



САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ
САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА ВОЈВОДИНЕ
Адреса: Нови Сад 21000, Булевар Михајла Пупина бр. 24
Телефон: +381 (0) 21 557 911; Факс: 021/457-472;
www.sssv.rs ; e-маил: office@sssv.rs

Нови Сад, 20.12.2013.године

Нацрт Закона о изменама и допунама Закона о раду, због броја и садржине предложених измена, више подсећа на нов Закон о раду, него на Закон о изменама и допунама. Изменама је обухваћена велика већина чланова, предложена решења су садржински битно другачија у односу на постојећи закон, а некима од њих се и суштински мењају постулати на којима се заснива српски радноправни систем.

Највећи број предложених правила има за последицу, директно или индиректно, укидање или смањење права радника.

Велики број правила је директно усмерен на умањење синдикалне активности и гушење синдиката.

Већи број предложених измена отежаће или практично укинути социјални дијалог у Србији.

Поједини, ретки предлози су усмерени на побољшање положаја запослених, али већина њих је у пракси неостварива због тога што, или нису комплетни, тј. у правнотехничком смислу изведени до краја, или зато што су делимично или потпуно обесмишљени другим одредбама.

НАЈВАЖНИЈЕ ПРЕДЛОЖЕНЕ ИЗМЕНЕ ЗАКОНА О РАДУ

- 1) **УКИДА СЕ ОБАВЕЗА ПОСЛОДАВЦА, који има до 10 запослених, ДА САЧИНИ ПРАВИЛНИК О ОРГАНИЗАЦИЈИ И СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ ПОСЛОВА!**
- 2) **УКИДА СЕ ОБАВЕЗНО ИЗРИЧИТО УТВРЂИВАЊЕ ОСНОВНИХ ЕЛЕМЕНАТА УГОВОРА О РАДУ:** зарада, накнада зараде и друга примања запосленог, рокови за исплату зараде и других примања и какво је дневно и недељно радно време запосленог.
- 3) **УКИДА СЕ ОБАВЕЗА ПОСЛОДАВЦА ДА ЗАПОСЛЕНОМ ДОСТАВИ ФОТОКОПИЈУ ПРИЈАВЕ НА ОБАВЕЗНО СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ!**
- 4) **УВОДИ СЕ ПРОБНИ РАД ЗА ОБАВЉАЊЕ ВИШЕ ПОВЕЗАНИХ, ОДНОСНО СРОДНИХ ПОСЛОВА!**
- 5) **ПРАКТИЧНО СЕ УКИДА 40-ЧАСОВНО НЕДЕЉНО И 8-ЧАСОВНО ДНЕВНО РАДНО ВРЕМЕ:**
 - Даје се право послодавцу да "кад организација посла то захтева" распореди радно време тако да радни дан траје 12, а радна недеља 48 сати. То се не сматра прековременим радом нити прерасподелом радног времена, већ обичним распоредом радног времена.
 - Уводи се *приправност* за све запослене, без било какве заштите од могућих злоупотреба.
 - Уводи се *"клизно радно време"*, без било какве заштите од могућих злоупотреба.

- **Скраћује се рок у коме је послодавац дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена са седам на 5, односно само 2 дана унапред.**

Обавеза благовременог обавештавања не односи се на прековремени рад.

- **Значајно се проширује круг разлога за увођење прековременог рада и продужава се, у неким случајевима без границе, трајање прековременог рада.**

- **Продужава се могући период за прерасподелу радног времена са шест месеци у календарској години на 12 месеци без ограничења.**

СВА ОВА ПРАВИЛА СЕ ОДНОСЕ И НА ЗАПОСЛЕНЕ СА НЕПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ.

6) ПРАКТИЧНО СЕ УВОДИ РАД У ПАРУ!

Дозвољава се послодавцу да анексом уговора о раду пребацује запосленог са пуног на непуно радно време. Ако запослени одбије да потпише такав анекс, добиће отказ.

7) ОМОГУЋАВА СЕ ПРОИЗВОЉНО УТВРЂИВАЊЕ ЗАРАДЕ ИЗ МЕСЕЦА У МЕСЕЦ!

Решењем из Нацрта Закона основна зарада се везује за радни учинак запосленог, што значи да ће од послодавчеве процене радног учинка запосленог зависити његова зарада за текући месец. Искључиво је у надлежности послодавца да утврди шта је стандардни учинак за одређени посао, као и да оцени какав је радни учинак остварио запослени. Уколико послодавац оцени да је запослени остварио нижи радни учинак од стандардног, зарада запосленог може бити нижа и од минималне.

