**ИЗВЕШТАЈ О СПРОВОЂЕЊУ РЕВИДИРАНЕ ЕВРОПСКЕ СОЦИЈАЛНЕ ПОВЕЉЕ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ ЗА 2021. ГОДИНУ**

**Тематска група 3 – Радно право**

Референтни период од 1. јануара 2017. године до 31. децембра 2012. године

**Члан 2 – Право на правичне услове рада**

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

1. да обезбеди разумно дневно и недељно радно време, да се радна недеља прогресивно смањује у мери у којој то повећање продуктивности и други релевантни фактори дозвољавају;

*а) Молимо да доставите ажуриране информације о правном оквиру како бисте осигурали разумно радно време (недељно, дневно, периоди одмора,...) и изузетке (укључујући правни основ и оправдање). Молимо да доставите детаљне информације о мерама извршења и аранжманима праћења, посебно у вези са активностима инспекција рада (статистика о инспекцијама и њиховој распрострањености по секторима привредне делатности, изреченим санкцијама, итд.).*

**2020. ГОДИНА**

Инспекторат за рад је у периоду јануар – децембар 2020.године у области радних односа извршио 30.897 надзора. Највише инспекцијских надзора је извршено у делатности трговине - 26%, у делатности пружања услуга смештаја и исхране - 19%, индустрије -14%, у делатности грађевинарства - 9%, у делатности личних услуга - 6%, у финансијским делатностима и пословним услугама - 4%, у делатности саобраћаја и складиштења – 3 %, у делатности образовања - 3%, у делатности здравства -3%, у делатности уметности, забаве и рекреације - 2%, у дргим делатностима - 11%.

Приликом извршених надзора у области радних односа, у наведеном периоду је донето укупно 1.255 решења са 1.259 мера и 4.827 налога на 3.177 записника за отклањање утврђених неправилности. Од укупног броја донетих решења, 86 решења се односи на неправилности у вези радног времена, ноћног рада и прековременог рада. Због утврђених незаконитости у области радних односа, у наведеном периоду је укупно поднето 2.605 захтева за покретање прекршајног поступка.

Послодавци углавном радно време формално усаглашавају са законом, али се у пракси овај радно-правни институт често злоупотребљава.

Када је у питању сам распоред радног времена није редак случај да послодавци не доносе одлуке о распореду радног времена, или тим одлукама не обухватају све послове и све запослене. Такође, ове одлуке су често непрецизне, те се на бази њих не може, са сигурношћу, утврдити распоред радног времена за конкретног запосленог, кад се врши инспекцијски надзор, а при том уговори о раду, по правилу, само садрже уопштену одредбу да је радно време запосленог 40 часова недељно.

**2019.ГОДИНА:**

Инспекторат за рад је у периоду јануар – децембар 2020.године у области радних односа извршио 42.184 надзора. Највише инспекцијских надзора је извршено у делатности трговине - 30%, у делатности пружања услуга смештаја и исхране - 19%, индустрије -14%, у делатности грађевинарства - 11%, у делатности личних услуга - 7%, у финансијским делатностима и пословним услугама - 3%, у делатности саобраћаја и складиштења – 3 % у делатности образовања -2%, у делатности уметности, забаве и рекреације - 1%, у делатности здравства - 2%, у дргим делатностима – 8 %.

Приликом извршених надзора у области радних односа, у наведеном периоду је донето укупно 1.985 решења и 8.062 налога на 5.573 записника за отклањање утврђених неправилности. Од укупног броја донетих решења, 107 решења се односи на неправилности у вези радног времена, ноћног рада и прековременог рада. Због утврђених незаконитости у области радних односа, у наведеном периоду је укупно поднето 5.363 захтева за покретање прекршајног поступка.

Послодавци углавном радно време формално усаглашавају са законом, али се у пракси овај радно-правни институт често злоупотребљава.

Када је у питању сам распоред радног времена није редак случај да послодавци не доносе одлуке о распореду радног времена, или тим одлукама не обухватају све послове и све запослене. Такође, ове одлуке су често непрецизне, те се на бази њих не може, са сигурношћу, утврдити распоред радног времена за конкретног запосленог, кад се врши инспекцијски надзор, а притом уговори о раду, по правилу, само садрже уопштену одредбу да је радно време запосленог 40 часова недељно.

**2018. ГОДИНА:**

Инспекторат за рад је у периоду јануар – децембар 2018.године у области радних односа извршио 42.688 надзора.Највише инспекцијских надзора је извршено у делатности трговине - 26%, у делатности пружања услуга смештаја и исхране - 20%, индустрије -15%, у делатности грађевинарства - 10%, у делатности личних услуга - 7%, у финансијским делатностима и пословним услугама - 4%, у делатности здравства - 4%, у делатности саобраћаја и складиштења – 3%, у делатности уметности, забаве и рекреације - 2%, у делатности образовања - 2%, у дргим делатностима - 7%.

Приликом извршених надзора у области радних односа, у наведеном периоду је донето укупно 4.871 решење са 5.885 мера и 6.405 налога на 4.607 записника за отклањање утврђених неправилности. Од укупног броја донетих решења, 183 решења се односи на неправилности у вези радног времена, ноћног рада и прековременог рада. Због утврђених незаконитости у области радних односа, у наведеном периоду је укупно поднето 5.067 захтева за покретање прекршајног поступка.

Послодавци углавном радно време формално усаглашавају са законом, али се у пракси овај радно-правни институт често злоупотребљава.

Када је у питању сам распоред радног времена није редак случај да послодавци не доносе одлуке о распореду радног времена, или тим одлукама не обухватају све послове и све запослене. Такође, ове одлуке су често непрецизне, те се на бази њих не може, са сигурношћу, утврдити распоред радног времена за конкретног запосленог, кад се врши инспекцијски надзор, а при том уговори о раду, по правилу, само садрже уопштену одредбу да је радно време запосленог 40 часова недељно.

Одредбе Закона о раду „Службени гласник РС" бр. 24 од 15. марта 2005, 61 од 18. јула 2005, 54 од 17. јула 2009, 32 од 8. априла 2013, 75 од 21. јула 2014, 13 од 24. фебруара 2017 - УС, 113 од 17. децембра 2017 и 95/18 – Аутентично тумачење), које уређују радно време, одморе и одсуства се нису мењале од последњег извештавања, осим одредбе члан 55. којом се послодавац обавезује да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

Закон о агенцијском запошљавању "Службени гласник РС", број 86 од 6. децембра 2019.

