговора и тд.