ИЗВЕШТАЈ О ПРИМЕНИ РЕВИДИРАНЕ ЕВРОПСКЕ СОЦИЈАЛНЕ ПОВЕЉЕ У

РЕПУБИЦИ СРБИЈИ ЗА 2013.

 ЗА ЧЛАНОВЕ: 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 и 29

**Члан 2. Сви радници имају право на праведне услове рада**

У циљу обезбеђивања ефикасног остваривања права на правичне услове рада, стране уговорнице се обавезују:

1 да осигурају разуман број дневних и недељних радних сати, да се радна недеља постепено смањује до нивоа који дозвољавају пораст продуктивности и други релевантни фактори;

2 да обезбеде плаћене празничне дане;

3 да обезбеде најмање четири недеље плаћеног годишњег одмора;

4 да уклоне ризике приликом обављања изузетно опасних или нездравих занимања, а тамо где то још увек није могуће да уклоне или у довољној мери умање ове ризике, да обезбеде или смањивање броја радних сати ли додатан број плаћених дана одмора за раднике који су ангажовани на таквим пословима.

5 да обезбеде период недељног одмора који ће, у мери у којој је то могуће, да се поклопи са даном који је традиционално или по обичају дан одмора у тој земљи или том региону.

6 да осигурају да радници буду обавештени у писменој форми, што је пре могуће, а у сваком случају нипошто после истека два месеца од датума почетка њиховог запослења, о суштинским аспектима уговорног односа или односа запослења.

7 да обезбеде да радници који обављају свој рад током ноћи имају корист од оних мера које узимају у обзир посебну природу таквог рада.

Информације које треба доставити

Члан 2, став 1

1) Опишите какав је општи законодавни оквир. Прецизирајте карактер, разлоге за и обим реформи ако их има.

2) Наведите мере које су предузете (административни (управни) аранжмани, програми, акциони планови, пројекти, итд.) за примену законодавног оквира.

3) Доставите релевантне цифре, статистичке податке и друге фактичке информације, а нарочито: просечно радно време у пракси за сваку главну категорију занимања; све мере којима се дозвољава аброгација од прописа којима се регулише радно време.

ОДГОВОР:

**Према члану 50. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13) пуно радно време износи 40 часова недељно, ако овим законом није друкчије одређено.**

 **Општим актом може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно а запослени остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.**

**Запослени може да заснује радни однос са непуним радним временом, односно са радним временом које је краће од пуног радног времена (члан 51. ). Радна недеља према члану 55. Закона по правилу траје пет радних дана. Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.Радни дан, по правилу, траје осам часова.**

 **Према члану 52. Закона о раду запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог - скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).**

 **Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.**

 **У члану 53. Закона о раду прописао је да је на захтев послодавца, запослени дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.**

 **Према чл. 57 - 61. Закона послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.**

 **Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.**

 **У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.**

 **Запосленом који ради у прерасподели, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом у року који не може да буде дужи од 30 дана и има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 10 часова непрекидно.**

 **Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време.**

 **Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови прековременог рада прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.**

Министарство рада, запошљавања и социјалне политике - Инспекторат за рад у сарадњи са Управом за безбедност и здравље на раду и Одељењем за међународну сарадњу, европске интеграције и пројекте, припремило је **Пројекат «Унапређење стања безбедности и здравља на раду у Републици Србији»** са фокусом на имплементацију стандарда ЕУ у области безбедности и здравља на раду у Републици Србији, чији је донатор Министарство спољних послова Краљевине Норвешке. Између осталог, **овај Пројекат је допринео да се у сарадњи са репрезентативним удружењима послодаваца и запослених унапреди примена законских и подзаконских прописа у области безбедности и здравља на раду.**

 Реализација активности на наведеном Пројекту започела је у новембру 2010. године, а завршена у мају 2013.године, и укључила је обуку на тему безбедности и здравља на раду (са посебним освртом на процену ризика на радном месту и у радној околини) представника за безбедност и здравље на раду, одабраних експерата и лица која имају лиценцу за обављање послова безбедности и здравља на раду, **представника социјалних партнера у делатности грађевинарства, дрвопрерађивачке индустрије и хемијске индустрије**; припрему Студије изводљивости за дефинисање модалитета за формирање Центра за обуку у области безбедности и здравља на раду; припрему и примену грант шеме, која се односи на пружање конкретне помоћи послодавцима (десет одабраних фабрика) који се баве производњом текстила, коже и обуће, а ради побољшања услова рада на месту рада (побољшање климатизације, вентилације, осветљености и сл.); обуку запослених у текстилној индустрији на тему безбедности и здравља на раду и примене стандарда OHSAS 18001 и OHSAS 18002, као и медијску кампању.

Пројектом је **успостављена координисана сарадња** Министарства рада, запошљавања и социјалне политике Републике Србије **са социјалним партнерима**, као и са свим институцијама, чији програми садрже активности везане за смањење броја повреда на раду и професионалних болести.

**Учешће представника репрезентативних удружења сидниката и послодаваца на Пројекту јача социјални дијалог** **и тежњу да се побољша стање у области безбедности и здравља на раду у Србији**. Сврха је, да се запосленима омогуће безбедни услови рада, односно очува здравље и телесни интегритет, а и да послодавци ефикасније раде и да имају умањене издатке због повреда на раду и професионалних болести.

 Разматрање свих питања од интереса за запослене и њихове синдикате, као и за послодавце, а која су везана за унапређењe стања у области безбедности и здравља на раду, омогућено је захваљујући активном учешћу свих социјалних партнера и других релевантних институција на Пројекту.

 **Инспекторат за рад је** у циљу јачања социјалног дијалога **у 2011. години, једном месечно** организовао састанке са синдикатима и послодавцима**, а ради ефикасније заштите права свих учесника на тржишту рада, запослених и послодаваца. Наведена мера се спроводила од маја месеца 2011. године, у складу са Социјално-економским споразумом за 2011. годину, који су 29. априла 2011. године закључили Влада Републике Србије, Унија послодаваца Србије, Савез самосталних синдиката Србије и УГС «Независност».**

 **Састанке са социјалним партнерима су организовала сва одељења, одсеци и група инспекције рада, а ради разматрања најважнијих питања из области радних односа и безбедности и здравља на раду и предузимања конкретних активности у циљу сузбијања рада «на црно» и смањења броја повреда на раду.**

 **Такође, представници Инспектората за рад су активно учествовали на свим конференцијама, округлим столовима, радионицама и семинарима, које су организовали Савез самосталних сидниката Србије, УГС «Независност» и Унија послодаваца Србије.**

Члан 2, став 2

1) Опишите какав је општи законодавни оквир. Прецизирајте карактер, разлоге за и обим реформи ако их има.

2) Наведите мере које су предузете (административни (управни) аранжмани, програми, акциони планови, пројекти, итд.) за примену законодавног оквира.

3) Доставите релевантне цифре, статистичке податке и друге релевантне информације, ако је одговарајуће.

ОДГОВОР:

**Члан 114. Закона прописује да 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.**

Члан 2, став 3

1) Опишите какав је општи законодавни оквир. Прецизирајте карактер, разлоге за и обим реформи ако их има.

2) Наведите мере које су предузете (административни (управни) аранжмани, програми, акциони планови, пројекти, итд.) за примену законодавног оквира.

3) Доставите релевантне цифре, статистичке податке и друге релевантне информације, ако је одговарајуће.

ОДГОВОР:

**У члану 68. Закона о раду запослени има право на годишњи одмор у складу са овим законом.Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.**

**Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.**

**Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.**

**Према члану 69. Закона о раду 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.**

**Закон о раду у члану 70. прописује да при утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању - има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.**

**За време одсуствовања са рада због коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца, у складу са општим актом и уговором о раду (члан 114. Закона).**

 Инспекторат за рад**, као орган управе у саставу Министарства рада, запошљавања социјалне политике у свом саставу има** 25 одвојених одељења, одсека и групу инспекције рада у управним окрузима**,** 1 одељење инспекције рада у Граду Београду, као и једно одељење и један одсек у седишту Инспектората за рад. **У Инспекторату за рад Републике Србије** укупно је 261 запослени, од чега 250 инспекторa рада –правника и инжењера различитих техничких струка.

 *Према подацима Агенције за привредне регистре тренутно је регистровано 333.998 привредних субјеката (109.821 привредних друштава и 224.177 предузетника), што значи да један инспектор рада «покрива» 1336 привредних субјеката.*

 **Инспектори рада на територији Републике Србије су у периоду 2009. – 2012.године предузимали мере и активности у области радних односа и безбедности и здравља на раду са примарним циљем да се обезбеди примена Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, Закона о штрајку, Закона о спречавању злостављања на раду, Закона о равноправности полова, Закона о заштити становништва од изложености дуванском диму, Закона о волонтирању и других закона, подзаконских прописа и колективних уговора, односно да се смањи број повреда на раду, као и број повреда законских одредаба и других прописа који регулишу област радних односа и безбедности и здравља на раду, а и да се сузбије рад „на црно”.**

 Наведени циљеви су остварени **вршењем инспекцијских надзора по службеној дужности** (редовни, контролни, надзори поводом повреда на раду) **и по захтевима странака**, као и **превентивним деловањем** (директним пружањем потребних информација послодавцима, запосленима, синдикалним представницима, као и путем средстава јавног информисања, организовањем округлих столова ради размене информација, које се односе на делатност инспекције рада).

 Циљ инспекцијског надзора у области безбедности и здравља на раду, је пре свега спречавање повреда на раду и професионалних обољења, а заснива се на покретању низа активности у више области деловања, као што су успостављање одговорности послодавца у свим фазама рада, примена превентивних мера у свим облицима рада и технолошким фазама рада, процена ризика и управљање истим на свим местима рада, оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад, праћење њиховог здравственог стања, праћење параметара услова радне средине и слично.

 Анализа стања у области безбедности и здравља на раду са становишта инспекцијског надзора **за период 2009.-2012. година** се базира на извештајима о раду одељења, одсека и групе инспекције рада, из унутрашњих организационих јединица по окрузима и Града Београда.

 **У наведеном четворогодишњем периоду, Инспекторат за рад је укупно извршио 66.147 инспекцијских надзора у области безбедности и здравља на раду, којима је обухваћено 1.260.848 запослених. Такође, у наведеном периоду донето** **је 22.029 решења о отклањању недостатака, донета су 1.872 решења о забрани рада на месту рада, због опасне појаве која може да угрози безбедност и здравље запослених, поднете су 152 пријаве за покретање кривичног поступка против одговорних лица, због основане сумње да су починили кривично дело изазивања опасности необезбеђењем мера безбедности и здравља на раду, као и 4.704 захтева за покретање прекршајног поступка.**

 **Поред тога, у периоду 2009.-2012. година** **поднете су 152 кривичне пријаве против одговорних лица, због основане сумње да су починили кривично дело изазивања опасности необезбеђењем мера безбедности и здравља на раду, као и 4704 захтева за покретање прекршајног поступка против правних лица (и одговорних лица у правним лицима), предузетника, лица за безбедност и здравље на раду, као и против запослених**

 **Током наведеног периода, инспектори рада су извршили 4.933 инспекцијска надзора поводом пријављених повреда на раду и то: 126 надзорa поводом смртних повреда на раду, 70 надзора поводом тешких повреда на раду са смртним исходом; 99 надзора поводом колективних повреда на раду, 3952 надзора поводом тешких повреда на раду, 686 надзора поводом лаких повреда на раду.**

Табеларни приказ броја инспекцијских надзора поводом повреда на раду у периоду од 2009. до 2012. године:

|  |  |
| --- | --- |
| **година** | **Број извршених инспекцијских надзора у случају смртне, тешке са смртним, колективне, тешке и лаке повреде на раду** |
| **Укупно** | **смртних** | **тешке са смртним исходом** | **колективних** | **тешких** | **лаких** |
| **2009.** | **1.286** | **37** | **18** | **22** | **986** | **223** |
| **2010.** | **1.322** | **35** | **21** | **29** | **1.005** | **232** |
| **2011.** | **1.082** | **28** | **18** | **24** | **958** | **54** |
| **2012.** | **1.243** | **26** | **13** | **24** | **1.003** | **177** |

 *Упоредна анализа броја инспекцијских надзора на раду* ***за 2012. годину у односу на 2011. годину*** *указује на то да је* ***превентивним* деловањем инспекције рада и појачаним инспекцијским надзорима у високоризичним делатностима (грађевинарство, индустрија, пољопривреда..)** укупан **број смртних повреда** на раду у 2012. години, **смањен за око 7%** у односу на 2011. годину (у 2012. години догодило се **26** смртних повреда на раду, док се 2011. године догодило **28** смртних повреда на раду), као и да је **број тешких повреда на раду са смртним исходом** у 2012. години, **смањен за 28%** у односу на 2011. годину (у 2012. години догодило се **13** тешких повреда на раду са смртним исходом, док се 2011. године догодило **18** тешких повреда на раду са смртним исходом). Истовремено за **4%** је повећан број инспекцијских надзора поводом пријављених тешких повреда на раду, управо због тога што Инспекторат за рад инсистира код послодаваца да пријављују све повреде, за које се може претпоставити да ће запослени одсуствовати са рада дуже од три радна дана.

Такође, у периоду од 2009. до 2012.године, инспектори рада су извршили 143.385 инспекцијских надзора у области радних односа, при чему је 22.680 лица затечено на фактичком раду (рад „на црно“), а након предузетих мера инспектора рада послодавци су засновали радни однос са 16.932 лица. Истовремено, инспектори рада су донели 19.067 решења о налагању отклањања утврђених неправилности (највише наложених мера односило се на заснивање радног односа, исплату зарада, измену и допуну уговора о раду), 2.765 решења о одлагању извршења решења послодавца о отказу уговора о раду, 10.445 захтева за покретање прекршајног поступка, а поднели су и 91 кривичну пријаву. Чињеница је да јеоко 20% смртно страдалих радило «на црно»**.** Лица која послодавци ангажују без уговора о раду (рад ''на црно'') углавном обављају повремене и привремене (сезонске) послове и ступају на рад без претходног упознавања са технологијом рада, при чему се недовољно води рачуна о њиховој стручној квалификацији за обављање тих послова, као и о њиховом оспособљавању за безбедан и здрав рад. Такође, послодавци лицима које ангажују ''на црно'' врло ретко додељују на употребу и коришћење адекватну опрему за личну заштиту на раду. Последица свега наведеног јесте повећан ризик од повређивања код лица која раде ''на црно'', на шта недвосмислено и указују подаци о повредама на раду.