Чланом 18. Закона о агенцијском запошљавању прописано је да уступљени запослени за време привременог обављања послова код послодавца корисника има право на једнаке услове рада као и упоредни запослени код послодавца корисника. Једнаки услови рада односе се на: 1) трајање и распоред радног времена; 2) прековремени рад; 3) ноћни рад; 4) одмор у току рада, дневни, недељни одмор и годишњи одмор; 5) одсуство уз накнаду зараде у складу са законом, колективним уговором, односно правилником о раду који се примењује код послодавца корисника; 6) елементе за обрачун и исплату зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова из члана 2. став 7. тачка 1. овог закона; 7) безбедност и здравље на раду; 8) заштиту трудница и мајки дојиља; 9) заштиту омладине; 10) забрану дискриминације по свим основима, у складу са законом.

На једнаке услове рада које уступљеном запосленом обезбеђује непосредно послодавац корисник примењују се одредбе Закона о раду.

Закон о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима "Службени гласник РС", број 50 од 29. јуна 2018, прописан је нови вид радног ангажова на сезонским пословима у сектору пољопривреде, шумарства и рибарства, у оквиру које могу да се обављају сезонски послови у складу са овим законом, изузев делатности из следећих грана: 01.7 лов, траперство и одговарајуће услужне делатности, 02.4 услужне делатности у вези са шумарством, 03.1 риболов и 03.2 аквакултура, у складу са прописом који уређује класификацију делатности. Овим законом уведена је поједностављена процедура пријаве сезонских радника преко Портала Пореске управе и поједностављена процедура уплате пореза и доприноса.

Чланом 5. Закона је прописано да је послодавац дужан да сезонског радника пре ступања на рад упозна са пословима које ће обављати, местом рада, очекиваном трајању радног ангажовања, условима за безбедност и здравље на раду, дневном и недељном радном времену, одморима у току рада, дневном и недељном одмору, висином накнаде за рад без припадајућег пореза и доприноса и роковима за њену исплату (у даљем тексту: услови рада).

Чланом 6. Закона прописано је да сезонски радник који ради осам часова дневно или дуже има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута. Радно време сезонског радника не сме бити дуже од 12 часова дневно.

Одредбе Закона о раду „Службени гласник РС" бр. 24 од 15. марта 2005, 61 од 18. јула 2005, 54 од 17. јула 2009, 32 од 8. априла 2013, 75 од 21. јула 2014, 13 од 24. фебруара 2017 - УС, 113 од 17. децембра 2017 и 95/18 – Аутентично тумачење), које уређују радно време, одморе и одсуства се нису мењале од последњег извештавања, осим одредбе члан 55. којом се послодавац обавезује да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

Закон о агенцијском запошљавању "Службени гласник РС", број 86 од 6. децембра 2019.

Чланом 18. Закона о агенцијском запошљавању прописано је да уступљени запослени за време привременог обављања послова код послодавца корисника има право на једнаке услове рада као и упоредни запослени код послодавца корисника. Једнаки услови рада односе се на: 1) трајање и распоред радног времена; 2) прековремени рад; 3) ноћни рад; 4) одмор у току рада, дневни, недељни одмор и годишњи одмор; 5) одсуство уз накнаду зараде у складу са законом, колективним уговором, односно правилником о раду који се примењује код послодавца корисника; 6) елементе за обрачун и исплату зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова из члана 2. став 7. тачка 1. овог закона; 7) безбедност и здравље на раду; 8) заштиту трудница и мајки дојиља; 9) заштиту омладине; 10) забрану дискриминације по свим основима, у складу са законом.

На једнаке услове рада које уступљеном запосленом обезбеђује непосредно послодавац корисник примењују се одредбе Закона о раду.

Закон о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима "Службени гласник РС", број 50 од 29. јуна 2018, прописан је нови вид радног ангажова на сезонским пословима у сектору пољопривреде, шумарства и рибарства, у оквиру које могу да се обављају сезонски послови у складу са овим законом, изузев делатности из следећих грана: 01.7 лов, траперство и одговарајуће услужне делатности, 02.4 услужне делатности у вези са шумарством, 03.1 риболов и 03.2 аквакултура, у складу са прописом који уређује класификацију делатности. Овим законом уведена је поједностављена процедура пријаве сезонских радника преко Портала Пореске управе и поједностављена процедура уплате пореза и доприноса.

Чланом 5. Закона је прописано да је послодавац дужан да сезонског радника пре ступања на рад упозна са пословима које ће обављати, местом рада, очекиваном трајању радног ангажовања, условима за безбедност и здравље на раду, дневном и недељном радном времену, одморима у току рада, дневном и недељном одмору, висином накнаде за рад без припадајућег пореза и доприноса и роковима за њену исплату (у даљем тексту: услови рада).

Чланом 6. Закона прописано је да сезонски радник који ради осам часова дневно или дуже има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута. Радно време сезонског радника не сме бити дуже од 12 часова дневно.

Распоред радног времена за државне службенике прописан је Одлуком о распореду радног времена у министарствима, посебним организацијама и службама Владе, Републичком јавном правобранилаштву и јавним агенцијама („Сл. гласник РС“, брoj 47/14, у даљем тексту: Одлука). Тачком 1. Одлуке утврђено је да радно време почиње у 7,30 часова и завршава се у 15,30 часова, док је тачком 2. Одлуке прописано да, изузетно од радног времена од 7,30 до 15,30 часова, код органа у којима се обавља рад у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева, радна недеља може се организовати и на други начин и да на акт о распореду радног времена на наведене органе, сагласност даје Влада Републике Србије.

Посебни колективни уговор за државне органе („Сл. гласник РС“, број 38/19 и 55/20, у даљем тексту ПКУ) ближе уређује трајање радног времена и коришћење одмора за државне службенике. Чланом 7. ПКУ утврђено је да пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено. ПКУ је прописано и да послодавац утврђује распоред радног времена запосленог за период од најмање четири недеље (месец дана) и да се распоред радног времена запосленог објављује се најмање десет дана пре примене. Изузетно, у случајевима који се нису могли унапред предвидети, распоред радног времена запосленог може бити промењен и пре истека рока од десет дана од дана обавештења запосленог. Непосредни руководилац мора запосленог да обавести о промени његовог распореда радног времена, као и да се распоредом радног времена или увођењем прековременог рада не може запосленом ускратити дневни одмор од најмање 12 сати непрекидно нити недељни одмор од најмање 24 сата непрекидно. Ако је у државном органу неопходно обезбедити непрекидност рада, распоредом радног времена запослених може се увести рад у сменама, у складу са општим прописима о раду (члан 8. ПКУ) .