8) РЕЛАТИВИЗУЈЕ СЕ ПРИНЦИП "ЈЕДНАКА ЗАРАДА ЗА РАД ЈЕДНАКЕ ВРЕДНОСТИ"!

Уместо постојећих, објективних и релативно лако проверљивих критеријума за упоређивање вредности послова, уводе се субјективни и тешко мерљиви критеријуми, који ће омогућити дискриминацију запослених по разним основама.

9) БРИШЕ СЕ ПРАВО НА УВЕЋАЊУ ЗАРАДУ ЗА РАД У СМЕНАМА!

10) ПРАВО НА УВЕЋАЊУ ЗАРАДУ ПО ОСНОВУ "МИНУЛОГ РАДА" ВЕЗУЈЕ СЕ САМО ЗА РАД КОД ПОСЛЕДЊЕГ, ТРЕНУТНОГ ПОСЛОДАВЦА!

11) СМАЊУЈЕ СЕ НАКНАДА ЗАРАДЕ ПО СВИМ ОСНОВАМА!

(боловање, годишњи одмор, плаћено одсуство, нерадни празници, одсуство ради одласка на војну вежбу и ради одазивања позиву надлежног државног органа)

До снижавања накнаде зараде долази због снижавања основице за обрачун накнаде зараде са просечне зарадње у претходна три месеца на основну зараду плус минили рад.

СМАЊУЈЕ СЕ ОСНОВИЦА И ЗА ВЕЋИНУ ДРУГИХ ПЛАЋАЊА ЗАПОСЛЕНИМА ПО ОСНОВУ ЗАКОНА О РАДУ.

11) УКИДАЈУ СЕ НАЈНИЖИ ДОЗВОЉЕНИ ИЗНОСИ НАКНАДЕ ТРОШКОВА за долазак и одлазак са рада и за службени пут у иностранству!

**12) УКИДА СЕ ОБАВЕЗНА НОВЧАНА НАКНАДА ЗА ТОПЛИ ОБРОК!
Послодавац ће ову обавезу моћи да изврши и на "неки други начин".**

- 13) **СМАЊУЈЕ СЕ ИЗНОС ОТПРЕМНИНЕ ЗА ОДЛАЗАК У ПЕНЗИЈУ!**
- 14) **УКИДА СЕ ОБАВЕЗНО ПОТПИСИВАЊЕ ОБРАЧУНА ЗАРАДЕ И НАКНАДЕ ЗАРАДЕ ОД СТРАНЕ ЗАПОСЛЕНОГ!**
- 15) **ОТЕЖАВА СЕ КОРИШЋЕЊЕ ПРАВА НА ГОДИШЊИ ОДМОР!**
- запослени, који је засновао радни однос или је имао прекид радног односа дужи од 30 дана, мора радити најмање 6 месеци непрекидно у календарској години у којој је засновао радни однос, односно имао прекид, да би стекао право на пун годишњи одмор за ту годину.
 - запослени, коме радни однос престаје пре 1. јула текуће године, имају право само на сразмеран део годишњег одмора за ту годину.
 - Уводи се могућност да се решење о коришћењу годишњег одмора достави запосленом непосредно пре коришћења годишњег одмора.
 - Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми.
 - Допушта се послодавцу да, у случају коришћења колективног годишњег одмора, обавести запослене о тој чињеници на тај начин што ће истаћи обавештења за све запослене одједном на огласној табли, без достављања појединачних решења.
 - Брише се заштитна одредба по којој се сматра да је послодавац ускратио запосленом право на годишњи одмор уколико му не достави решење о коришћењу годишњег одмора.
 - Трајање првог дела годишњег одмора се са 3, скраћује на обавезне 2 радне недеље.
 - Када се годишњи одмор користи у деловима, први део се мора искористити у току календарске године, а други део најкасније до 31. августа, односно 31. децембра наредне године, а не као по важећем Закону до 30. јуна.
 - Брише се одредба по којој запослени има право на накнаду штете уколико кривицом послодавца не користи годишњи одмор.
 - Брише се право запосленог да, у случају престанка радног односа, искористи годишњи одмор на који има право за ту годину. Уместо тога уводи се обавеза послодавца да запосленом исплати накнаду за коришћење годишњег одмора, у висини основне зараде увећане за минули рад, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.
- 16) **СУЖАВА СЕ ПРАВО НА КОРИШЋЕЊЕ ПЛАЋЕНОГ ОДСУСТВА!**
- 17) **УВОДИ СЕ КАТЕГОРИЈА "ПРИВРЕМЕНО УПУЋИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ НА ОДГОВАРАЈУЋЕ ПОСЛОВЕ" САМО НА ОСНОВУ ОДЛУКЕ ПОСЛОДАВЦА, БЕЗ АНЕКСА УГОВОРА О РАДУ!**
- 18) **ОМОГУЋАВА СЕ ПОСЛОДАВЦУ ДА КОРИСТИ "ДРУГЕ НАЧИНЕ", осим обраћања надлежној здравственој установи, РАДИ ПРОВЕРЕ ОПРАВДАНОСТИ БОЛОВАЊА ЗАПОСЛЕНОГ!**
- ОМОГУЋАВА СЕ ПОСЛОДАВЦУ ДА УПУТИ ЗАПОСЛЕНОГ КОЈИ ЈЕ НА БОЛОВАЊУ НА ПРЕГЛЕД У ЗДРАВСТВЕНУ УСТАНОВУ КОЈУ ОН ОДРЕДИ, РАДИ ПРОВЕРЕ ОПРАВДАНОСТИ КОРИШЋЕЊА БОЛОВАЊА!**
- 19) **ЗНАТНО СЕ ПРОШИРУЈЕ КРУГ РАЗЛОГА ЗА УВОЂЕЊЕ РАДА НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ И ПРОДУЖАВА СЕ ЊЕГОВО ТРАЈАЊЕ ДО 36 МЕСЕЦИ!**
Не постоји ни једна ваљана заштитна мера, ради спречавања злоупотреба.