 **Инциденца повреда на раду у Републици Србији, односно** индекс смртних повреда на раду на 100.000 запослених , према подацима на основу броја укупно запослених и пријављених повреда на раду инспекцији рада, у 2012.години износио је 1,51.

Члан 2, став 4

1) Опишите какав је општи законодавни оквир. Прецизирајте карактер, разлоге за и обим реформи ако их има.

2) Наведите мере које су предузете (административни (управни) аранжмани, програми, акциони планови, пројекти, итд.) за примену законодавног оквира.

3) Доставите релевантне цифре, статистичке податке и друге релевантне информације, ако је одговарајуће.

ОДГОВОР:

**Запослени према члану 80. Закона о раду има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.**

**Према члану 81. Закона о раду запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.**

**На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених правилником, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом(члан 82. Закона о раду ).**

**Према члану 52. Закона запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог - скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.**

Основ система безбедности и здравља на раду јесте **Закон о безбедности и здрављу на раду** (,,Службени гласник РС број 101/05) којим се уређује спровођење и унапређење безбедности и здравља на раду, лица која учествују у радим процесима, као и лица која се затекну у радној околини, ради спречавања повреда на раду, професионалних болести и обољења у вези са радом.

Посебно је одредбом члана 13. Закона о безбедности и здравља на раду прописано:

,,Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и да утврди начин и мере за њихово отклањање.

Послодавац је дужан да измени акт о процени ризика у случају појаве сваке нове опасности и промене нивоа ризика у процесу рада.

Акт о процени ризика заснива се на утврђивању могућих врста опасности и штетности на радном месту у радној околини, на основу којих се врши процена ризика од настанка повреда и оштећења здравља запосленог.

Начин и поступак процене ризика на радном месту и у радној околини прописује министар надлежан за рад.”

У циљу примене Закона о безбедности и здрављу на раду, односно примене превентивних мера за отклањање или смањивање ризика ради побољшања безбедности и здравља на раду, донети су следећи подзаконски прописи:

**Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад на радном месту** („Службени гласник РС”, број 21/09), (Упутство Савета број 89/654/ЕЕЗ од 30. новембра 1989. године о минимуму захтева за безбедност и здравље запослених на радном месту);

 **Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу опреме за рад** („Службени гласник РС”, број 23/09), (Упутство Савета број 89/655/ЕЕЗ од 30. новембра 1989. године о минимуму захтева за безбедност и здравље запослених приликом коришћења опреме за рад на радном месту; Упутство Савета број 95/63/ЕЗ од 5. децембра 1995. године којим се мења Упутство број 89/655/ЕЕЗ о минимуму захтева безбедности и здравља запослених приликом коришћења опреме за рад на радном месту; Упутство број 2001/45/ЕЗ Европског парламента и Савета од 27. јуна 2001. године којим се мења Упутство Савета број 89/655/ЕЕЗ о минимуму захтева безбедности и здравља запослених приликом коришћења опреме за рад на радном месту);

 **Правилник o превентивним мерама за безбедан и здрав рад при ручном преношењу терета**, („Службени гласник РС”, број 106/09), (Упутство Савета број 90/269/ЕЕЗ о минимуму захтева за безбедност и здравље приликом ручног преношења терета тамо где постоји ризик од повређивања леђа запослених);

**Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу опреме за рад са екраном,** („Службени гласник РС”, број 106/09), (Упутство Савета број 90/270/ЕЕЗ од 29. маја 1990. године о минимуму захтева за безбедност и здравље при раду са опремом са екраном);

**Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању азбесту**, („Службени гласник РС”, број 106/09), (Упутство Савета број 83/477/ЕЕЗ о заштити запослених од ризика насталих услед излагања азбесту; Упутство Савета број 91/382/ЕЕЗ којим се мења Упутство број 83/477/ЕЕЗ о заштити запослених од ризика насталих услед излагања азбесту; Упутство број 2003/18/ЕЗ Европског парламента и Савета којим се мења Упутство Савета број 83/477/ЕЕЗ о заштити запослених од ризика насталих услед излагања азбесту);

 **Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању хемијским материјама,** („Службени гласник РС”, број 106/09), (Упутство Савета број 98/24/ЕЗ о заштити безбедности и здравља запослених од ризика повезаних са хемијским агенсима на радном месту; Упутство Комисије број 91/322/ЕЕЗ о успостављању индикативних граничних вредности применом Упутства Савета број 80/1107/ЕЕЗ о заштити запослених од ризика насталих услед излагања хемијским, физичким и биолошким агенсима; Упутство Комисије број 2000/39/ЕЗ о утврђивању прве листе индикативних граничних вредности професионалне изложености ради примене Упутства Савета број 98/24/ЕЗ о заштити безбедности и здравља запослених од ризика насталих услед излагања хемијским агенсима на радном месту; Упутство Комисије број 2006/15/ЕЗ о утврђивању друге листе индикативних граничних вредности професионалне изложености ради примене Упутства Савета број 98/24/ЕЗ и измене Упутства број 91/322/ЕЕЗ и Упутства број 2000/39/ЕЗ);

**Закон о потврђивању Конвенције Међународне организације рада** **број 187** **о промотивном оквиру безбедности и здравља на раду** (,,Службени гласник РС”, број 42/09);

 **Закон о потврђивању Конвенције Међународне организације рада број 167 о безбедности и здрављу у грађевинарству** (,,Службени гласник РС”, број 42/09);

**[Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању буци](http://www.minrzs.gov.rs/cms/sr/component/docman/doc_download/381------------%22%20%5Co%20%22%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D0%BB%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%BE%20%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BC%20%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%B0%20%D0%B7%D0%B0%20%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%B1%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%BD%20%D0%B8%20%D0%B7%D0%B4%D1%80%D0%B0%D0%B2%20%D1%80%D0%B0%D0%B4%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%20%D0%B8%D0%B7%D0%BB%D0%B0%D0%B3%D0%B0%D1%9A%D1%83%20%D0%B1%D1%83%D1%86%D0%B8%22%20%5Ct%20%22_blank)** („Службени гласник РС”, број 96/11), (Упутство бр. 2003/10/ЕЗ Европског парламента и Савета од 6. фебруара 21 2003. године о минимуму заштите запослених од ризика насталих услед излагања физичким

**[Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању вибрацијама](http://www.minrzs.gov.rs/cms/sr/component/docman/doc_download/380-------------%22%20%5Co%20%22%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D0%BB%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%BE%20%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BC%20%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%B0%20%D0%B7%D0%B0%20%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%B1%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%BD%20%D0%B8%20%D0%B7%D0%B4%D1%80%D0%B0%D0%B2%20%D1%80%D0%B0%D0%B4%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%20%D0%B8%D0%B7%D0%BB%D0%B0%D0%B3%D0%B0%D1%9A%D1%83%20%D0%B2%D0%B8%D0%B1%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%98%D0%B0%D0%BC%D0%B0%22%20%5Ct%20%22_blank)** („Службени гласник РС”, број 93/11), (Упутство бр. 2002/44/ЕЗ Европског парламента и Савета од 25. јуна 2002. године о минимуму заштите запослених од ризика насталих услед излагања физичким штетностима (вибрације), 32002L0044)**;**

**[Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању карциногенима или мутагенима](http://www.minrzs.gov.rs/cms/sr/component/docman/doc_download/382--------------%22%20%5Co%20%22%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D0%BB%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%BE%20%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BC%20%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%B0%20%D0%B7%D0%B0%20%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%B1%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%BD%20%D0%B8%20%D0%B7%D0%B4%D1%80%D0%B0%D0%B2%20%D1%80%D0%B0%D0%B4%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%20%D0%B8%D0%B7%D0%BB%D0%B0%D0%B3%D0%B0%D1%9A%D1%83%20%D0%BA%D0%B0%D1%80%D1%86%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%BC%D0%B0%20%D0%B8%D0%BB%D0%B8%20%D0%BC%D1%83%D1%82%D0%B0%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%BC%D0%B0%22%20%5Ct%20%22_blank)** („Службени гласник РС”, број 96/11),(Упутство бр. 2004/37/ЕЗ Европског парламента и Савета од 29. априла 2004. године о заштити запослених од ризика насталих услед излагањима карциногеними мутагеним материјама на радном месту, 32004L0037)**.**

**Уредба о безбедности и здрављу на раду на привременим или покретним градилиштима,** („Службени гласник РС”, број 14/09),(Упутство Савета број 92/57/ЕЕЗ од 24. јуна 1992. године о примени минимума захтева за безбедност и здравље на раду на привременим или покретним градилиштима);

**[Правилник о програму, начину и висини трошкова припреме и полагања стручног испита за обављање послова координатора за израду пројекта и стручног испита за обављање послова координатора за извођење радова (,,Службени гласник РС", број 14/09)](http://www.minrzs.gov.rs/cms/sr/component/docman/doc_download/212---------------%22%20%5Co%20);**

**[Правилник о условима и висини трошкова за издавање лиценци за обављање послова у области безбедности и здравља на раду (,,Службени гласник РС” бр. 29/06, 62/07 и 72/06)](http://www.minrzs.gov.rs/cms/sr/component/docman/doc_download/173---------------%22%20%5Co%20);**

**Правилник о програму, начину и висини трошкова полагања стручног испита за обављање послова безбедности и здравља на раду и послова одговорног лица** („Службени гласник РС”, бр. 29/06 и 62/07);

**Правилник о условима и висини трошкова за издавање лиценци за обављање послова у области безбедности и здравља на раду** („Службени гласник РС”, бр. 29/06, 72/06 и 62/07);

**Правилник о висини трошкова поступка утврђивања испуњености прописаних услова у области безбедности и здравља на раду** („Службени гласник РС”, број 60/06);

**Правилник о поступку утврђивања испуњености прописаних услова у области безбедности и здравља на раду („**Службени гласник РС”, број 60/06);

**Правилник о начину и поступку процене ризика на радном месту и у радној околини** („Службени гласник РС”, бр. 72/06 и 84/06-исправка);

**Правилник о садржају и начину издавања обрасца извештаја о повреди на раду, професионалном обољењу и обољењу у вези са радом** („Службени гласник РС”, бр. 72/06 и 84/06-исправка);

**Правилник о поступку прегледа и испитивања опреме за рад и испитивања услова радне околине** („Службени гласник РС”, бр. 94/06 и 108/06-исправка);

**Правилник о евиденцијама у области безбедности и здравља на раду** („Службени гласник РС”, број 62/07);

**Правилник о претходним и периодичним лекарским прегледима запослених на радним местима са повећаним ризиком** („Службени гласник РС”, бр. 120/07 и 93/08);

**Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу средстава и опреме за личну заштиту на раду** („Службени гласник РС”, број 92/08).

**1. Уредба о превентивним мерама за безбедан и здрав рад услед ризика од експлозивних атмосфера** („Службени гласник РС”, бр. 101/12 и 12/13), којом је транспонована Директива број 1999/92/ЕЗ Европског парламента и Савета о минимуму захтева за побољшање безбедности и здравља на раду запослених изложених ризику услед експлозије гасова,

**2. Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању електромагнетском пољу** („Службени гласник РС”, број 117/12), којим је транспонована Директива бр. 2004/40/ЕЗ Европског парламента и Савета од 29. априла 2004. године о минимуму заштите запослених од ризика насталих услед излагања физичким штетностима (електромагнетна поља),

**3. Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при излагању вештачким оптичким зрачењима** („Службени гласник РС”, бр. 120/12 и 29/13), којим је транспонована Директива бр. 2006/25/ЕЗ Европског парламента и Савета о заштити запослених од ризика при излагању физичким штетностима - вештачка оптичка зрачења,

**4. Правилник о садржају елабората о уређењу градилишта** (,,Службени гласник РС”, бр. 121/12) и

**5. Правилник о допунама Правилника о превентивним мерама за безбедан и здрав рад при коришћењу опреме за рад** (,,Службени гласник РС”, бр. 123/12).

Управа за безбедност и здравље на раду као орган управе у саставу Министарства рада, запошљавања и социјалне политике, у складу са Националном политиком Републике Србије и Акционом плану за спровођење Стратегије безбедности и здравља на раду у Републици Србији у периоду 2009.-2012. година, у поступку доношења подзаконских прописа, којим су транспоноване директиве Европске заједнице активно прикупља мишљења како од државних органа тако и од представника репрезентативних синдиката Савез самосталних синдиката Србије и Уједињени грански синдикат ,,Независност”, Социјално–економски савет Републике Србије и Унију послодаваца Србије.

Управа за безбедност и здравље на раду организовала је следеће активности:

**- Пројекат ,,Побољшање безбедности и здравља на раду у Србији” (финансиран из донације Владе Краљевине Норвешке;**

- Округли сто ,,Кораци ка унапређењу безбедности и здрављу на раду” у сарадњи са Уједињеним гранским синдикатима ,,Независност”, а у оквиру регионалног пројекта Европски мостови сарадње безбедности и здравља на раду (ECBОHS), који се реализује у сарадњи са Асоцијацијом послодаваца металског сектора Турске (МЕSS);

- Саветовање на тему ,,Остваривање права из повреда на раду у Србији, Отворена питања и опције” организовано у реализацији Тима за техничку подршку достојанственом раду и Канцеларије МОР-а за источну Европу ;

- Обављена едукација у оквиру спровођења Акционог плана за безбедност и здравље на раду у сектору грађевинарства у организацији Синдиката грађевинарства и ИГМ Србије и Гранског синдиката индустрије грађевине, грађевинског материјала, дрвне индустрије и путне привреде ,,Независност” уз финансијску подршку МОР-а;

- Учествовање у обукама представника запослених за безбедности здравље на раду у организацији Самосталног синдиката металаца Србије, финансиран од SLA – Швајцарска у оквиру пројекта ,,Подршка социјалног дијалога у Републици Србији”;

- Сваке године у сарадњи са социјалним партнерима обележава се Дан безбедности и здравља на раду у Републици Србији (28. април);

- Обележава се Европска недеља за безбедност и здравље на раду уз учешће Европске агенције за безбедност и здравље на раду;

- Редовно учествује у обележавању 8. августа Дана грађевинара, у сарадњи са социјалним партнерима;

- Учешће у сајамским наступима у циљу развијања културе рада у области безбедности и здравља на раду.

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Члан 2, став 5

1) Опишите какав је општи законодавни оквир. Прецизирајте карактер, разлоге за и обим реформи ако их има.