ПКУ је уређено и право на скраћено радно време. Запосленима који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог. На основу извршене процене ризика и стручне анализе, за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере (члан 9. ПКУ).

*а) Комитет би поздравио конкретне информације о проактивним акцијама које су предузеле власти (било да су националне, регионалне, локалне и секторске, укључујући националне институције за људска права и тела за равноправност, као и активности инспекције рада, као и о исходима случајева пред судови) да обезбеде поштовање разумног радног времена; молимо доставите информације о налазима (нпр. резултати активности инспекције рада или одлучивање о жалбама од стране домаћих трибунала и судова) и корективним мерама предузетим у вези са специфичним секторима активности, као што су здравствени сектор, угоститељство, угоститељство, пољопривреда, кућни и нежни послови.*

**2020.ГОДИНА**

Инспекторат за рад је у периоду јануар – децембар 2020.године у области радних односа извршио 30.897 надзора.Највише инспекцијских надзора је извршено у делатности трговине - 26%, у делатности пружања услуга смештаја и исхране - 19%, индустрије -14%, у делатности грађевинарства - 9%, у делатности личних услуга - 6%, у финансијским делатностима и пословним услугама - 4%, у делатности саобраћаја и складиштења – 3 %, у делатности образовања - 3%, у делатности здравства -3%, у делатности уметности, забаве и рекреације - 2%, у дргим делатностима - 11%.

Приликом извршених надзора у области радних односа, у наведеном периоду је донето укупно 1.255 решења са 1.259 мера и 4.827 налога на 3.177 записника за отклањање утврђених неправилности. Од укупног броја донетих решења, 86 решења се односи на неправилности у вези радног времена, ноћног рада и прековременог рада. Због утврђених незаконитости у области радних односа, у наведеном периоду је укупно поднето 2.605 захтева за покретање прекршајног поступка.

Послодавци углавном радно време формално усаглашавају са законом, али се у пракси овај радно-правни институт често злоупотребљава.

Када је у питању сам распоред радног времена није редак случај да послодавци не доносе одлуке о распореду радног времена, или тим одлукама не обухватају све послове и све запослене. Такође, ове одлуке су често непрецизне, те се на бази њих не може, са сигурношћу, утврдити распоред радног времена за конкретног запосленог, кад се врши инспекцијски надзор, а притом уговори о раду, по правилу, само садрже уопштену одредбу да је радно време запосленог 40 часова недељно.

У 2020. години инспектори рада су извршили 631 надзор којим су вршили контролу примене Закона о равноправности полова, када су утврдили да сви контролисани послодавци, њих 631, води евиденцију о полној структури запослених.

У наведеном периоду инспекцији рада запослени нису подносили захтеве за заштиту права у вези са применом Закона о равноправности полова, односно није било пријављених случајева дискриминације по основу пола, узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања на раду или у вези са радом.

У периоду од 01.01.2020. године до 31.12.2020. године, инспектори рада сходно утврђеном чињеничном стању нису доносили решења о отклањању недостатака у циљу отклањања утврђених недостатака у примени Закона о равноправности полова и нису подносили захтеве за покретање прекршајног поступка.

У 2020. години, по захтевима за покретање прекршајног поступка поднетим према Закону о раду, укупан износ изречених новчаних казни по решењима судија за прекршаје је 184.669.527,00 динара, а на основу 2.172 поднета захтева за покретање прекршајног поступка, што значи да је просечан износ изречене казне 85.023,00 динара.

Одбачено је 18 захтева, дошло је до 34 прекида поступка, обустављено је 125 поступака, изречене су 469 опомене, а застарела су 452 покренута прекршајна поступка. Инспектори рада су уложили 72 жалбе на решења органа за прекршаје, а поводом поднетих захтева за покретање прекршајног поступка у области радних односа.

У области безбедности и здравља на раду, по захтевима за покретање прекршајног поступка поднетим према Закону о безбедности и здрављу раду, укупан износ изречених новчаних казни по решењима судија за прекршаје је 69.673.100,00 динара, на основу 512 поднетих захтева за покретање прекршајног поступка, што значи да је просечан износ изречене казне 136.080,00 динара.

Застарело је 143 поступака, изречено је 78 опомена, обустављено је 37 поступка, прекинута су 3 поступка, одбачено је 12 захтева. Инспектори рада су уложили 14 жалби на решења органа за прекршаје, а поводом поднетих захтева за покретање прекршајног поступка у области безбедности и здравља на раду.

Износ изречених новчаних казни по решењима судија за прекршаје, а на основу поднетих захтева за покретање прекршајног поступка према Закону о инспекцијском надзору је 3.334.200,00 динара, а према осталим прописима 2.081.710,00 динара.

Укупан износ изречених новчаних казни по свим поднетим захтевима за покретање прекршајног поступка, у области радних односа и у области безбедности и здравља на раду износи 259.758.537,00 динара.

**2019.ГОДИНА:**

Инспекторат за рад је у периоду јануар – децембар 2020.године у области радних односа извршио 42.184 надзора. Највише инспекцијских надзора је извршено у делатности трговине - 30%, у делатности пружања услуга смештаја и исхране - 19%, индустрије -14%, у делатности грађевинарства - 11%, у делатности личних услуга - 7%, у финансијским делатностима и пословним услугама - 3%, у делатности саобраћаја и складиштења – 3 % у делатности образовања -2%, у делатности уметности, забаве и рекреације - 1%, у делатности здравства - 2%, у дргим делатностима – 8 %.

Приликом извршених надзора у области радних односа, у наведеном периоду је донето укупно 1.985 решења и 8.062 налога на 5.573 записника за отклањање утврђених неправилности. Од укупног броја донетих решења, 107 решења се односи на неправилности у вези радног времена, ноћног рада и прековременог рада. Због утврђених незаконитости у области радних односа, у наведеном периоду је укупно поднето 5.363 захтева за покретање прекршајног поступка.