- 20) ДРАСТИЧНО СЕ ПРОШИРУЈЕ КРУГ РАЗЛОГА ЗА ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ!
- 21) УВОДЕ СЕ ДИСЦИПЛИНСКЕ МЕРЕ ЗА ЗАПОСЛЕНОГ БЕЗ ОГРАНИЧЕЊА И ЗАШТИТЕ!
- привремено удаљење са рада без накнаде зараде од 1 до 15 радних дана,
- новчану казну у висини до 20% основне зараде у трајању до 3 месеца
- и опомену пред отказ која "важи" 6 месеци.
- 22) УКИДА СЕ ОБАВЕЗА ПОСЛОДАВЦА ДА ОБАВЕШТЕЊЕ ПРЕД ОТКАЗ ДОСТАВИ СИНДИКАТУ ЧИЈИ ЈЕ ЗАПОСЛЕНИ ЧЛАН!
- 23) СКРАЋУЈЕ СЕ РОК У КОМЕ ЗАПОСЛЕНИ НЕ МОЖЕ ЗАМЕНИТИ РАДНИКА КОЈИ ЈЕ ОТПУШТЕН КАО ВИШАК СА 6 НА 3 МЕСЕЦА!
- 24) ПОГОРШАВА СЕ ПОЛОЖАЈ ЗАПОСЛЕНИХ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ!
- 25) БРИШЕ СЕ ЗАШТИТА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У СЛУЧАЈУ ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА, КАО И КОД УПУЋИВАЊА ЗАПОСЛЕНОГ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА!
- 26) УВОДИ СЕ ПРАВО ЗАПОСЛЕНОГ КОЈИ ЈЕ ВИШАК НА ОТПРЕМНИНУ САМО ЗА РАДНИ СТАЖ ОСТВАРЕН КОД ПОСЛЕДЊЕГ ПОСЛОДАВЦА!
ИСТОВРЕМЕНО СЕ СНИЖАВА И ОСНОВИЦА ЗА УТВРЂИВАЊЕ ИЗНОСА ОТПРЕМНИНЕ.
- 27) ДОЗВОЉАВА СЕ ПОСЛОДАВЦУ ДА ЗАДРЖАВА РАДНУ КЊИЖИЦУ ЗАПОСЛЕНОГ 15 ДАНА ПО ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА!
- 28) БРИШЕ СЕ МОГУЋНОСТ ПРОШИРЕНОГ ДЕЈСТВА КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА!
- 29) ПОТПУНО СЕ РЕЛАТИВИЗУЈЕ И ОБЕСМИШЉАВА ЗАШТИТА ПРЕДСТАВНИКА ЗАПОСЛЕНИХ!
- 30) ДРАСТИЧНО СЕ КРШИ СЛОБОДА СИНДИКАЛНОГ ОРГАНИЗОВАЊА И ДЕЛОВАЊА!

... И ЈОШ ПУНО ТОГА!