2) Наведите мере које су предузете (административни (управни) аранжмани, програми, акциони планови, пројекти, итд.) за примену законодавног оквира.

3) Доставите релевантне цифре, статистичке податке и друге релевантне информације, а нарочито: околности под којима је предвиђена могућност одлагања недељног одмора.

ОДГОВОР:

**Према члану 67. Закона о раду запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.Недељни одмор се, по правилу, користи недељом. Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.**

Члан 2, став 6

1) Опишите какав је општи законодавни оквир. Прецизирајте карактер, разлоге за и обим реформи ако их има.

2) Наведите мере које су предузете (административни (управни) аранжмани, програми, акциони планови, пројекти, итд.) за примену законодавног оквира.

3) Доставите релевантне цифре, статистичке податке и друге релевантне информације, ако је одговарајуће.

ОДГОВОР:

**Радни однос се заснива уговором о раду који закључују запослени и послодавац.Према члану 32.Закона уговор о раду се закључује пре ступања запосленог на рад, у писаном облику. Уговор о раду обавезно садржи:назив и седиште послодавца;име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;врсту и степен стручне спреме запосленог;врсту и опис послова које запослени треба да обавља;место рада;начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);трајање уговора о раду на одређено време;дан почетка рада; радно време (пуно, непуно или скраћено);новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог; рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази;трајање дневног и недељног радног времена.**

**Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.**

Члан 2, став 7

1) Опишите какав је општи законодавни оквир. Прецизирајте карактер, разлоге за и обим реформи ако их има.

2) Наведите мере које су предузете (административни (управни) аранжмани, програми, акциони планови, пројекти, итд.) за примену законодавног оквира.

3) Доставите релевантне цифре, статистичке податке и друге релевантне информације, а нарочито: сати на које се примењује израз «ноћни рад».

ОДГОВОР:

**Према члану 108. став 1. тачка 2. Закона о раду запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду за рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 26% од основице.**

**Према члану 62. Закона о раду 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.**

**Члан 4. Право на поштену накнаду**

У циљу да обезбеде ефикасно остваривање права на поштену накнаду, стране уговорнице обавезују се:

1 да признају право радника на накнаду која ће њима и њиховим породицама обезбедити пристојан животни стандард;

2 да признају право радника на повећану стопу накнаде за прековремени рад, уз могућност изузетака у конкретним случајевима;

3 да признају право мушкарцима и женама на једнаку плату за рад једнаке вредности;

4 да признају право свих радника на разуман период отказаног рока у случају престанка запослења;

5 да дозволе смањење плате само под условима и до износа прописаног националним законодавством или прописима или фиксираног колективним уговорима или арбитражним одлукама.

Остваривање ових права биће омогућено слободно договореним колективним уговорима, статутарним механизмима утврдјивања висине надница, или другим средствима у складу са националним околностима.

Информације које треба доставити

Члан 4, став 1

1) Опишите службе здравља на раду (медицине рада). Прецизирајте природу, разлоге за и обим реформи уколико их има.

2) Наведите мере које су предузете (административни (управни) аранжмани, програми, акциони планови, пројекти, итд.) за примену законодавног оквира.

3) Доставите податке о износима нето просечне зараде на нивоу Републике (за све привредне делатности, умањену за порезе и доприносе социјалног осигурања; та зарада може да буде обрачуната на годишњој, месечној, дневној основи или на сат); осим тога колика је нето просечна зарада на нивоу Републике, ако је примењиво, или реална најнижа нето зарада (по одбитку пореза и доприноса за социјално осигурање); и нето просечна и нето најнижа зарада које се обрачунају треба да буду израз стандардног случаја једног радника; осим тога, потребно је доставити информације о свим додатним бенефицијама као што су мере као што су пореске олакшице, или тзв. износи које радник који има минималну зараду привремено добија, као и о свим другим факторима којима се обезбеђује да минимална зарада буде довољна да радник има пристојан животни стандард; доставите и информације о томе који део (удео) радника који примају минималну зараду или реално нанижу зараду.

Ако горе наведене податке (цифре) које треба доставити Потписница нема на располагању из статистике која се редовно прикупља, владе се моле да доставе процене тих износа до којих се може доћи на основу ад хоц студија или анкета или помоћу неког другог прихваћеног метода.

ОДГОВОР:

**Према члану 104. став1-3 Закона о раду запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, општим актом и уговором о раду.**

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

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

**Према члану 105. Закона о раду зарада запосленог састоји се од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.**

**Под зарадом у смислу Закона о раду сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде (бруто зарада).**

**Према члану 106. Закона о раду зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.**

 **Запосленом се гарантује законом најмање минимална зарада која је уређена чланом 111-113. Закона о раду. Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време, односно радно време које се изједначава са пуним радним временом. Ако послодавац и запослени уговоре минималну зараду, послодавац је дужан да ту зараду исплати запосленом у висини утврђеној одлуком Социјално економског савета Републике Србије за месец у којем се врши исплата.**

 **Минимална зарада утврђује се одлуком социјално - економског савета основаног за територију Републике Србије (у даљем тексту: Социјално - економски савет).**

 **При утврђивању минималне зараде полази се нарочито од: трошкова живота, кретања просечне зараде у Републици Србији, егзистенцијалних и социјалних потреба запосленог и његове породице, стопе незапослености, кретања запослености на тржишту рада и општег нивоа економске развијености Републике Србије.**

 **Минимална зарада утврђује се по радном часу, за период од најмање шест месеци и не може бити нижа од минималне зараде утврђене за период који претходи периоду за који се утврђује минимална зарада., управо у циљу очувања социјалног стандарда и егзистенијалних потреба запосленог и чланова његове породице.**

**Одлука о висини минималне зараде објављује се у "Службеном гласнику Републике Србије".**

**У складу са чланом 110. утврђени су максимални рокови за исплату зараде запосленом који омогућавају очување пристојног животног стандарда запослених и чланова њихових породица -зарада се исплаћује у роковима утврђеним општим актом и уговором о раду, најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.Зарада се исплаћује само у новцу, ако законом није друкчије одређено.**

**Обрачун и исплата зараде врши се у реалном сектору у складу са наведеним одредбама Закона о раду (запослених у јавним предузећима, агенцијама ,привреди ). Обрачун и исплата зараде запосленим у државним органима и јавним службама врши у складу Закона о платама у државним органима и јавним службама ("Службени гласник РС", бр. 34/01, 62/06 - др. закон, 116 /08 - др. закон, 116/08 - др. закон, 92 /11,99 /11- др. закон).**

**У складу са чланом 1. овог Закона њиме се уређује начин утврђивања плата, додатака, накнада и осталих примања:**

**1) председника Републике, председника и потпредседника Народне скупштине, председника и заменика председника посланичке групе, председника и заменика председника сталног радног тела Народне скупштине, народног посланика на сталном раду у Народној скупштини, чланова Владе Републике Србије (у даљем тексту: Влада), судија Уставног суда, других изабраних лица и именованих, постављених и запослених лица у министарствима, посебним организацијама, судовима, јавним тужилаштвима, Републичком јавном правобранилаштву, органима за прекршаје и у службама Народне скупштине, председника Републике, Владе и Уставног суда;**

**2) изабраних, постављених и запослених лица у органима и организацијама територијалне аутономије и локалне самоуправе;**

**3) запослених у јавним службама које се финансирају из буџета Републике, аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе;**

**4) запослених у јавним службама које се финансирају из доприноса за обавезно социјално осигурање;**

**5) запослених у организацијама обавезног социјалног осигурања.**

**А обрачун плата државних службеника и намештеника врши се у складу са Законом о платама државних службеника и намештеника ("Службени гласник РС", бр. 62/06,63/06-испр.,115/06,-испр., 101/07 и 99/10).**

**Плате запослених у државним органима и јавним службама уређене су Законом о платама у државним органима и јавним службама ("Сл. гласник РС", бр. 34/01 и 62/06 116/08 и 92/11) и Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама (''Сл. гласник РС'', бр. 44/01 , 15/02 - др. пропис, 30/02 , 32/02 - исправка, 69/02, 78/02, 61/03, 121/03, 130/03, 67/04, 120/04, 5/05, 26/05, 81/05, 105/05, 109/05, 27/06, 32/06, 58/06, 82/06, 106/06, 10/07, 40/07, 60/07, 91/07, 106/07, 7/08, 9/08, 24/08, 26/08, 31/08, 44/08, 54/08, 108/08, 113/08, 79/09, 25/10, 91/10, 20/11, 65/11, 100/11, 11/12, 124/12 и 8/13).**

**Коефицијенти одражавају сложеност послова, одговорност , услове рада и стручну спрему потребну за обављање типичних послова у државним органима и јавним службама које су обухваћене Уредбом. Коефицијент садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора запослених у државним органима и јавним службама.**

**Основну плату изабраних, именованих и постављених лица и запослених одређује се множењем коефицијента, основице за обрачун плате и корективног коефицијента.**

**Уколико у обрачуну и исплати плате лица на која се примењује Закон о платама у државним органима и јавним службама испостави да је тако обрачуната плата нижа од минималне зараде, у том случају се запосленом лицу исплаћује минимала зарада (плата) која има заштни карактер обезбеђује минимум основних потреба запослених и чланова њихових породица.**

Члан 4, став 2

1) Опишите службе здравља на раду (медицине рада). Прецизирајте природу, разлоге за и обим реформи уколико их има.

2) Наведите мере које су предузете (административни (управни) аранжмани, програми, акциони планови, пројекти, итд.) за примену законодавног оквира.

3) Доставите релевантне цифре, статистичке податке ( процене, ако је неопходно) и друге релевантне информације, а нарочито: опишите методе који се користе за обрачун повећане стопе накнаде; податке о утицају аранжмана флексибилног радног времена или накнаде за прековремен рад; посебним случајевима где постоје изузеци од правила давања накнаде за прековремени рад.

ОДГОВОР:

**У складу са чланом 108. тачка 3. Закона о раду - Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, и то:- за прековремени рад - најмање 26 % од основице;**

**Општим 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, општим актом и уговором о раду.**

**Чланом 53. Закона о раду уређује се максимална трајање прековременог рада запосленог тако да прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.**

**Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.**

**Послодвац је обавезан да води евиденцију о присутности запослених на раду и о дужини прековременог рада запосленог, па у складу са евиденцијом коју води послодавац је обавезан да за часове прековремеог рада исплати запосленом увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, а основица за обрачун увећане зараде чини осно Према члану 57. Закона о раду послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена. У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.**

**Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом, у складу са чланом 58. Закона о раду.**

Члан 4, став 3

1) Опишите какав је општи законодавни оквир. Прецизирајте карактер, разлоге за и обим реформи ако их има.

2) Наведите мере које су предузете (административни (управни) аранжмани, програми, акциони планови, пројекти, итд.) за примену законодавног оквира.

3) Доставите детаљне статистичке податке или све друге релевантне информације о разликама у плати између мушкараца и жена који не раде за истог послодавца према делатностима у привреди, и према нивоу квалификација или неком другом релевантном фактору.

ОДГОВОР:

**Чланом 104. ст. 2. и 3. Закона о раду -Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.**

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

**Такође, чланом 18. Закона забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.**

**Члан 19. Закона предвиђа да је непосредна дискриминација, у смислу овог закона, јесте свако поступање узроковано неким од основа из члана 18. закона којим се лице које тражи запослење, као и запослени, ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.**

**Посредна дискриминација, у смислу овог закона, постоји када одређена наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији** положај у односу на друга лица - лице које тражи запослење, као и запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења из члана 18. овог закона. Члан 20. Закона о раду предвиђа да је дискриминација из члана 18. овог закона забрањена је у односу на: 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; 2) услове рада и сва права из радног односа; 3) образовање, оспособљавање и усавршавање; 4) напредовање на послу; 5) отказ уговора о раду.

Закон о раду предвиђа прекршајну одговорност за послодавца уколико учини било који вид дискриминације предвиђене Законом (чл. 273. ст.1. тач.1), као и прекршајну одговорност послодавца уколико запосленом на исплати једнаку зараду за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца (чл. 273. ст.1. тач.4).

 Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе, како је предвиђено чланом 196. Закона, а запослени може да покрене радни спор у року од 90 дана од дана достављања акта или решења којим је повређено његово право или у року од 90 дана од дана сазнањаза повреду права а уколико се утврди прекршајна одговорност запрећена је новчана казна од 800.000 до 1.000.000,00 динара.

Чланом 16. Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09) спречава се, између осталог, дискриминација у области рада, односно повреда права на једнаку накнаду за рад једнаке вредности и, у ставу 2, предвиђа да заштиту ужива лице које је у радном односу, лице које обавља привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору, лице на допунском раду, лице које обавља јавну функцију, припадник војске, лице које тражи посао, студент и ученик на пракси, лице на стручном оспособљавању и усавршавању без заснивања радног односа, волонтер и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду.

Закон о равноправности полова Републике Србије од 2009. године („Службени гласник РС”, број 104/09) регулише, у члану 17. (Једнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности), да запослени, без обзира на пол, остварују право на једнаку зараду за исти рад једнаке вредности код послодавца, у складу са законом којим се уређује рад. На основу члана 11. (Једнаке могућности) истог закона, послодавац је дужан да запосленима, без обзира на пол, обезбеди једнаке могућности и третман, а у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада. У сваком циклусу усавршавања или обуке послодавац води рачуна о томе да заступљеност полова одсликава у највећој могућој мери структуру запослених код послодавца, или у организационој јединици за коју се врши обука.

Закон о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13) забрањује, у члану 18, посредну и непосредну дискриминацију лица која траже посао као и запослених с обзиром на пол (...) трудноћу (...) брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење у односу, како стоји у члану 20, на: услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање. Одредбе закона, општег акта и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити инвалидних лица, жена за време породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља – не сматрају се дискриминацијом (члан 22.). Закон о раду, у члану 104. (Зарада), прописује да се запосленима гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца (под радом исте вредности подразумева се рад који захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад); одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са наведеним – ништавни су, а запослени има право на накнаду штете.

Министарство рада и социјалне политике донело је, крајем 2010. године, Правилник о садржају и начину достављања Плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и Годишњег извештаја о његовом спровођењу („Службени гласник РС”, број 89/10), намењеним послодавцима и послодавкама, који-е запошљавају више од 50 лица. Управа за родну равноправност, као надлежни државни орган за пријем и вођење евиденције о плановима мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и годишњих извештаја о томе, примила је за 2012. годину, а до 31. марта 2013.године (крајњи рок за достављање поменутих планова и извештаја) 457 ових планова и извештаја, што износи око 22,50 одсто предвиђених привредних субјеката на основу Регистра о привредним субјектима.