Послодавци углавном радно време формално усаглашавају са законом, али се у пракси овај радно-правни институт често злоупотребљава.

Када је у питању сам распоред радног времена није редак случај да послодавци не доносе одлуке о распореду радног времена, или тим одлукама не обухватају све послове и све запослене. Такође, ове одлуке су често непрецизне, те се на бази њих не може, са сигурношћу, утврдити распоред радног времена за конкретног запосленог, кад се врши инспекцијски надзор, а притом уговори о раду, по правилу, само садрже уопштену одредбу да је радно време запосленог 40 часова недељно.

У 2019. години запослени нису подносили захтеве за заштиту права у вези са применом Закона о равноправности полова, али су инспектори рада извршили 1.039 надзора у којима су вршили контролу примене Закона о равноправности полова, када су утврдили да 1.024 послодаваца води евиденцију о полној структури запослених. У преосталих 15 надзора, мере за отклањање утврђених неправилности у примени Закона о равноправности полова су наложене мером изреченом на записник о инспекцијском надзору.

У 2019. години, по захтевима за покретање прекршајног поступка поднетим према Закону о раду, укупан износ изречених новчаних казни по решењима судија за прекршаје је 193.631.800,00 динара, а на основу 1.869 поднетих захтева за покретање прекршајног поступка, што значи да је просечан износ изречене казне 103.602,00 динара.

Одбачено је 27 захтева, дошло је до 32 прекида поступка, обустављено је 87 поступака, изречене су 523 опомене, а застарело је 270 покренутих прекршајних поступака. Инспектори рада су уложили 85 жалби на решења органа за прекршаје, а поводом поднетих захтева за покретање прекршајног поступка у области радних односа.

У области безбедности и здравља на раду, по захтевима за покретање прекршајног поступка поднетим према Закону о безбедности и здрављу раду, укупан износ изречених новчаних казни по решењима судија за прекршаје је 93.127.000,00 динара, на основу 635 поднетих захтева за покретање прекршајног поступка, што значи да је просечан износ изречене казне 146.657,00 динара.

Застарело је 93 поступака, изречено је 83 опомена, обустављенa су 32 поступка, прекинуто 8 поступака, одбачено је 10 захтева. Инспектори рада су уложили 29 жалби на решења органа за прекршаје, а поводом поднетих захтева за покретање прекршајног поступка у области безбедности и здравља на раду.

Износ изречених новчаних казни по решењима судија за прекршаје, а на основу поднетих захтева за покретање прекршајног поступка према Закону о инспекцијском надзору је 7.673.000,00 динара, а према осталим прописима 5.685.000,00 динара.

Укупан износ изречених новчаних казни по свим поднетим захтевима за покретање прекршајног поступка, у области радних односа и у области безбедности и здравља на раду износи 300.116.800,00 динара.

**2018. ГОДИНА:**

Инспекторат за рад је у периоду јануар – децембар 2018.године у области радних односа извршио 42.688 надзора.Највише инспекцијских надзора је извршено у делатности трговине - 26%, у делатности пружања услуга смештаја и исхране - 20%, индустрије -15%, у делатности грађевинарства - 10%, у делатности личних услуга - 7%, у финансијским делатностима и пословним услугама - 4%, у делатности здравства - 4%, у делатности саобраћаја и складиштења – 3%, у делатности уметности, забаве и рекреације - 2%, у делатности образовања - 2%, у дргим делатностима - 7%.

Приликом извршених надзора у области радних односа, у наведеном периоду је донето укупно 4.871 решење са 5.885 мера и 6.405 налога на 4.607 записника за отклањање утврђених неправилности. Од укупног броја донетих решења, 183 решења се односи на неправилности у вези радног времена, ноћног рада и прековременог рада. Због утврђених незаконитости у области радних односа, у наведеном периоду је укупно поднето 5.067 захтева за покретање прекршајног поступка.

Послодавци углавном радно време формално усаглашавају са законом, али се у пракси овај радно-правни институт често злоупотребљава.

Када је у питању сам распоред радног времена није редак случај да послодавци не доносе одлуке о распореду радног времена, или тим одлукама не обухватају све послове и све запослене. Такође, ове одлуке су често непрецизне, те се на бази њих не може, са сигурношћу, утврдити распоред радног времена за конкретног запосленог, кад се врши инспекцијски надзор, а притом уговори о раду, по правилу, само садрже уопштену одредбу да је радно време запосленог 40 часова недељно.

У периоду јануар – децембар 2018. године инспектори рада су извршили 1721 надзор над применом Закона о равноправности полова и том приликом донето је 7 решења.

У 2018. години, по захтевима за покретање прекршајног поступка поднетим према Закону о раду, укупан износ изречених новчаних казни по решењима судија за прекршаје је 171.405.899,00 динара, а на основу 1.447 поднетих захтева за покретање прекршајног поступка, што значи да је просечан износ изречене казне 118.456,00 динара.

Одбачен је 21 захтев, дошло је до 53 прекида поступка, обустављено је 120 поступака, изречене су 352 опомене, а застарело је 398 покренутих прекршајних поступака. Инспектори рада су уложили 44 жалбе на решења органа за прекршаје, а поводом поднетих захтева за покретање прекршајног поступка у области радних односа.

У области безбедности и здравља на раду, по захтевима за покретање прекршајног поступка поднетим према Закону о безбедности и здрављу раду, укупан износ изречених новчаних казни по решењима судија за прекршаје је 71.344.201,00 динара, на основу 548 поднетих захтева за покретање прекршајног поступка, што значи да је просечан износ изречене казне 130.190,00 динара.

Застарело је 190 поступака, изречено је 87 опомена, обустављено је 59 поступака, прекинуто 10 поступака, одбачено је 13захтева. Инспектори рада су уложили 16 жалби на решења органа за прекршаје, а поводом поднетих захтева за покретање прекршајног поступка у области безбедности и здравља на раду.

Износ изречених новчаних казни по решењима судија за прекршаје, а на основу поднетих захтева за покретање прекршајног поступка према Закону о инспекцијском надзору је 3.248.000,00 динара, а према осталим прописима 678.000, 00 динара.

Укупан износ изречених новчаних казни по свим поднетим захтевима за покретање прекршајног поступка, у области радних односа и у области безбедности и здравља на раду износи 246.676.100,00 динара.

1. *Молимо да доставите информације о закону и пракси у вези са дежурством и услугама (укључујући и уговоре са нултим радним временом) и како се третирају периоди неактивних дежурстава у смислу времена рада и одмора, као и накнаде.*

Према Закону о раду радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају, у складу са законом.

Време приправности и висина накнаде за исту уређује се законом, општим актом или уговором о раду. Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом.

Члановима 58. и 59. Закона о здравственој заштити („Службени гласник РС“ број 25/2019), којима је прописан је прековремени рад у здравственој установи, односно дежурство, рад по позиву, као и приправност, предвиђено је следеће**:**

(1) Здравствена установа може да уведе дежурство као прековремени рад, само ако организацијом рада у сменама из члана 56. овог закона и распоредом радног времена запослених није у могућности да обезбеди континуитет пружања здравствене заштите.

(2) За време трајања дежурства, здравствени радник мора бити присутан у здравственој установи.

(3) Дежурство из става 1. овог члана може да се уведе ноћу, у дане државног празника и недељом.

(4) Дежурство које се уводи ноћу, почиње после друге смене, а завршава се почетком рада прве смене.

(5) Одлуку о увођењу и обиму дежурства на нивоу здравствене установе, као и по здравственом раднику, доноси директор здравствене установе.

(6) Просечно недељно радно време, са прековременим радом, односно дежурством и радом по позиву, на четворомесечном нивоу здравственом раднику не може трајати дуже од 48 часова недељно. Колективним уговором може се утврдити да се просечно радно време везује за период дужи од четири месеца, а најдуже девет месеци.

(7) Здравствени радник којем је одлуком директора здравствене установе уведено дежурство, има право на увећану плату за дежурство као прековремени рад, у складу са законом.

(8) Здравствена установа може увести рад по позиву, као прековремени рад и приправност, у складу са законом.

(9) Рад по позиву је посебан облик прековременог рада код којег здравствени радник долази на позив ради пружања здравствене заштите ван његовог утврђеног радног времена.

(10) Рад по позиву може се увести за запослене који се налазе у приправности.

(11) Изузетно, рад по позиву може се увести и за запослене који се не налазе у приправности, у случају наступања елементарних и других већих непогода, саобраћајних незгода, кризних и ванредних ситуација, у складу са законом.

(12) За време приправности, здравствени радник није присутан у здравственој установи, али мора бити доступан ради пружања неодложне медицинске помоћи у здравственој установи и одазвати се на позив надлежног лица.

(13) Одлуком о увођењу и обиму рада по позиву и приправности, коју доноси директор здравствене установе, утврђује се време приправности и запослени који су приправни, имајући у виду ефикасност, економичност и рационалност организације рада, као и подједнаку оптерећеност запослених, у складу са законом.

(14) Изузетно, одредбе овог члана односе се и на друге запослене у здравственој установи, уколико за тим постоји неодложна потреба.

Према члану 59. истог закона, здравствени радници и здравствени сарадници, као и друга лица запослена у здравственој установи, односно приватној пракси, не смеју напустити радно место док им се не обезбеди замена у току радног времена, односно после истека радног времена, ако би се тиме нарушило обављање здравствене делатности и угрозило здравље пацијента.

Запослени који је наставио рад после истека радног времена, што се сматра прековременим радом, дужан је да о томе писмено обавести непосредног руководиоца, најкасније наредног радног дана.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са законом којим се уређује рад, може да се одреди прековремени рад на тим пословима, у случају из става 1. овог члана, као и у случају да се пружање здравствене заштите не може организовати на други начин.“

*ц) Молимо да доставите информације о утицају кризе ЦОВИД-19 на право на правичне услове рада и о општим мерама предузетим за ублажавање штетних утицаја. Што се конкретније тиче радног времена за време пандемије, наведите информације о уживању права на разумно радно време у наставку*

*сектори: здравствена заштита и социјални рад (медицинске сестре, лекари и други здравствени радници, радници у установама за смештај и социјални радници, као и помоћни радници, као што је особље за прање веша и чишћење); спровођење закона, одбрану и друге основне јавне службе; образовање; транспорт (укључујући дуге релације, јавни превоз и услуге доставе).*

У оквиру делокруга надлежности постојећих сектора у Министарству просвете, науке и технолошког развоја формирани су тимови чији је задатак био да припремају упутства, инструкције, смернице и обавештења за установе доуниверзитетског и универзитетског образовања, а у вези са применом епидемиолошких мера у време ванредног стања и планирања остваривања послова у ванредном стању.

На оперативном нивоу тимови су имали посебне задатке, а координација је била на нивоу сектора и колегијума министра.. Посебно су планиране и конкретизоване мере и активности за нивое предшколског, основног, средњег и високог образовања, са циљем да се обезбеди право деце, ученика и студената на квалитетну васпитну и образовну подршку.

Посебну улогу у доношењу одлуке о организацији рада школа поред Кризног штаба има **Тим за праћење и координисање примене превентивних мера у раду школа** (Тим за школе). У Тим за школе су укључени представници Министарства просвете, науке и технолошког развоја, Mинистарства здравља, епидемиолози и стручњаци у области хигијене Института за јавно здравље Србије „Др Милан Јовановић Батут“, у складу са Закључком Кризног штаба. Задатак Тима за школе је да разматра, по потреби консултује докторе – чланове Кризног штаба, и доноси одлуке о евентуалној промени модела наставе на нивоу неке јединице локалне самоуправе, уколико параметри на основу више од 10 показатеља утврђених на седници Кризног штаба покажу да је дошло до одређеног погоршања ситуације на нивоу конкретне општине или града, односно на нивоу одређене школе.

У односу на утврђене параметре, Тим за школе је доносио одлуке по ком моделу организације наставе ће радити образовне установе: непосредна настава, комбиновани модел (где пола одељења има непосредну наставу, а пола одељења онлајн наставу), или да сви ученици прелазе на онлајн наставу.

Од почетка пандемије Ковид 19, у свим образовним установама се у циљу заштите здравља деце, ученика и запослених и превенције ширења вируса примењују посебне епидемиолошке мере. Пре почетка сваке школске године установама се упућују дописи са детаљним инструкцијама о начину спровођења рада и одржавања безбедних услова по здравље у установама у току реализације образовно-васпитног рада. Запослени у образовно-васпитним установама су упућивани у корисност и значај имунизације и подстицани да истој приступе.