Почетком 2013. године, Инспекторат за рад Министарства рада, запошљавања и социјалне политике изнео је податке за период јануар–децембар 2012.године и навео да су инспектори рада извршили 4 264 надзора над применом Закона о равноправности полова и донели 72 решења о отклањању недостатака. Послодавцима је решењима наложено да усвоје План мера за отклањање неравномерне заступљености полова, као и да устроје евиденцију о полној структури запослених. Током 2012. године, Инспекторату за рад није поднет ниједан захтев, односно представка по основу кршења Закона о равноправности полова. Осим тога, у 2012.години, инспектори рада су донели 79 решења по члану 269. Закона о раду, а основ за доношење решења односио се на непоштовање одредаба Закона о раду, везаних за забрану дискриминације.

Што се тиче предузетих мера у претходном периоду:

* Национална служба запошљавања је, током 2009. и 2010. године, реализовала програм субвенције за самозапошљавање у вредности од 130 хиљада српских динара (2009. године) и 160 хиљада српских динара (2010. године); жене су чиниле 40 процената свих одобрених захтева;
* Удружење пословних жена Србије, као највећа национална организација жена предузетница, ради на организовању, подршци и промоцији предузетница; удружење организује тренинге за предузетнице, власнице предузећа које имају активан бизнис, тренинге за жене које желе да започну сопствени бизнис, менторске програме, јавна заговарања у области креирања политика за развој предузећа и предузетништва са посебним акцентом на положај и улогу жена, истраживања, промоцију успешних примера кроз годишњу награду за најбоље предузетнице („Цвет успеха за жену змаја”) и остварује регионалну и међународна сарадњу; у организацији Удружења пословних жена у Србији је по први пут, 26. априла 2012. године, организован Дан девојчица ради превазилажења подела на „женска” и „мушка” занимања;
* *GIZ,* уз подршку Министарства просвете и спорта реализује пројекат *Професионална орјентација у Србији,* такође*,* у циљу превазилажења стеротипних подела на „женска” и „мушка” занимања, подстицања предузетничког духа код дечака и девојчица и важности ИКТ образовања;
* у Србији је, 2011. године, формирана Национална мрежа ментора/ки женског предузетништва која је део Европске мреже ментора женског предузетништва (17 земаља); циљ Мреже је пружење вишег нивоа подршке женама предузетницама; за рад удружења су задужени Национална агенција за регионални развој и Удружење пословних жена;
* Министарство економије и регионалног развоја је, 2011. године, уз подршку канцеларије *UN Women* наручило две студије: *Студију о предузетништву жена* (реализовао *Secons)* и *Анализу одабраних мера подршке предузетништву* (реализовао Фонд за развој економске науке) у циљу свеобухватне анализе услова и карактеристика предузетништва жена у Србији, са препорукама за његово унапређење;
* Фонд за развој Србије релаизовао је програм *Start Up* кредита за предузетнике/це (износ од 500 000 до 1 500 000 српских динара) и мала и средња предузећа (износ од 500 000 до 5 000 000 српских динара); жене су чиниле 39 процената корисница ових кредита;
* Министарство економије и регионалног развоја, Министарство пољопривреде, трговине, шумарства и водопривреде и Туристичка организација Србије, у сарадњи са пет УН агенција покренули су програм „Одрживи туризам у функцији руралног развоја”, који жене на селу види као значајни потенцијала за развој руралног подручја;
* Привредна комора Србије је оформила Савет за женско предузетништво, ради његовог праћења и унапређивања.

Разлике у положају на тржишту рада и примања жена и мушкараца се одражавају на разликама у зарадама *(pay gap),* које у Србији иду и до 17 одсто како стоји у истраживању *Жене и мушкарци* у Републици Србији Републичког статистичког завода из 2011. године. *Истраживање коришћења времена,* које је Републички завод за статистику спровео у периоду од фебруара 2010. до фебруара 2011. године, показују да жене у Републици Србији, у просеку раде 7 сати, а мушкарци 6 сати (плаћени и неплаћени рад). Од тог укупног рада, жене на кућним, неплаћеним пословима проведу две трећине, односно 5 сати, а мушкарци нешто више од 2 сата. Републички статистички завод објавио је, 2011. године, следећи преглед:

|  |
| --- |
| **Просечне зараде запослених код правних лица****према секторима делатности и полу, 2010. година** |
| сектори делатности | просечна зарада = 100 |
| жене | мушкарци |
| УКУПНО | 96 | 103 |
| Пољопривреда, шумарство и рибарство | 93 | 102 |
| Рударство | 94 | 101 |
| Прерађивачка индустрија | 87 | 107 |
| Снабдевање електричном енергијом, гасом и паром | 92 | 102 |
| Снабдевање водом и управљање отпадним водама | 99 | 100 |
| Грађевинарство | 100 | 100 |
| Трговина на велико и мало; поправка моторних возила | 89 | 111 |
| Саобраћај и складиштење | 97 | 101 |
| Услуге смештаја и исхране | 92 | 111 |
| Информисање и комуникације | 96 | 103 |
| Финансијске делатности и делатност осигурања | 93 | 113 |
| Пословање некретнинама | 96 | 102 |
| Стручне, научне, иновационе и техничке делатности | 102 | 99 |
| Административне и помоћне услужне делатности | 107 | 97 |
| Државна управа и обавезно социјално осигурање | 98 | 102 |
| Образовање | 96 | 109 |
| Здравствена и социјална заштита | 95 | 117 |
| Уметност; забава и рекреација | 95 | 106 |
| Остале услужне делатности | 124 | 90 |

Члан 4, став 4

1) Опишите какав је општи законодавни оквир. Прецизирајте карактер, разлоге за и обим реформи ако их има.

2) Наведите мере које су предузете (административни (управни) аранжмани, програми, акциони планови, пројекти, итд.) за примену законодавног оквира.

ОДГОВОР:

**Закон о раду предвиђа могућност споразумног престанка радног односа запосленог који може да буде на иницијативу запосленог или послодавца. У том случају закон предвиђа отказни рок је 15 дана од дана подношења захтева за отказ уговора о раду.**

**Члан 178. Закона о раду предвиђа да запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду. Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.**

 **Ако запослени откаже уговор о раду због, од стране послодавца учињене повреде обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду, запослени има сва права из радног односа, као у случају да му је незаконито престао радни однос.**

Закон о раду предвиђа отказ од стране послодавца сходно Члану 179. Закона о раду према коме послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и то:

1. **ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;**
2. **ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду;**
3. **ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;**
4. **ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;**
5. **ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу овог закона;**
6. **ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;**
7. **ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу измене уговорених услова рада ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада према члану 171. став 1. тач. 1) - 4) Закона;**
8. **ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са изменом уговорене зараде заосленог,**
9. **ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.**

**У наведеним случајевима отказ уговора о раду има дејство од дана уручења решења о отказу уговора о раду, а по претходно спроведеној процедури и достављању запосленом упозорења на које има могућност да се изјасни у писаном облику у року од пет радних дана по дна пријема упозорења.По спроведеној процедури послодавац може да откаже уговор о раду и да радни однос запосленом престаје даном уручења решења или данаом које је евентуално наведено у решењу о престанку радног односа.**

**Изузев случајева наведених чланом 189. Закона о раду не постоје друга ограничења везана за давање разумног рока за престанак радног односа запосленог, већ се по спроведеној процедури предвиђеној Законом о раду, отказује уговор о раду запосленом. Члан 189. Закона о раду предвиђа отказни рок и новчану надокнаду запосленом у случају престанка радног односа.**

**Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. тачка 1) овог закона, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање месец дана а најдуже три месеца (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:**

1. **месец дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;**
2. **два месеца, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;**
3. **три месеца, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.**

 **Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.Запослени може, у споразуму са надлежним органом или лицем код послодавца који одлучује о правима и обавезама запосленог, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду. Ако је запослени позван на војну вежбу, односно дослужење војног рока, или ако је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече по повратку са вежбе, односно војног рока или по престанку привремене спречености за рад.**

Члан 4, став 5

1) Опишите какав је општи законодавни оквир. Прецизирајте карактер, разлоге за и обим реформи ако их има.

2) Наведите мере које су предузете (административни (управни) аранжмани, програми, акциони планови, пројекти, итд.) за примену законодавног оквира.

ОДГОВОР:

Зарада запосленог је битан елемнт уговора о раду и предвиђено је да у случају њене измене послодавац обавезна да запосленом достави понуду и анекс уговора о раду ради измене овог битног елемента уговора о раду. Ово је предвиђено чланом 171. став 1. тачка 5) Закона о раду, али послодавац не може закључити угоовр о раду или да запосленом понуди измену уговорених услова рада везаних за зараду у коме ће уговорити зараду испод нивоа минималне зараде утврђене Одлуком Социјално економског савета организованог на ниво Републике Србије или Одлуке Владе. Минимална зарада за наредни период не може се уговорити у нижем износу од раније важеће минималне зараде на нивоу Републике Србије.

Члан 5 – Право на организовање

Како би се обезбедило унапредјивање слободе радника и послодаваца да стварају локалне, националне или медјународне организације за заштиту својих економских и социјалних интереса и да се придруже тим организацијама, стране уговорнице обавезују се да унутрашње право неће угрозити, нити ће бити примењивано тако да угрози ову слободу. Домет до кога ће гарантије које су предвидјене у овом члану бити примењиване на полицију биће одредјен унутрашњим законима или прописима. Принцип који регулише примену ових гарантија на припаднике војних снага и домет до кога ће бити примењиване на лица у овој категорији биће исто тако одредјени националним законима или прописима.

Информације које треба доставити

1) Опишите општи законодавни оквир. Прецизирајте природу, разлоге за и обим реформи уколико их има.

2) Наведите мере које су предузете (административни (управни) аранжмани, програми, акциони планови, пројекти, итд.) за примену законодавног оквира.

3) Доставите релевантне цифре, статистичке податке и друге релевантне информације

ОДГОВОР:

Чланом 55. Устава Републике Србије јемчи се слобода политичког, синдикалноги и сваког другог удружења и право да се остане изван сваког удружења. Удружења се оснивају без претходног одобрења, уз упис у регистар који води државни орган, у складу са законом. Забраљена су тајна и паравојна удружења.

**Уставни суд може забранити само оно удружење чије је деловање усмерено на насилно рушење уставног поретка, кршење зајамчених људских или мањинских права или изазивање расне, националне или верске мржење.Судије Уставноог суда, судије, јавни тужиоци, заштитник грађана, припадници полиције и припадници војске не могу бити чланови политичких странака.**

Чланом 206. Закону о рад уређено је право запослених на слободу синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар.

**Даље, чланом 207. Зајкона предвиђено је да запослени приступа синдикату потписивањем приступнице. О остваривању свог деловања према члану 208. ЗОР синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.**

У складу са чланом 6. Закона о раду синдикатом се сматра самостална, демократска и независна организација запослених у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса, а члан 215. ЗОР уређује да синдикат може да се оснује у складу са општим актом синдиката.

**Удружењем послодаваца у складу са чланом 7. Закона о раду, сматра се самостална, демократска и независна организација у коју послодавци добровољно ступају ради представљања, унапређења и заштите својих пословних интереса, у складу са законом.**

**Удружење послодаваца могу да оснују послодавци који запошљавају најмање 5% запослених у односу на укупан број запослених у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице, како је уређено чланом 217. Закона о раду. Синдикат и удружење послодаваца уписују се у регистар у складу са законом и другим прописом, како је уређено чланом 218. ЗОР. Начин уписа, рокове и процедуру за упис у регистар синдиката и удружења послодаваца прописао је министар надлежан за послове рада у складу са чланом 217. ст.2. Закона о раду и то у Правилнику о упису синдиката у регистар («Службени гласник РС» бр.50/05 и 10/10) и Правилнику о упису удружења послодаваца у регистар («Службени гласник РС», бр.29/05). У регисту (удружења послодаваца и синдиката ) као један од података уписује се ниво оснивања удружења послодаваца или синдиката. Такође, синдикална организација као организација запослених може да буде регистрована ради остваривање синдикалних слобода и права код послодавца, за јединицу територијалне аутономије или локалне самоуправе, за територију Републике и гране, групе, подгрупе или делатности за ту територију, а што је уређено чланом 1. Правилника о упису синдиката у регистар.**

**Такођe, удружење послодаваца у смислу чл. 4. Правилника о упису удружења послодаваца у регистар садржи податак о нивоу оснивања, односно удружења послодаваца могу да буду основана за територију одређене територијалне јединице, у грани, групи, подгрупи или делатности. Овај правилник садржи и податак о чланству удружења послодаваца у организацији вишег нивоа организовања удружења послодаваца.**

**Организације синдиката и удружења послодаваца слободна су да својим статутом уреден начин и услове удруживања у савезе, огранизације територијалног или струковног нивоа деловања.**

 **У складу са члан 238. Закона о раду уређено је да синдикат и удружење послодаваца стичу својство правног лица даном уписа у регистар, у складу са законом и другим прописом. А чланом 239. ЗОР утврђено је да синдикат, односно удружење послодаваца, коме је утврђена репрезентативност у складу са Законом о раду има:1) право на колективно преговарање и закључивање колективног уговора на одговарајућем нивоу;2) право на учешће у решавању колективних радних спорова; 3) право на учешће у раду трипартитних и мултипартитних тела на одговарајућем нивоу; и 4) друга права, у складу са По питању ограничења (забране) организовања запослених у полицији и оружаним снага напомињемо да је ово питање уређено посебним законом.**

Члан 6 – Право радника на колективно преговарање

Како би се обезбедило остваривање права на колективно преговарање, стране уговорнице се обавезују:

1 да промовишу заједничке консултације измедју радника и запослених;

2 да промовишу, када је неопходно и одговарајуће, механизам за добровољне преговоре измедју послодаваца или организација послодаваца и организација радника, са циљем да се регулишу услови и погодности запошљавања путем колективних уговора;

3 да промовишу успостављање и употребу одговарајућих механизама за помирење и добровољну арбитражу за решавање радних спорова;

и признају:

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

Информације које треба доставити

Члан 6, став 1

1) Опишите општи законодавни оквир који се примењује како у јавном тако и приватном сектору. Прецизирајте природу, разлоге за и обим реформи уколико их има. Прецизирајте природу, разлоге за и обим реформи уколико их има.

2) Наведите мере које су предузете (административни (управни) аранжмани, програми, акциони планови, пројекти, итд.) за примену законодавног оквира.

3) Доставите релевантне цифре, статистичке податке и друге релевантне информације, ако је одговарајуће.

ОДГОВОР:

**Закон о раду предвиђа обавезу послодаваца на консултација са представницима запослених у ситуацијама када се решавају одређена економска, социјална појединачна и колективна права запослених. Према члану 13. Закона о раду Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.Запослени, односно представник запослених, због активности из става 1. овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.**

**Закон о раду према члану 274. став. 1 тач. 1) Закона о раду предвиђа прекршајну одговорност за послодавца, ако позове на одговорност представника запослених који поступа у складу са законом и колективним уговором везано за остваривање права из члан 13.ЗОР.**

**Право представника запослених на обавезне консултације са послодавцем посебно је предвиђено у поглављу XI Вишак запослених који је уређен у Закону о раду (чланови 153. од 160.) У случају решавања вишка запослених послодавац је обавезан да представнике запослених упозна са планом за решавање вишка запослених пре него што донесе програм о решавању вишка запослених. Послодавац је обавезан да репрезентативном синдикату достави на мишљење програм о решавању вишка запослених најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма. Синдикат је дужан да на достављени предлог програма достави своје мишљење најкасније 15 дана по добијању прелога, а послодавац је дужан да размотри и узме у обзир достављено мишљење синдиката и да синдикат обавести о свом ставу у року од осам дана.**

**Такође, Закон о раду чланом 180. предвиђа обавезне консултације са синдикатом у случају достављања упозорења пре отказа уговора о раду запосленом који је члан синдиката. Синдикат је на достављено упозорење које се доставља запосленом дужан да да своје мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.**

**Закон о раду предвиђа прекршајну одговорност за послодавца ако ако запосленом откаже уговор о раду супротно одредбама овог закона ( чл. 179 - 181. и чл. 187. и 188. ), односно уколико не испоштује предвиђену процедуру за отказ уговора о раду и изостави или неблаговремено не спроведе потребне консултације са синдикатом чији је запослени члан.**

**Консултације са представницима запослених врше се и кроз рад Социјално економског савета Републике Србије и локалних социјално економских савета, који се оснивају у циљу успостављања и развоја социјалног дијалога у питањима од значаја за остваривање економских и социјалних слобода и права човека, материјалног, социјалног и економског положаја запослених и послодаваца и услова њиховог живота и рада, развоја културе преговарања, подстицања мирног решавања колективних радних спорова, развоја демократије и издавања часописа, брошура и других публикација из делокруга свог рада, а што је предвиђено чланом 3. Закона о социјално економском савету («Службени гласник РС» бр. 125/04)**

**Такође, чланом 9. Закона предвиђено је да социјално-економски савет разматра питања: развоја и унапређивања колективног преговарања, утицаја економске политике и мера за њено спровођење на социјални развој и стабилност, политике запошљавања, политике зарада и цена, конкуренције и продуктивности, приватизације и друга питања структурног прилагођавања, заштите радне и животне средине, образовања и професионалне обуке, здравствене и социјалне заштите и сигурности, демографских кретања и друга питања у складу са актима Социјално-економског савета.Социјално-економски савет заузима ставове о наведеним питањима која разматра и доставља их Влади. За заузимање ставова потребна је сагласност свих чланова Социјално-економског савета.**

**Чланом 10. Закона предвиђено је да социјално- економски савет разматра нацрте закона и предлоге других прописа од значаја за економски и социјални положај запослених и послодаваца и о њима даје мишљење.Мишљење се доставља министарству надлежном за одређену област које је припремало закон, односно други пропис. Министарство је дужно да у року од 30 дана од дана достављања мишљења обавести Социјално-економски савет о својим ставовима.Ако министарство не прихвати мишљење, Социјално-економски савет може мишљење да достави Влади.**

**Најзначајнији вид консултовања заполених свакако се остварује кроз поступак колективног преговарања, односно усаглашавања и закључивања колективних уговора на свим нивоим које Закон о раду уређује.**

Члан 6, став 2

1) Опишите општи законодавни оквир који се примењује како на приватни тако и јавни сектор. Прецизирајте природу, разлоге за и обим реформи уколико их има.

2) Наведите мере које су предузете (административни (управни) аранжмани, програми, акциони планови, пројекти, итд.) за примену законодавног оквира.

3) Доставите релевантне цифре, статистичке податке и друге релевантне информације, нарочито о колективним уговорима закљученим у приватном и јавном сектору на националном, регионалном и нивоу сектора, како је одговарајуће.

ОДГОВОР:

**Општи законодавни оквир који се примењује за јавни и приватни сектор везано за право радника на колективно преговарање**

**Одредбама Закона о раду –уређују се врсте колективних уговора и учесници у закључивању колективног уговора (чланови од 241. -248. ЗОР). Према члан 244.општи колективни уговор закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани за територију Републике Србије.**

**Напомињемо да је у току извештајног периода престао да важи Општи колективни уговор- дана 14.5.2011. године, а за овај колективни уговор била је донета одлука о проширеном дејству и у току његовог важења примењивао се на све послодавце у приватном и јаном сектору.**

**Док посебан колективни уговор за грану, групу, подгрупу или делатност закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани за грану, групу, подгрупу или делатност. Посебан колективни уговор за територију јединице територијалне аутономије и локалне самоуправе закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани за територијалну јединицу за коју се закључује колективни уговор.**

**Према члану 246.ЗОР посебан колективни уговор за јавна предузећа и јавне службе закључују оснивач, односно орган који он овласти, и репрезентативни синдикат. Посебан колективни уговор за лица која самостално обављају делатност у области уметности или културе (самостални уметници) закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат. Посебан колективни уговор за спортисте, тренере и стручњаке у спорту закључују репрезентативно удружење за спортску делатност у физичкој култури и репрезентативни синдикат.**

**Колективни уговор код послодавца за јавна предузећа и јавне службе закључују оснивач, односно орган који он овласти, репрезентативни синдикат код послодавца и послодавац. У име послодавца колективни уговор потписује директор, према члану 247.ЗОР.**

**Такође, информисање и консултовање су саставни део колективног преговарања који се воде у јавном сектору. Закључени колективни уговори који су на снази:**

1. [**Посебан колективни уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика**](http://www.minrzs.gov.rs/doc/rad/kolektivni-ugovori/PKU%20za%20zaposlene%20u%20osnovnim%20i%20srednjim%20skolama%20i%20domovima%20ucenika.doc)**, („Службени гласник РС”, 12/09, 67/11 и 1/12), 15.12.2011. године – закључен** [**Споразум**](http://www.minrzs.gov.rs/doc/rad/kolektivni-ugovori/sporazum-PKU%20za%20osnovno%20i%20srednje%20obrazovanje%20i%20domove%20ucenika.doc) **о продужењу рока важења овог колективног уговора,**
2. [**Посебан колективни уговор за високо образовање**](http://www.minrzs.gov.rs/doc/rad/kolektivni-ugovori/PKU%20za%20visoko%20obrazovanje.doc) **(„Службени гласник РС”, број 12/09 и 9/12), 20.01.2012. године – закључен** [**Споразум**](http://www.minrzs.gov.rs/doc/rad/kolektivni-ugovori/sprazum%20PKu%20za%20visoko%20obrazovanje.doc) **о продужењу рока важења овог колективног уговора,**
3. [**Посебан колективни уговор за државне органе**](http://www.minrzs.gov.rs/doc/rad/kolektivni-ugovori/PKu%20za%20drzavne%20organe-aneks.doc) **(„Службени гласник РС”, број 95/08 и 86/11), закључен** [**Споразум**](http://www.minrzs.gov.rs/doc/rad/kolektivni-ugovori/sporazum-PKU%20za%20drzavne%20organe.doc) **о продужењу рока важења овог колективног уговора,**
4. **Посебан колективни уговор за запослене у органима локалне самоуправе и територијалне аутономије – анекс („Службени гласник РС”, 23/98, 95/08, 11/09 и 15/2012), закључен Споразум о продужењу рока важења овог колективног уговора,**
5. [**Посебан колективни уговор за запослене у установама студентског стандарда**](http://www.minrzs.gov.rs/doc/rad/kolektivni-ugovori/PKU%20za%20zaposlene%20u%20ustanovama%20studentskog%20standarda.doc) **(„Службени гласник РС”, 14/07 и 7/10) – примењујуе се до 14.02.2013. године,**
6. [**Посебан колективни уговор за запослене у установама културе**](http://www.minrzs.gov.rs/doc/rad/kolektivni-ugovori/PKU%20za%20ustanove%20kulture.doc) **чији је оснивач Република Србија – закључен 27.11.2009. године („Службени гласник РС”, 97/09 и 112/09; проширено дејство –** [**Одлука**](http://www.minrzs.gov.rs/doc/rad/kolektivni-ugovori/odluka-PKU%20za%20ustanove%20kulture.doc) **број 110-001397/02 од 28.12.2009. године), 30.11.2012. године закључен** [**Споразум**](http://www.minrzs.gov.rs/doc/rad/kolektivni-ugovori/sporazum%20o%20produzenju%20PKUkultura.doc) **о продужењу рока важења овог колективног уговора,**
7. [**Посебан колективни уговор за социјалну заштиту**](http://www.minrzs.gov.rs/doc/rad/kolektivni-ugovori/PKU%20za%20socijalnu%20zastitu.doc) **(„Службени гласник РС”, 22/02 и 110/06; проширено дејство – Одлука број 110-00-1044/2006-02 од 14.11.2006. године),**
8. [**Посебан колективни уговор за здравствене установе**](http://www.minrzs.gov.rs/doc/rad/kolektivni-ugovori/PKU%20za%20zdravstvene%20ustanove.doc) **чији је оснивач Република Србија („Службени гласник РС”, 36/10 и 42/10; проширено дејство –** [**Одлука**](http://www.minrzs.gov.rs/doc/rad/kolektivni-ugovori/Odluka-PKu%20za%20zdravstvene%20ustanove.doc) **број 110-00-581/2010-02 од 07.06.2010. године),**
9. [**Посебан колективни уговор за полицијске службенике**](http://www.minrzs.gov.rs/doc/rad/kolektivni-ugovori/PKu%20za%20policijske%20sluzbenike.doc) **– закључен 28.02.2011. године („Службени гласник РС”, број 18/11).**

**Такође, у реалном сектору закључени су следећи посебни колективни уговори:**

1. [**Посебан колективни уговор за делатност пољопривреде, прехрамбене, дуванске индустрије и водопривреде Србије**](http://www.minrzs.gov.rs/doc/rad/kolektivni-ugovori/PKU%20za%20delatnost%20poljoprivrede%20prehrambene%20i%20duvanske%20industrije%20i%20vodoprivrede.doc) **– закључен 09.02.2011. године („Службени гласник РС”, број 11/11, 14/11 и 50/11; проширено дејство – Одлука број 110-00-121/2011-02 од 23.02.2011. године),**
2. [**Посебан колективни уговор за хемију и немeтале**](http://www.minrzs.gov.rs/doc/rad/kolektivni-ugovori/PKU%20za%20hemiju%20i%20nemetale.doc) **– закључен 13.12.2011. године („Службени гласник РС”, број 103/11 и 14/2011) – проширено дејство –** [**Одлука**](http://www.minrzs.gov.rs/doc/rad/kolektivni-ugovori/odluka-PKU%20za%20hemiju%20i%20nemetale.doc) **број 110-00-1239/2011-02 од 06.02.2012. године,**
3. [**Посебан колективни уговор за радно ангажовање естрадно-музичких уметника и извођача у угоститељству**](http://www.minrzs.gov.rs/doc/rad/kolektivni-ugovori/PKU%20za%20radno%20angazovanje%20estradnoumetnickih%20izvodjaca.doc) **– закључен 25.04.2012. године („Службени гласник РС”, бр. 66/2012 и 94/2012).**

Члан 6, став 3

1) Опишите општи законодавни оквир у вези са поступком мирења и арбитраже како у приватном тако и јавном сектору, укључујући и где је релевантно одлуке суда и других правосудних тела, ако је могуће. Прецизирајте природу, разлоге и обим свих реформи ако их има.

2) Наведите мере које су предузете (административни (управни) аранжмани, програми, акциони планови, пројекти, итд.) за примену законодавног оквира.

3) Доставите релевантне цифре, статистичке податке и друге релевантне информације, а нарочито о природи и трајању интервенције Скупштине, Владе или суда у колективном преговарању и решењу спорова путем, између осталог, обавезне арбитраже.