За превазилажење последица пандемије и избегавање и превазилажење штетних ефеката до којих долази услед живота и рада у измењеним условима, запосленима у образовно-васпитним установама била је доступна СОС телефонска линија за подршку током ванредног стања и пандемије. Од 23. марта 2020. године почела је са радом СОС телефонска линија за психосоцијалну подршку запосленима, родитељима и ученицима. Министарство просвете, науке и технолошког развоја је због настале ситуације извршило пренамену СОС линије (ова линија је у редовним условима имала функцију пријаве насиља у школама и подршку ученицима) која је стављена у функцију подршке за превенцију и умањење стреса у ситуацији ванредног стања као последице епидемиолошке кризе. Сви ученици, родитељи и запослени у установама образовања и васпитања, који су сматрали да им је потребна помоћ и подршка, оснаживање у превазилажењу проблема, стреса и анксиозности у условима ванредног стања и епидемије, могли су позвати број 0800 200-201. Дежурства на телефону су била организована сваког радног дана у периоду од 9.00 до14.00 часова.

У складу са општим мерама, и запосленима у Министарсву просвете, науке и технолошког развоја обезбеђено је разумно радно време и услови рада током ванредног стања и кризних момената изазваних ковидом 19.

Законом о трговини („Сл. гласник“, РС бр. 52/19) прописано је да трговац и пружалац услуге самостално одређује радно време у складу са законом и посебним прописима јединице локалне самоуправе.

Од проглашења епидемије од заразне болести COVID-19 донето је више прописа којима се ограничавало радно време у појединим делатностима имајући у виду да је на снази било забрана кретања у појединим временским интервалима. Трговина на мало храном и пићем је једна од делатности која је имала најмање забрана у делу који се односи на ограничавање радног времена и највећим делом је пословала у складу са уобичајеним радним временом.

Угоститељство и туризам су привредне гране које су претрпеле можда и највећи негативан утицај пандемије на пословни и радни процес.

Наиме, ни угоститељски објекти ни туристичке агенције, нису у периоду проглашеног ванредног стања могли да обављају делатност, а након окончања ванредног стања нису могли да наставе с обављањем делатности у пуном обиму.

Туристичке агенције нису могле да реализују уплаћена туристичка путовања, нова путовања могу да планирају и реализују уз висок степен ризика да се путовање неће реализовати, а због промена епидемиолошке ситуације и услова путовања на одређене дестинације.

Радно време угоститељских објеката након укидања ванредног стања ограничено је одлукама Владе РС, као и прописима јединица локалне самоуправе на чијој територији објекти послују.

Услови пандемије су довели до укидања многих радних места и несигурности запослених, јер су услови пословања привредних субјеката у туризму и угоститељству и даље отежани.

Министарство унутрашњих послова, уважавајући Инструкцију о организацији радних процеса у органима државне управе и службама Владе у примени мера заштите од Ковида 19, као и епидемиолошку ситуацију у земљи, омогућило је запосленима који су хронични болесници, као посебно ризичној категорији у условима пандемије, да послове свог радног места обављају ван службених просторија – рад код куће. Такође, у циљу смањења броја лица у просторијама и обезбеђивања прописане дистанце између запослених, дата је препорука руководиоцима да код радних места код којих процес рада то дозвољава, омогуће запосленима да послове и задатке обављају у две смене, а све ради заштите здравља запослених.

Распоред рада радног времена у здравственој установи и приватној пракси, уређује се Законом о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17- УС, 113/17, 95/18- др. пропис), Законом о здравственој заштити („Сл.гласник РС“, бр.25/19, у даљем тексту: Закон ) и Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС“, бр. 96/19, 58/20, у даљем тексту: ПКУ).

*ц) Комитет би поздравио додатне опште информације о мерама које су предузете као одговор на пандемију KОВИД-19 са циљем да се олакша уживање права на разумно радно време (нпр. флексибилно радно време, рад на даљину, друге мере за запослене родитеље када школе и затворене су јаслице и сл.). Молимо укључите информације о правним инструментима који се користе за њихово успостављање и трајању таквих мера.*

Закон о раду уређује и омогућава да се рад обавља ван просторија послодавца (рад на даљину и рад од куће).

За време ванредног стања изазваног Ковидом 19 Влада је донела Уредбу о организовању рада послодаваца за време ванредног стања „Службени гласник РС", број 31 од 16. марта 2020. године, којом се уређује посебан начин и организација рада послодаваца на територији Републике Србије за време ванредног стања. Уредбом је прописано да је за време ванредног стања послодавац дужан да омогући запосленима обављање послова ван просторија послодавца (рад на даљину и рад од куће), на свим радним местима на којима је могуће организовати такав рад у складу са општим актом и уговором о раду.

Ако општим актом и уговором о раду није предвиђен наведени начин рада послодавац може решењем омогућити запосленом обављање послова ван просторија послодавца, уколико му то организациони услови дозвољавају. Решење обавезно садржи: 1) трајање радног времена; 2) начин вршења надзора над радом запосленог.

Криза изазвана пандемијом је показала да је образовни систем довољно флексибилан да брзо одговори новонасталој ситуацији. Посебна пажња је била усмерена на обухват ученика учењем на даљину и обезбеђивање услова да нико не остане искључен, а посебно ученици из осетљивих група. Свесно да кризне ситуације највише погађају најрањивије групе, Министарство просвете, науке и технолошког развоја предузело је низ мера да се деци и ученицима са сметњама у развоју и инвалидитетом обезбеди континутет подршке у образовању и васпитању:

- Упућивани су посебни дописи, упутства и смернице школама и општинама са препорукама за прилагођавање образовно-васпитног рада и рада интерресорних комисија на даљину. Исте информације су објављене на сајту Министарства како би биле доступне стручној и широј јавности;

- Развијени су: Листа дигиталних ресурса за подршку учењу на даљину и Листа дигиталних алата који су погодни за рад са децом са сметњама у развоју и инвалидитетом, као и Смернице за реализацију отвореног учења и учења на даљину и Смернице за прилагођавање видео лекција за ученике са сметњама у развоју и инвалидитетом;

- Наставницима је била на располагању и стручна консултативна подршка колега преко посебног онлајн сервиса;