ОДГОВОР:

**I АРБИТРАЖА**

**Закон о раду предвиђа могућност решавања одређених спорних питања путем арбитраже и то у случају када се не постигне сагласност за закључивање колективног уговора 45 дана од дана започињања преговора**

**престанка радног односа запосленог када је запослени дужан да наредног дана од дана пријема решења обавести послодавца да ли жели да спор решава путем арбитраже и арбитража.**

**2) Арбитража у случају закључивање колективног уговора и арбитража у случају решавања спорних питања везаних за примену колективног уговора**

**Чланом 254. став 2. Закона о раду предвиђена је добровољност страна на уговарање арбитраже ако се у току преговора не постигне сагласност за закључивање колективног уговора у року од 45 дана од дана започињања преговора, учесници могу да образују арбитражу за решавање спорних питања. а чланом 255. ЗОР предвиђено је да састав, начин рада и дејство одлуке арбитраже споразумно утврђују учесници у закључивању колективног уговора. Ипак, уколио се одлуче за арбитражно решавање спорног питања и одреде споразумно артитра (једног или више њих) тада је рок за доношење одлуке не може бити дужи од 15 дана од дана .**

**образовања арбитраже. Арбитражна одлука постаје саставни део колективног уговора и обавезује стране уговорнице.**

2**) Арбитража у случају спорних питања у примени колективног уговора уређена су чланом 256. Закона о раду који предвиђа да стране потписнице могу одређена спорна питања која се односе на примену колективног уговора да решавају путем арбитраже, коју образују учесници колективног уговора. Образовње арбитраже може се извршити у року од 15 дана од дана настанка спора. Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике. Састав и начин рада арбитраже уређује се колективним уговором.**

**II МИРЕЊЕ**

**Такође, Закон о мирном решавању радних спорова („Службени гласник РС“ бр. 125/04 и 104/09) предвиђа у члану 1. да се Овим законом уређују начин и поступак мирног решавања колективних и индивидуалних радних спорова, избор, права и обавезе миритеља и арбитара и друга питања од значаја за мирно решавање радних спорова.Поступак мирног решавања радних спорова покреће се и води у складу са овим законом, ако о истом спору није одлучено у складу са прописима о раду.**

III **СУДСКА ЗАШТИТА**

**Члан 265 ст. 4 ЗОР предвиђа да учесници у закључивању колективног уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених колективним уговором. Закон о раду предвиђа и право запослених на сусдку заштиту пред надлежним судом против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом. Рок за покретање спора јесте 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.**

**IV ИНСПЕКЦИЈСКИ НАДЗОР**

**Надзор над применом Закона о раду, других прописа о радним односима, општих аката и уговора о раду, којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених врши инспекција рада у складу са чланом 268. ЗОР. Колективни уговори и правилник о раду који у складу са чланом 8. ЗОР јесу општа акта, не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом. Поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и општим актом, односно које се заснивају на нетачном обавештењу од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог - ништаве су. Посебним колективним уговором не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленом од права и услова утврђених општим колективним уговором који обавезује послодавце који су чланови удружења послодаваца које закључује тај посебан колективни уговор. Колективним уговором код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленом од права и услова утврђених општим, односно посебним колективним уговором који обавезује тог послодавца.**

**За колективне уговоре који су у складу са одлуком о проширеном дејству почели да се примењују на све послодавце, инспекција рада у вршењу инспекцијског надзора по захтеву странке или по редовном надзору може да проверава начин уређења права, обавеза и одговорности запослених у складу са колективним уговорима који обавезују тог послодавца.**

**У складу са чланоом 257. министар рада може да одлучи да се колективни уговор или поједине одредбе примењују и на послодавце који нису чланову удружења последаваца – учесника колективног уговора, доношењем одлуке о проширеном дејству.**

**Одлуку министар надлежан за послове рада може донети ако постоји оправдани интерес, а нарочито: 1) ради остваривања економске и социјалне политике у Републици Србији, у циљу обезбеђивања једнаких услова рада који представљају минимум права запослених из рада и по основу рада; 2) да би се ублажиле разлике у зарадама у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности које битно утичу на социјални и економски положај запослених што има за последицу нелојалну конкуренцију, под условом да колективни уговор чије се дејство проширује обавезује послодавце који запошљавају најмање 30% запослених у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности.**

**Одлуку о проширеном дејству министар доноси на захтев једног од учесника у закључивању колективног уговора чије се дејство проширује, а по прибављеном мишљењу Социјално-економског савета. Одлука о проширеном дејству објављује се у "Службеном гласнику Републике Србије".**

**У вршењу инспекцијског надзора, инспектор рада је овлашћен да решењем наложи послодавцу да у одређеном року отклони утврђене повреде закона, општег акта и уговора о раду, а послодавац је дужан да, најкасније у року од 15 дана од дана истека рока за отклањање утврђене повреде, обавести инспекцију рада о извршењу решења.**

**Напомиљемо да Сектор за рад не располаже статистичким подацима везаним за број индивидуалних и колективних радних спорова који се воде пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спороа, нити податке о броју инспекцијских надзора и судских – радних спорова (који су покренути, решени или су у току за извештајни период).**

Члан 6, став 4

1) Опишите општи законодавни оквир у погледу колективне акције како у приватном тако и јавном сектору, укључујући где је релевантно одлуке суда и других правосудних тела, ако је могуће. Осим тога, наведите постојећа ограничења права на штрајк. Прецизирајте и природу, разлоге и обим реформи ако их има.

2) Наведите мере које су предузете (административни (управни) аранжмани, програми, акциони планови, пројекти, итд.) за примену законодавног оквира.

3) Доставите релевантне цифре, статистичке податке и друге релевантне информације, а нарочито: статистику о штрајковима и «лок-аутима» као и информације о природи и трајању интервенција Скупштине, Владе и суда којима се забрањују или прекидају штрајкови, те на основу чега и који су разлози ових ограничења, тј. забрана.

ОДГОВОР:

**Законодавн оквир**

**Устав Републике Србије –чланом 61. уређује право на штрајк запослених у складу са законом и колективним уговором. Право на штрајк може бити ограничено само законом сходно природи или врсти делатности.**

**Закон о штрајку ( "Службеном листу СРЈ", бр. 29/96 од 26.6.1996.)уређује да је штрајк прекид рада који запослени организују ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада. Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.**

**Штрајк се може организовати у предузећу или другом правном лицу, односно у њиховом делу или код физичког лица које обавља привредну или другу делатност или услугу (у даљем тексту: послодавац), или у грани и делатности, или као генерални штрајк. Штрајк се може организовати и као штрајк упозорења који може да траје најдуже један сат. Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.**

**Одлука о ступању у штрајк је формални акт, којом се утврђују захтеви запослених; време почетка штрајка; место окупљања учесника у штрајку ако се штрајк испољава окупљањем запослених и штрајкачки одбор који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк. Штрајк престаје споразумом страна у спору или одлуком синдиката, односно већине запослених о престанку штрајка. За сваки нови штрајк учесници у штрајку дужни су да донесу нову одлуку о штрајку.**

**Закон о штрајку предвиђа ограничење права на штрајк у делатноостима дефинисаним чланом 9. Закона о штрајку и то у делатностима од јавног интереса или у делатности чији би прекид рада због природе посла могао да угрози живот и здравље људи или да нанесе штету великих размера, право на штрајк запослених може се остварити ако се испуне и посебни услови утврђени овим законом.**

**Делатност од јавног интереса, у смислу овог закона, јесте делатност коју обавља послодавац у области: електропривреде, водопривреде, саобраћаја, информисања (радио и телевизија), ПТТ услуга, комуналних делатности, производње основних прехрамбених производа, здравствене и ветеринарске заштите, просвете, друштвене бриге о деци и социјалне заштите.**

**Од јавног интереса, у смислу закона о штрајку, јесу и делатности од посебног значаја за одбрану и безбедност земље које утврди надлежни орган у складу са законом, као и послови неопходни за извршавање међународних обавеза.**

**Делатности чији би прекид рада по природи посла, у смислу овог закона, могао да угрози живот и здравље људи или да нанесе штету великих размера су: хемијска индустрија, индустрија челика и црна и обојена металургија.**

**Запослени који обављају делатност од јавног интереса или у делатности чији би прекид рада због природе посла могао да угрози живот и здравље људи или да нанесе штету великих размера могу почети штрајк ако се обезбеди минимум процеса рада који обезбеђује сигурност људи и имовине или је незаменљив услов живота и рада грађана или рада другог предузећа, односно правног или физичког лица које обавља привредну или другу делатност или услугу.(чл-9.Закона о штрајку)**

**Делатности од јавног интереса за које је неопходно обезбедити минимум процеса рада су електропривреде, водопривреде,саобраћаја, информисања**

**(радио и телевизија), ПТТ услуге, комунална делатност, производња основних прехрамбених производа, здравсвена и ветеринарска заштита, просвета, друштвена брига о деци и социјална заштита. Под делатности од јавног интереса јесу и делатности од одбрана земље и медјународне обавезе земље и сл.**

**•**

**Минимум процеса рада, у смислу става 1. члана 10 Закон о штрајку, за јавне службе и јавна предузећа утврђује оснивач, а за другог послодавца - директор, при чему се полази од природе делатности, степена угрожености живота и здравља људи и других околности значајних за остваривање потреба грађана, предузећа и других субјеката (годишње доба, туристичка сезона, школска година и др.),а при утврђивању минимума процеса рада оснивач, односно директор обавезан је да узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге синдиката. Начин обезбеђења минимума процеса рад утврђује се актом послодавца у складу са колективним уговором.**

**Штрајкачки одбор и представници органа којима је штрајк најављен дужни су да, од дана најаве штрајка и за време штрајка, покушају да споразумно реше настали спор**

**Законом о мирном решавању радних спорова ("Службени гласник РС", бр. 125/04 и 104/09) уређују се начин и поступак мирног решавања колективних спорова који настају у вези штрајка.**

Члан 21 – Право на информисање и консултовање

У циљу обезбеђивања делотворног уживања права радника да буду информисани и консултовани у оквиру својих предузећа, стране уговорнице су преузеле обавезу да усвоје или подстакну мере које би омогућиле радницима или њиховим представницима, у складу са националним законодавством или праксом:

1) да буду информисани у редовним интервалима или у одговарајућем тренутку и на свеобухватан начин о економској и финансијској ситуацији у предузећу које их запошљава, подразумевајући да давање одређених информација које може утицати на само предузеће може да буде ускраћено или поверљиво, и

2) да буду правовремено консултовани о предложеним одлукама које би могле значајно утицати на интересе радника, посебно о оним одлукама које би могле да имају значајан утицај на ситуацију у погледу запошљавања у предузећу.

Информације које треба доставити

1) Опишите општи законодавни оквир. Прецизирајте природу, разлоге за и обим реформи уколико их има.

2) Наведите мере које су предузете (административни (управни) аранжмани, програми, акциони планови, пројекти, итд.) за примену законодавног оквира.

3) Доставите релевантне цифре, статистичке подтаке и друге релевантне информације, нарочито проценат радника у односу на укупну радну снагу која није предмет ове одредбе којом се даје право на информације и консултације или путем законодавства, колективних уговора или другим мерама.

ОДГОВОР:

Право на информисање уређено је чланом 239. Закона о раду -Синдикат има право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Такође, Чланом 13.ЗОР предвиђено је да Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

 Запослени, односно представник запослених, због активности из става 1. овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.

Остваривање права на информисање везано је неколико области које су значајне за деловање синдиката, па тако репрезентативни синдикат код послодавца или представници репрезентативног синдиката основани за одређену грану, групу, подгрупу или делатност, односно за територијалну јединицу за коју су основани или у грани групи, длатности, па тако представници синиката у складу са чланом 239. ЗОР имају право да добију све релевантне инормације везане за колективног преговарања у поступку усгалашавања и закључивања колетивних уговора код послодавца или у грани, групи, делатности у којој се започне поступак колективног преговарања.

**Такође, представници репрезентативних синдиката имају право на учешће у решавању колективних радних спорова и у том поступку имају могућност за добијање свих релевантних информација везаних за предмет спора, могућности његовог решавања, разматрање предлога решења и добијања других информација које су значајне за представнике запослених.**

**Такође, у остваривању права на информисање значајно је право представника репрезентативних синдиката који имају право да учествују у раду трипартитних и мултипартитних тела на одговарајућем нивоу.**

 **1.Остварење овог права на учешће у трипартитним телима представника синдиката нарочито је значајно у:**

**1.1 У раду –Социјално економског савета Републике Србије, а што је и уређено Законом о социјално економском савету («Службени гласник РС» бр.125/04). Такође, и у сталним радним телима Социјално економског савета РС – и то:**

* + 1. **Сталном радном телу за економска питања,**
		2. **Стална радна тела за колективно преговарње и мирно решавање радних спорова,**
		3. **Стално радно тело за питање безбедност и здравље на раду и**

**1.2 У раду везаним за оставривање права на информисање и креирање политике у области безбедности и здрављу на раду, у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду («Службени гласник РС» бр.101/05) и у складу са Законом о влади («Службени гласник РС“ бр. 55/05 и 71/05-исп.) –формиран је Савет за безбедност и здравље на раду које је стално тело Владе које у континуитету ради од 2007. године када је и формирано. У наведеним трипартитним телима представници репрезентативног синдиката активно учествују и на тај начин остварују право на информисање и остваривање права синдиката, односно запослених које представљају.**

**1.3 У раду радне група у поступку усаглашавања и уговарања минималне зараде у складу са чланом 112. ЗОР када се обављају претходне консултације представника репрезентативних синдиката, Стално радно тело за законодавство репрезентативног удружења послодаваца и представника Владе, пре него што предлог разматра Социјало економски савет Републике Србије.**

**1.4 У раду ad hoc формираних радних група за измене и допуне важећих или израду нових законских решења, подзаконских аката, стратегија и акционих планова, а која су заначајна за економски и радно-социјални положај запослених. Тако су представници репрезентативних синдиката учестовали у Радној групи формираној од Министра рада и социјалне политике у поступку израде Измене и допуне Закона о мирном решавању радних спорова («Службени гласник РС»,бр. 125/04 и 104/09 ) Закона о волонтирању («Службени гласник РС» бр. 36/09), Закона о спречавању злостављања на раду («Службени гласник РС» бр. 36/09), Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености («Службени гласник РС» бр. 36/09) и у изради Националног акционог плану за запошљавање за године од 2009. године до 2012. године у изради Националне стратегије о запошљавању за 2010 –2020 годину, Акционог плана за спровођење политике запошљавања младих за период 2009-2011. године године, Нацрта Закона о штрајку, и др. прописа и подзаконских аката.**

**Право на информисање и консултовање у складу са Законом о раду према појединим институтима**

**А) У поступку доношења програма о вишку запослених**

**У остваривању права на информисање код послодаваца Законом о раду је прописана обавеза послодавца на информисње представника запослених у случају решавања вишка запослених и посебно код доношења програма за решавање вишка заослених. У самом поступку и пре доношења програма за решавање вишка запослених послодавац је обавезнада у складу са чланом 154. ЗОР укључи представнике репрезентативног синдиката у предузимање мера за ново запошљавње вишка запослених. Репрезентативни синдикат је дужан да достави мишљење на предлог програма о решавању вишка запослених у року од 15 дана од дана достављања предлога програма, у складу са чл. 156. ст. 1. Закона о раду.**

**У складу са чланом 156. став 3. Закона послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката, и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.**

 **Б) Консултовање приликом отказа уговора о раду запосленом**

**Такође, Законом о раду предвиђено је да у случају отказа уговора о раду, приликом достављања упозорења за постојање разлога за отказ уговора о раду (уређеног чланом 180. ЗОР ) послодавац је обавезан да приликом достављања упозорења запосленом, у складу са чланом 181. Закона о раду, достави примерак упозорења и синдикату чији је запослени члан. Послодавац је дужан да упозорење из члана 180. овог закона достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.**

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

Одредбама чл. 44. и 47. Закона о безбедности и здрављу на раду (,,Службени гласник РС”, број 101/05) утврђена је дужност послодавца да представницима запослених за безбедност и здравље на раду омогући да врше избор представника за безбедност и здравље на раду и да их упозна о питањима која се односе на безбедност и здравље на раду.

Одредбом члана 44. Закона о безбедности и здрављу на раду прописано је:

 ,,Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: представник запослених).

 Најмање три представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

 Послодавац који има 50 и више запослених дужан је да у Одбор именује најмање једног свог представника, тако да број представника запослених буде већи за најмање један од броја представника послодавца.

 Поступак избора и начин рада представника запослених и Одбора, број представника запослених код послодавца, као и њихов однос са синдикатом уређују се колективним уговором.”

Одредбом члана 47. Закона о безбедности и здрављу на раду прописано је:

,, Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор упозна:

1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;

3) о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.”

У свим подзаконским прописима из области безбедности и здравља на раду утврђена је дужност послодавца да представницима запослених за безбедност и здравље на раду доставља све информације које се односе на безбедност и здравље на раду, а нарочито о мерама које су предузете у циљу остваривања безбедних и здравих услова за рад.

Одредбом чл. 70. став 1. тачка 11) Закона о безбедности и здраву на раду (,,Службени гласник РС”, број 101/05) прописана је казна којом ће се казнити послодавац ако не омогући запосленима да бирају своје представнике за безбедност и здравље на раду.

Члан 22 – Право учешћа у одлучивању о радним условима и радној средини и њиховом побољшавању

Да би се осигурало делотворно уживање права радника да учествују у одлучивању о радним условима и радној средини и њиховом побољшавању у оквиру предузећа, стране уговорнице су преузеле обавезу да усвоје или подстакну мере које би омогућиле радницима или њиховим представницима да, у складу са националним законодавством и праксом, допринесу:

 а одлучивању о радним условима, организацији рада и радној средини и њиховом побољшавању;

 б о заштити здравља и безбедности унутар предузећа;

 ц организацији друштвених и друштвено-културних служби и капацитети у оквиру предузећа;

 д надзору над спровођењем регулативе у овим питањима.

7. За потребе примене ових чланова, израз «раднички представници» означава лица која су призната као таква у складу са националним законодавством и праксом.

8. Изрази «национално законодавство и пракса» обухватају према случају, осим закона и прописа, колективних уговора и друге уговоре између представника радника и послодаваца, обичаје као и одговарајућу судску праксу (прецедентно право).

9. За потребе примене ових чланова, израз «предузеће» подразумева се да се односи на серију опипљивих и неопипљивих компонената, са или без правног субјективитета, образованих како би производили добра или пружали услуге за финансијску добит и са овлашћењем да утврде сопствену тржишну политику.

10. Подразумева се да верске заједнице и њихове институције могу да буду изузете из примене ових чланова, чак и ако су ове институције «предузећа» са значењем из става 3. Организације које се баве делатностима потакнутим идеалима или које се управљају према моралним концептима, идеалима или концептима који су заштићени националним законодавством, могу се изузети из примене ових чланова у мери која је неопходна за заштиту оријентације ових предузећа.

11. Подразумева се да где у држави права прописана овим члановима остварују у разним деловима (организационим јединицама) предузећа, дотична страна се сматра да испуњава обавезе које проистичу из ових одредаба.

12. Стране могу да изузму из области примене ових чланова она предузећа која запошљавају мање од одређеног броја радника, што се утврђује националним законодавством или праксом.

Информације које треба доставити

1) Опишите општи законодавни оквир. Прецизирајте природу, разлоге за и обим реформи уколико их има.

2) Наведите мере које су предузете (административни (управни) аранжмани, програми, акциони планови, пројекти, итд.) за примену законодавног оквира.

3) Доставите релевантне цифре, статистичке подтаке и друге релевантне информације, о запосленима који нису предмет члана 22, удео радне снаге који је изузет и праг испод којег којих су послодавци изузети из ових обавеза.

Одредбама чл. 45, 46. и 48. Закона о безбедности и здрављу на раду (,,Службени гласник РС”,број 101/05) прописано је право представника запослених да се информишу и да учествује у разматрању свих питањима која се односе на безбедност и здравље на раду.

Одредбом члана 45. Закона о безбедности и здрављу на раду прописано је:

,,Послодавац је дужан да представнику запослених, односно Одбору омогући:

1) увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;

2) да учествују у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.”

 **Одредбом члана 46. Закона о безбедности и здрављу на раду прописано је:**

,,Представник запослених, односно Одбор имају право:

 1) да послодавцу дају предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;

 2) да захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;

 3) да захтевају вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматрају да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

 Представник запослених, односно члан Одбора имају право да присуствују инспекцијском надзору.”

Одредбом члана 48. Закона о безбедности и здрављу на раду прописано је:

,,Послодавац и представник запослених, односно Одбор и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду, у складу са овим законом и другим прописима.”

Члан 26 – Право на достојанство на послу

Како би се осигурало делотворно уживање права свих радника на заштиту њиховог достојанства на послу, стране уговорнице преузимају обавезу да, у консултацијама са организацијама послодаваца и радника:

1 унапреде свест, информисаност и да спречавају сексуално злостављање на радном месту или у вези са послом и да предузму све одговарајуће мере како би заштитиле раднике од таквог понашања;

2 унапреде свест, информисаност и да спречавају такво понашање које је за осуду или је изразито негативно и офанзивно против појединог радника на радном месту или у вези са послом као и да предузму све мере да заштите раднике од таквог понашања.

Информације које треба доставити

Члан 26, став 1

1) Опишите општи законодавни оквир. Прецизирајте природу, разлоге за и обим реформи уколико их има.

2) Наведите мере које су предузете (административни (управни) аранжмани, програми, акциони планови, пројекти, итд.) за примену законодавног оквира.

3) Доставите релевантне цифре, статистичке подтаке и друге релевантне информације о активностима и програмима унапређивања свести (едукацији) и о броју жалби код заштитника права (омбудсман) или медијатора, где такве институције постоје.

ОДГОВОР:

**Према члану 21. Закона о раду забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање. Сексуално узнемиравање, у смислу овог закона, јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.У случајевима сексуалног узнемиравања лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са законом.**

**Послодавац је према члану 16. тч. 2. и 3. Закона дужан да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима као и да запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду.**

 **На случајеве сексуалног узнемиравања примењују се одредбе Закона о спречавању злостављања на раду о коме смо дали извештај у ставу 2 овог члана.**

 Чланом 18. (Узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање) Закона о равноправности полова узнемиравање, сексуално узнемиравање или сексуално уцењивање на раду или у вези са радом које чини запослени према другом запосленом сматра се повредом радне обавезе која представља основ за отказ уговора о раду, односно изрицање мере престанка радног односа, као и основ за удаљење запосленог са рада. О околностима, које указују да је изложен узнемиравању, сексуалном узнемиравању или сексуалном уцењивању, запослени писаним путем обавештава послодавца и тражи ефикасну заштиту. Исти закон, у члану 10. ал. 7) и 8) дефинише да сексуално узнемиравање представља нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе, учињен са намером или последицом **повреде личног достојанства, стварања застрашујућег, непријатељског, деградирајућег или увредљивог окружења, заснованог на полу; док је сексуално уцењивање свако понашање одговорног лица које, у намери тражења услуга сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања тражених услуга против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части и угледу.**

**Закон о раду, у члану 21, забрањује сексуално узнемиравање и предвиђа казну за послодавца у својству правног лица од 800 хиљада до милион српских динара ако прекрши наведену одредбу (члан 273, став 1, алинеја 1) Закона о раду). Осим тога, послодавац ће се казнити за прекршај новчаном казном од 10 хиљада до 100 хиљада српских динара уколико, како регулише члан 54, став 1, алинеја 7) Закона о равноправности полова, не предузме мере да заштити запослено лице од узнемиравања, сексуалног узнемиравања или сексуалног уцењивања. Закон о раду, у члану 23, предвиђа да у случају повреде одредби о сексуалном узнемиравању лице које тражи запослење као и запослени може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете.**

**На основу Закона о равноправности полова, покретање поступка од стране запосленог због дискриминације по основу пола, узнемиравања, сексуалног узнемиравања или сексуалног уцењивања не могу се сматрати оправданим разлогом за отказ уговора о раду, односно престанак радног и другог (уговорног) односа по основу рада, нити могу бити оправдани основ да се запослени прогласи вишком запослених у складу са прописима који уређују рад (члан 20. Престанак радног односа и радног ангажовања).**

**Кривични законик („Службени гласник РС”, бр. 85/05, 88/05-испр., 107/05-испр., 72/09, 111/09 и 121/12) предвиђа да ко злоупотребом свог положаја наведе на обљубу или са њом изједначен чин лице које се према њему налази у односу какве подређености или зависности кажњава се затвором од 3 месеца до 5 година (члан 181.).**

**Министарство рада и социјалне политике донело је Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду („Службени гласник РС”, 62/10), који је, као једну од шест група понашања, које представљају злостављање на раду – означио сексуално узнемиравање. Сексуално узнемиравање јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење. Понашања, која би се могла сматрати сексуалним узнемиравањем су: 1) понижавајући и непримерени коментари и поступци сексуалне природе, 2) покушај или извршење непристојног и нежељеног физичког контакта, 3) навођење на прихватање понашања сексуалне природе уз обећавање награде, претњу или уцену. У члану 17. Правилника стоји да се заштита од злостављања остварује у поступку: 1) посредовања код послодавца, 2) утврђивања одговорности запосленог који се терети за злостављање код послодавца, и 3) пред надлежним судом.**

**2. Националном стратегијом за побољшање положаја жена и унапређивање родне равноправности из 2009. године („Службени гласник РС”, број 15/09) и Акционим планом уз ову стратегију из 2010. године („Службени гласник РС”, број 67/10) предвиђено је организовање систематског прикупљања података о узнемиравању, сексуалном узнемиравању и дискриминацији како би се помогло креирање мера за њихово спречавање од стране Инспектората за рад. Рок за извршење ове активности одређен је за крај 2015.године.**

 **Истраживање Виктимолошког друштва Србије из 2012. године „Дискриминација жена на тржишту рада у Србији”, на узорку од 706 жена, обухватило је и случајеве, како се наводи – сексуалног насиља над женама на радном месту. По резултатима тог истраживања, ови случајеви се сматрају другом групом узрока дискриминације жена на послу (22,10 одсто), одмах иза дискриминације у вези са условима рада (43 процената). Истраживање указује да су најрањивије разведене жене (43,90 одсто), затим неудате (25,60 процената) и удовице (22,20 одсто). Међу извршиоцима доминирају руководиоци и надређени у 18 одсто случајева. Структура ових поступака, према Виктимолошком друштву Србије, износи:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **облик сексуалног узнемиравања и насртаја** | **Број** | **проценат** |
| **Сексуални коментари** | **105** | **79,50** |
| **Нежељени физички контакти** | **20** | **15,20** |
| **Сексуалне уцене** | **11** | **8,30** |
| **Изложеност порнографском материјалу**  | **4** | **3,10** |
| **Силовање** | **3** | **2,80** |

**3. Редовни годишњи извештај Заштитника грађана Републике Србије за 2012. годину, у Делу, који се односи на укупан број и квалификацију притужби, не наводи експлиците сексуално узнемиравање на радном месту, као основ за покретање поступака у његовој надлежности у складу са Законом о заштитнику грађана („Службени гласник РС”, бр. 79/05 и 54/07). У Извештају се, једино, наводи да је Заштитник грађана донео 3 мишљења у вези са питањима родне равноправности упућених институцијама и државним службама на свим нивоима (0,93 одсто од свих препорука у 2012. години). Што се тиче евидентираних повређених права, њиховог броја и процентуалног учешћа у укупном броју свих евидентираних повреда права у притужбама – на родну равноправност се односи 55 притужби, што за 2012. годину износи 0,91 проценат од свих примљених притужби упућених Заштитнику грађана Републике Србије.**

**У Извештају за 2012. годину, Повереница за заштиту равноправности изнела је резултате рада у којима, такође, нема података о случајевима сексуалног узнемиравања. Истиче, ипак, да је примила 42 притужбе због дискриминације на основу пола и 3 на основу родног идентитета, што заједно износи 11 процената свих притужби Повереници на нивоу 2012. године. Највише притужби (20) поднето је због дискриминације у области рада и запошљавања. За разлику од Заштитника грађана, Повереница је поднела и 3 тужбе (против Фудбалског савеза Београда, једне банке у Београду и ланца пицерија).**

Члан 26, став 2

1. Опишите општи законодавни оквир. Прецизирајте природу, разлоге за и обим реформи уколико их има.

2. Наведите мере које су предузете (административни (управни) аранжмани, програми, акциони планови, пројекти, итд.) за примену законодавног оквира.

3. Доставите релевантне цифре, статистичке подтаке и друге релевантне информације о активностима и програмима унапређивања свести (едукацији) и о броју жалби код заштитника права (омбудсман) или медијатора, где такве институције постоје.