- Телефонска СОС линија била је усмерена на пружање саветодавне психо-социјалне подршке свим учесницима у образовању на даљину; родитељи су у сваком тренутку могли да се обрате школи за савет или стручну помоћ а на располагању су били и службеници Министарства;

- За децу и ученике су се на РТС-у сваког радног дана емитовали образовно-васпитни садржаји и посебни прилози у којима стручњаци различитих профила дају корисне савете и за родитеље;

- Школе су припремале посебне инструкције и прилоге за родитеље, а где год је било могуће биле су у контакту са породицама путем телефона или друштвених мрежа;

- Организовани су вебинари за подршку наставницима и ученицима у учењу на даљину;

- Спроведено је истраживање током ванредног стања: Праћење начина учешћа и процеса учења ученика из осетљивих група током остваривања образовно-васпитног рада учењем на даљину (јун 2020.) чији резултати су показали који су изазови у учењу на даљину, и упутили Министарство на даље унапређивање учења и рада са децом и ученицима из осетљивих друштвених група, и посебно са децом и ученицима са сметњама у развоју и инвалидитетом на даљину.

Као одговор на препознате изазове, у сарадњи са УНИЦЕФ-ом током 2021. године започела је реализација два пројекта. У циљу повећања обухвата ромске деце наставом на даљину започео је и спроводи се пројекат „Премошћавање дигиталног јаза за најугроженију децу“. Обезбеђена је подршка за свих 270 ромских педагошких асистената кроз обуке и доделу по 1 лаптоп рачунара за сваког асистента. Додељена рачунарска `опрема за успостављање библиотеке образовних технологија за 30 ОШ – укупно 1890 таблет рачунара (63 по школи за коришћење од стране ученика) као и најмање 1 до 3 лаптопа за сваку од изабраних 30 школа које учествују у пројекту и грант за школе. Министатрство просвете, науке и технолошког развоја и УНИЦЕФ од августа 2021. до марта 2022. године реализују и пројекат усмерен на унапређивање учења и рада са ученицима са сметњама у развоју и инвалидитетом током учења на даљину. Резултати пројекта ће бити: унапређене компетенције наставника, размењена искуства о раду на даљину кроз хоризонтално учење, и формирана Библиотека онлајн ресурса за рад са децом и ученицима са сметњама у развоју и инвалидитетом на даљину, доступна свим заинтересованима.

Са друге стране, и запослени у Министарству просвете, науке и технолошког развоја су током ванредног стања и критичних момената пандемије радили у разумно прилагођеним условима. Посао се одвијао кроз реализацију дежурстава, односно, обезбеђивањем свакодневног физичког присуства минимума запослених на радним местима у свим канцеларијама, тако да су запослени у Министарству увек могли да одговоре на упите и захтеве запослених из образовно-васпитних установа, ученика и њихових родитеља. На овај начин успостављени су по здравље безбедни услови рада и у самом Министарству. Остали запослени су у овим периодима обављали текући рад од својих кућа, на даљину, у редовном временском трајању рада. У периодима када је рад могао да се одвија несметано, сви запослени су радили пуно радно време, али уз стриктну примену свих препоручених мера заштите здравља и спречавања ширења вируса, што је и данас случај.

Као планирани одговор на COVID 19 реализована је благовремена набавка заштитне опреме за здравствене раднике и личне заштитне опреме за грађане, набавка респиратора, изградња три COVID болнице (Батајница, Крушевац и Нови Сад), отварање нових лабораторија за дијагностику, раширена примена нових технологија PCR дијагностике, правовремена обезбеђеност вакцинама више произвођача, примена најновијих антивирисних терапија, дистрибуција витамина вулнерабилним групама итд.

Такође, настављено је претходно планирано реновирање УКЦ Србије, изградња Центра за кардиологију Дедиње 2, изградња УДК (Тиршова 2), као и планске активности на изградњи Националног центра за рани развој деце и инклузију, и друге претходно планиране активности за унапређење мреже здравствених установа.

Комплетно лечење, дијагностика и вакцинација у вези COVID - ом 19 су бесплатни.

Бројне активности су организоване у циљу обезбеђења неопходних кадрова, здравствених и немедицинских радника у вези здравствене заштите повезане са COVID-ом 19 у свим здравственим установама, пријем најбољих студената и матураната, упућивања на специјализације, бројне едукације у вези COVID-ом 19.

Током COVID-а 19 настављене су све активности пројекта „Развој здравства Србије 2“, имплементације дигитализације у здравственом систему, покретање Сервиса јавног здравља, услуга е-управе, е-здравства, итд.

Тестиране су и прихваћене у номенклатури нове услуге здравствених радника коришћењем дигиталних и видео технологија.

Током COVID-а 19, сви превентивни прегледи су наставили са реализацијом али у нешто смањеном обиму.

Као одговор COVID-у 19, формирана су бројна телефонска саветовалишта намењена подршци пацијената оболелих од бројних хроничних и акутних оболења.

Републички фонд здравственог осигурања наставио је са проширењем права у области вантелесне оплодње, нових иновативних лекова, нових скрининга и нових вакцина за осигуранике (нпр, скрининг на цистичну фиброзу, HPV вакцина..).

Све вести, актуелности и одлуке Владе Републике Србије у вези са вирусом COVID 19 јавно су доступне на сајту <https://www.srbija.gov.rs/#covid-19>

Влада Републике Србије и Министарство здравља започели су активности на очувању и унапређењу здравља становништва пријавом епидемије COVID-а 19, почетком 2020. године. Све одлуке доступне су на <http://www.pravno-informacioni-sistem.rs/fp/covid19>

*д) Ако је претходни закључак био неусаглашеност, објасните да ли је и како проблем отклоњен. Ако је претходни закључак одложен или усклађеност до пријема информација, одговорите на постављена питања.*

*Одговор на претходни закључак*

Чланом 108. Закона о раду прописано је да запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду за рад на дан празника који је нерадни дан - најмање 110% од основице.

Дакле, законом је прописан минимум права, док се општим актом (колективни уговор и правилник о раду) може прописати и остваривање права у вишем износу од законом прописаног минималног износа увећања.

Право на одсуствовање са рада на дан државног и верског празника прописано је Законом о државним и другим празницима у Републици Србији.

Законом је прописано да привредна друштва и други облици организовања за обављање делатности или услуга чија природа делатности, односно технологија процеса рада захтева непрекидан рад, могу да раде и у дане државних и верских празника који се празнују у Републици Србији. Напомињемо да Законом нису прописани други посебни критеријуми.