ОДГОВОР:

**Законом о спречавању злостављања на раду ("Службени гласник РС" број 36/2010) уређује се забрана злостављања на раду и у вези са радом, мере за спречавање злостављања и унапређење односа на раду, поступак заштите лица изложених злостављању на раду и у вези са радом, прекршајна одговорност за непоштовање одредаба овог закона и надзор над његовом применом.**

 **Овај закон примењује се на све послодавце који су дефинисани Законом о раду (свако правно и физичко лице које запошљава или радно ангажује једно или више лица), Законом о државним службеницима (према коме права и дужности послодавца у име Републике Србије врши руководилац државног органа) и Законом о радним односима у државним органима (када су у питању органи аутономне покрајине и локалне самоуправе као послодавци). Запосленим се сматра, не само лице које је у радном односу, већ и лице које је ангажовано ван радног односа у складу са законом којим се уређује рад, законом којим се уређују права и обавезе државних службеника и намештеника и законом којим се уређују права и обавезе запослених у јединицама територијалне аутономије и локалне самоуправе.**

**Одредбе овог закона примењују се и на случајеве сексуалног узнемиравања, у складу са законом којим се уређује рад.**

 **Послодавац је према овом закону дужан да организује рад на начин којим се у највећој могућој мери спречава појава злостављања на раду и у вези са радом и запосленима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени злостављању на раду од стране послодавца, односно одговорног лица код послодавца или запослених.**

 **Законом се дефинише појам злостављања и извршиоца злостављања. Злостављање, у смислу овог закона, јесте свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља а има за циљ или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава условe рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу откаже уговор о раду или раскине радни однос. Злостављање, у смислу овог закона, јесте и учествовање, односно подстицање или навођење других на вршење злостављања. Извршиоцем злостављања сматра се послодавац са својством физичког лица или одговорно лице код послодавца са својством правног лица, запослени или група запослених, који врши злостављање.**

**Овим законом утврђује се забрана било ког вида злостављања на раду и у вези са радом.**

**Према члану 7. Закона послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања, у складу са овим законом. Поред тога послодавац је дужан да, у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања. Послодавац може да обезбеди обуку, односно оспособљавање одређеног запосленог или запослених за обављање посредовања, као начина разрешења спорних односа повезаних са злостављањем.**

 **Одредбама овог закона уређује се покретање поступка за заштиту од злостављања код послодавца, поступак посредовања, као и могућност покретања поступка за утврђивање одговорности извршиоца злостављања, ако поступак посредовања не успе. Циљ ових одредаба је да се, пре свега, на миран начин реше спорна питања између страна у спору, у поступку посредовања који се води код послодавца.**

 **Уколико поступак посредовања не успе а постоји основана сумња да је запослени који врши злостављање, као и запослени који злоупотреби право на заштиту од злостављања одговоран за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности, послодавац је дужан да покрене поступак за утврђивање одговорности за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности. Тај поступак води се у складу са законима којима се уређује одговорност запосленог за повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине (Закон о раду – чл. 180. и 181), односно повреду дужности (Закон о државним службеницима – чл. 112-114), односно повреду радних обавеза и дужности (Закон о радним односима у државним органима – чл. 62. и 63). Ако се у спроведеном поступку утврди постојање одговорности запосленог за злостављање на раду, послодавцу стоје на располагању, поред мера утврђених напред наведеним законима, мере прописане овим законом, а то су: опомена, мера удаљења са рада од четири до 30 радних дана без накнаде зараде и мера трајног премештаја у другу радну околину.**

**Послодавац је дужан да, ако запосленом који сматра да је изложен злостављању прети непосредна опасност по здравље или живот (на основу мишљења медицине рада) или од настанка ненакнадиве штете (на образложени писмени предлог Посредника), пре окончања поступка за заштиту од злостављања код послодавца, запосленом који се терети да је извршио злостављање изрекне једну од мера за спречавање злостављања до окончања тог поступка, и то: премештај у другу радну околину или удаљење са рада (запослени се удаљава са рада у складу са законом којим се уређује поступак удаљења).**

**Законом је утврђено и право запосленог који сматра да је изложен злостављању, да одбије да ради у току поступка за заштиту од злостављања код послодавца ако послодавац није предузео мере за спречавање злостављања до окончања поступка и то под условом да том запосленом, по мишљењу медицине рада, прети непосредна опасност по здравље или живот. Запослени има право на накнаду зараде (плате) за време одбијања рада, као и обавезу да се врати на рад ако послодавац предузме мере којима се обезбеђује заштита тог запосленог од злостављања у току поступка код послодавца.**

**Покретање поступка за заштиту од злостављања, као и учешће у том поступку не може да буде основ за стављање запосленог у неповољнији положај, отказ уговора о раду, утврђивање запосленог вишком запослених и др. Ову заштиту има и запослени који укаже надлежном државном органу да је послодавац учинио повреду јавног интереса утврђеног законом, при чему основано сумња да ће бити изложен злостављању од стране послодавца.**

**Поред интерне заштите од злостављања на раду и у вези са радом у поступку код послодавца, запослени остварује и право на судску заштиту, у парничном поступку који je радни спор*.* Тужбу може да поднесе запослени који сматра да је злостављан на раду од стране послодавца – физичког лица (предузетник), односно одговорног лица код послодавца са својством правног лица (нпр. директор) и без покретања поступка посредовања код послодавца. У овом случају тужба се може поднети до истека рока застарелости за покретање поступка заштите од злостављања код послодавца. Тужбу може поднети и запослени који није задовољан заштитом од злостављања код послодавца (кад поступак посредовања није успео, ако послодавац није покренуо поступак за утврђивање одговорности лица које се терети за злостављање или му је изрекао неодговарајућу меру и др). Рок за покретање поступка је 15 дана од дана достављања обавештења, односно одлуке запосленом који сматра да је изложен злостављању. Тужбом се може захтевати забрана злостављања и накнада материјалне и нематеријалне штете. У овом поступку који је радни спор, утврђује се постојање понашања које представља злостављање, при чему терет доказивања пада на послодавца ако запослени – тужилац учини вероватним да је извршено злостављање.**

**Тужбом против послодавца због злостављања на раду или у вези са радом не може се побијати законитост појединачног акта послодавца којим је решавано о правима, обавезама и одговорностима запосленог из радног односа, јер против тог акта запослени може да води судски спор у складу са посебним законом којим је утврђена судска заштита. Ово из разлога да би се избегло паралелно вођење судског поступка.**

**Поступак у парницама за остваривање заштите од злостављања је хитан.**

**Према члану 30. Закона у поступку пред надлежним судом запослени који сматра да је изложен злостављању може да захтева:**

**1) утврђење да је претрпео злостављање;**

**2) забрану вршења понашања које представља злостављање, забрану даљег вршења злостављања, односно понављања злостављања;**

**3) извршење радње ради уклањања последица злостављања;**

**4) накнаду материјалне и нематеријалне штете, у складу са законом;**

**5) објављивање пресуде донете поводом тужби из тач. 1-4) овог члана.**

**На основу члана 28. Закона о спречавању злостављања на раду министар рада донео је Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду („Службени гласник РС”, број 62/2010). Овим правилником уређују се правила понашања послодаваца и запослених, односно других радно-ангажованих лица у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, односно сексуалног узнемиравања. Овим правилником прописана су нека понашања од којих би се требало уздржавати, а која се односе на: немогућност одговарајућег комуницирања, нарушавање добрих међуљудских односа, нарушавање личног угледа запосленог, нарушавање професионалног интегритета и квалитета рада запосленог, нарушавање здравља запосленог као и понашања која би се могла сматрати сексуалним узнемиравањем.Постојање злостављања утврђује се у сваком конкретном случају. Правилником се такође утврђује шта се не сматра злостављањем, као и појам злоупотребе права на заштиту од злостављања**. **Послодавац је према Правилнику, ради остваривања права на заштиту од злостављања, дужан да запосленима учини доступним податке о:лицу коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке (лице за подршку);лицима овлашћеним за покретање поступка за заштиту од злостављања (представник синдиката, лице надлежно за послове безбедности и здравља на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду или одбор за безбедност и здравље на раду);лицу код послодавца коме се подноси захтев за заштиту од злостављања;списку посредника који се води код послодавца.Ако код послодавца постоје запослени који су оспособљени за обављање посредовања, послодавац може учинити доступним и податке о тим лицима.**

 **Ради превенције злостављања и препознавања злостављања, послодавац може да одреди лице за подршку коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке.Послодавац може да затражи мишљење синдиката о одређивању лица за подршку.Лице за подршку треба да саслуша запосленог, да му да савет, да га упути, информише и пружи подршку с циљем решавања спорне ситуације.**

Члан 28 – Право радничких представника на заштиту у оквиру предузећа и на погодности које су им додељене

Како би се обезбедило делотворно уживање права радничких представника да обављају своје функције, стране уговорнице су се обавезале да обезбеде да у предузећу:

а) они уживају ефикасну заштиту од аката који су против њих усмерени, као што је отпуштање само због тога што имају статус радничких представника у оквиру предузећа;

б) добију такве одговарајуће погодности како би им се омогућило да спроводе своје функције брзо и ефикасно, при чему би се водило рачуна о индустријским односима земље и потребама, величини и капацитетима дотичног предузећа.

ОДГОВОР:

**Синдикални представници уживају заштиту у складу са чланом 188. Закона о раду**

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

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

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

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

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

Такође, Чланом 13.ЗОР предвиђено је да Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

 **Запослени, односно представник запослених, због активности из става 1. овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.**

**Закон о раду предвиђа и обавзу послодаваца у смислуобезбеђења техничких услова за рад представника запослених и друге видове погодности ради обављања синдикалне активности а што је уређено чл. 210-214. Закон о раду - Члан 210. (1) Послодавац је дужан да синдикату обезбеди техничко - просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.**

**(2) Техничко-просторни услови за обављање активности синдиката утврђују се колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката.**

Члан 211.предвиђа да овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката, сразмерно броју чланова синдиката.

**(2) Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, овлашћени представник синдиката за обављање синдикалне функције има право:**

* + 1. **на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова;**
		2. **на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.**
		3. **Колективним уговором или споразумом из става 1. овог члана може се утврдити да овлашћени представник синдиката у потпуности буде ослобођен обављања послова за које је закључио уговор о раду.**

**(4) Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, председник подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених часова из става 2. овог члана.**

Члан 212. предвиђа да синдикални представник овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање, има право на плаћено одсуство за време преговарања. А члан 213. ЗОР предвиђа да синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом има право на плаћено одсуство са рада за време заступања. Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са чл. 211 - 213. овог закона има право на накнаду зараде најмање у висини основне зараде у складу са општим актом и уговором о раду. Накнаду зараде представнику синдиката плаћа послодавац.

Члан 29 – Право на информисање и консултације у случајевима колективног преговарања

Да би се осигурало делотворно уживање права радника да буду обавештени и консултовани у ситуацијама колективног отпуштања, стране уговорнице су преузеле обавезу да осигурају да послодавци обавесте и консултују радничке представнике, благовремено и пре него што дође до колективног отпуштања, о начинима и средствима да се избегне колективно отпуштање или да се ограничи његово избијање и ублаже његове последице, тако што би се, на пример, прибегло одговарајућим социјалним мерама које би имале за циљ да посебно олакшају распоређивање одређених радника.

Информације које треба доставити:

1) Опишите општи законодавни оквир. Прецизирајте природу, разлоге за и обим реформи уколико их има.

2) Наведите мере које су предузете (административни (управни) аранжмани, програми, акциони планови, пројекти, итд.) за примену законодавног оквира.

3) Доставите релевантне цифре, статистичке подтаке и друге релевантне информације, ако је одговарајуће.

ОДГОВОР:

**Закон о раду чланом 13. утврђује право на информисање и консултовање, тако да запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.**

**Запослени, односно представник запослених, због активности из става 1. овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.**

**Даље Закон о раду чланом 16. став 1. тачка 5. уређује обавезу послодавац да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, а код послодавца код кога није образован синдикат од представника кога одреде запослени.**

**Посебно значајна питања у којима је неопходно да послодавац изврши консултацију и информисање са представницима запослених везано је за доношење програма о решавању вишка запослених, као и у случају отказа уговора о раду запосленом лицу који је члана синдиката приликом доношења упозорења о отказу уговора о раду предвиђеног чланом 180, односно чланом 181. Закона. Закон предвиђа посебну заштиту представника запослених и функционера синдиката од отказа уговора о раду због обављања права на информисањ, консуловање и изражавања својих ставова о битним питањима у области рада.**

1. **Закон о раду предвиђа консултације и информисање запослеених у случају доношења програма о решавању вишка запослених**

**Чланом 154. Закона о раду предвиђена је обавеза послодавца да, пре доношења програма о решавању вишка запослених у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених. Такође, послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату из члана 154. овог закона и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења. А чланом 156. став 3. Закона, предвиђена је обавеза послодавца да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката, и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.**

1. **Закон о раду предвиђа консултације и информисање са представницима синдиката у случају достављања упозорења запосленом о постојање разлога за отказ уговора о раду**

**Чланом 180. Закона о раду предвиђена је обавеза послодавац да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. тач. 1) - 6) овог закона запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења. Такође, члан 181. предвиђа дужаност послодаваца да упозорење из члана 180. овог закона које је доставио запосленом, достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.**

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

1. **Заштита синдикалних представника везаних за обављање синдикалне функције и смањење могућности да трпе штетне последице због обављања синдикалне активности**

**Закон о раду предвиђа посебну заштиту од отказа уговора о раду запослених, односно представник запослених, због активности из става 1.члана 13. ЗОР тако да не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.**

Даље, чланом 188. ЗОР послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то:

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

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

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

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

**ПРИЛОГ УЗ ЧЛАН 4. СТАВ 1. ТАЧКА 3)**

На основу саопштења Републичког завода за статистику долазимо до података који се односе на просечну зараду у Републици Србији, као и о подацима који се односе на просечне зараде остварене у појединим делатностима.

Према последњем податку објављеном од стране Републичког завода за статистику просечна зарада исплаћена у јулу 2013. године у Републици Србији износи 60896 динара. У односу на просечну зараду исплаћену у јуну 2013. године, номинално је мања за 0,8%, а реално је већа за 0,1%.

Просечна зарада без пореза и доприноса исплаћена у јулу 2013. године у Републици Србији износи 44182 динара. У односу на просечну зараду без пореза и доприноса исплаћену у јуну 2013. године, номинално је мања за 0,5%, а реално је ваћа за 0,4%.

·         Просечна зарада исплаћена у јулу 2013. године у Републици Србији, у односу на просечну зараду исплаћену у јулу 2012. године, номинално је већа за 6,4%, а реално је мања за 2,0%.

·         Просечна зарада без пореза и доприноса исплаћена у јулу 2013. године у Републици Србији, у односу на просечну зараду без пореза и доприноса исплаћену у јулу  2012. године, номинално је већа за 7,3%, а реално је мања за 1,2%.

Највиши износ просечне зараде према Саопштењу РЗС остварен у јулу месецу 2013. године је у делатности –Производња дуванских производа (165.949,оо динара, односно без припадајућих пореза и доприноса износи 119.065,00 динара.

Најнижи износ просечне зараде према Саопштењу РЗС остварен у јулу месецу 2013. године је у делатности –Кинематографска, телевизијска и музичка продукција (27.106,оо динара, односно без припадајућих пореза и доприноса износи 20.017,00 динара.

Одредбом члана 111. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05 и 61/05), утврђено је запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време, односно радно време које се изједначава са пуним радним временом.

 Социјално економски савет доноси одлуку о висини минималне зараде без пореза и доприносa (нето) по радном часу, за период од шест месеци који у 2013. години износи 115,00 динара , а на месечном нивоу просечно износи 20.010,00 динара

 Минимална зарада износи око 45% од просечне објављене зараде без пореза и доприноса.

Просечна нето зарада изражена у еврима износи према средњем курсу НБС 386 EUR а минимална зарада изражена у еврима је 175 EUR.