Законо о министарствима („Службени гласник РС“ број 123/20) уређује радне односе и плате у државним органима и радне односе и плате у јавним агенцијама и јавним службама.

Право државних службеника и намештеника на исплату додатка на плату за рад на дан празника, односно дан који није радни дан, прописано је Законом о платама државних службеника и намештеника („Службени гласник РС“ бр. 62/06, 63/06 – исправка, 115/06- исправка, 101/07, 99/10, 108/13, 99/14 и 95/18). Овим законом прописано је да се додатак на плату за сваки сат рада на дан празника који није радни дан износи 110% вредности радног сата основне плате државног службеника и намештеника.

Право службеника и намештеника у органима територијалне аутономије и локалне самоуправе и запослених у јавним службама које се финансирају из буџета Републике Србије, аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе (здравство, просвета, социјална заштита, организације обавезног социјалног осигурања, култура, физичка култура) на додатак на плату за рад на дан државног и верског празника прописано је Законом 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, 99/11 – др. закон, 10/13, 55/13, 99/14, 21-16 – др. закон, 113/17 – др.закон и 113/17 – др.закон).Висина додатка на плату за рад на дан празника, односно дан који није радни дан, у складу са одредбама овог закона обрачунава се и исплаћује у висини утврђеној прописима о раду, а основицу за обрачун додатака на плату чини основна плата утврђена у складу са овим законом.

Оба закона су прописи из делокруга рада Министарства државне управе и локалне самоуправе.

Такође, ово право уређено је и колективним уговорима за државне органе, за запослене у јединицама локалне самоуправе и посебним колективним уговорима за јавне службе.

У систему образовања приправност и годишњи одмор нису исти институти, односно не подлежу истим правилима.

Приравност, као појам редовно постоји у систему ученичког и студентског стандарда – као приправност, односно доступност васпитача у дому ученика.

Напомињемо да су у конкретном периоду од 2018. до 2021, године, у области образовања, због опасности изазване ковидом 19, за време ванредног стања биле уведене одређене мере и Влада је донела Одлуку о обустави извођења наставе у високошколским установама, средњим и основним школама и редовног рада установа предшколског васпитања и образовања која је била у примени од 15. марта до 7. маја 2020. године. Наведеном одлуком биле су одређене мере обуставе извођења наставе у високошколским установама, средњим и основним школама и редовног рада установа предшколског васпитања и образовања, док траје опасност од ширења заразне болести COVID-19. Високошколске установе и средње и основне школе које су располагале одговарајућом опремом и средствима за организовање наставе на даљину, наставиле су образовно-васпитни рад извођењем наставе на даљину. Остале установе организовале су наставу на даљину путем телевизијског канала и интернет платформи за учење. Упис деце у установе предшколског васпитања и образовања и основне школе настављен је у тој години преко портала е-Управа. Запослени у установама из области образовања наставили су са активностима.

Министарство просвете, науке и технолошког развоја пратило је, а и даље прати и усмерава организацију активности управљања људским ресурсима у установама из области образовања и васпитања уз поштовање општих упутстава и препорука тела надлежних за праћење стања и усмеравање и усклађивање активности државних органа, организација и служби док траје опасност од ширења заразне болести COVID-19.

2. да обезбеди плаћене државне празнике;

3. обезбедити плаћени годишњи одмор од најмање четири недеље;

4. елиминисати ризике у инхерентно опасним или нездравим занимањима, а тамо где још није било могуће отклонити или у довољној мери смањити ове ризике, предвидети скраћење радног времена или додатни плаћени одмор за раднике који се баве тим занимањима;

5. да обезбеде недељни период одмора који ће се, колико је то могуће, поклапати са даном који је по традицији или обичајима у дотичној земљи или региону признат као дан одмора;

6. да обезбеде да радници буду обавештени у писаној форми, што је пре могуће, а у сваком случају најкасније два месеца од дана пријема у радни однос, о битним аспектима уговора или радног односа;

7. да обезбеди да радници који обављају ноћни рад имају користи од мера које узимају у обзир посебну природу посла.

*а) Не траже се никакве информације о овим одредбама, осим у оној мери у којој се тичу посебних аранжмана у вези са пандемијом или промена радних аранжмана након пандемије: државни празници (члан 2 став 2), годишњи одмор (2 став 3), скраћено радно време у инхерентно опасним или нездравим занимањима, посебно здравствене процене, укључујући утицај на ментално здравље (2§4), период недељног одмора (2§5), писмене информације или договоре о радном времену (2§6), мере које се односе на ноћни рад и посебно здравствене процене, укључујући утицај на ментално здравље (2§7).*

*Б) Међутим, ако је претходни закључак у вези са одредбама члана 2. ставови 2. до 7. био неусаглашеност, објасните да ли је и како проблем отклоњен. Ако је претходни закључак одложен или усклађеност до пријема информација, одговорите на постављена питања.*

*Одговор на претходни закључак ЕKСП-а*

Чланом 108. Закона о раду прописано је да запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду за рад на дан празника који је нерадни дан - најмање 110% од основице.

Дакле, законом је прописан минимум права, док се општим актом (колективни уговор и правилник о раду) може прописати и остваривање права у вишем износу од законом прописаног минималног износа увећања.

Право на одсуствовање са рада на дан државног и верског празника прописано је Законом о државним и другим празницима у Републици Србији.

Законом је прописано да привредна друштва и други облици организовања за обављање делатности или услуга чија природа делатности, односно технологија процеса рада захтева непрекидан рад, могу да раде и у дане државних и верских празника који се празнују у Републици Србији. Напомињемо да Законом нису прописани други посебни критеријуми.

Члан 4 – Право на правичну накнаду

У циљу обезбеђивања ефективног остваривања права на правичну накнаду, стране се обавезују:

1. признати право радника на накнаду која ће њима и њиховим породицама омогућити пристојан животни стандард;

Остваривање [овог права] ће се постићи слободно закљученим колективним уговорима, законским механизмом за одређивање плата или другим средствима одговарајућим националним условима.

*а) Молимо да доставите информације о бруто и нето минималним платама и њиховој еволуцији током референтног периода, укључујући о изузецима и детаљну статистику о*

*број (или пропорција) радника на које се односи минимална или испод минималне плате. Молимо да доставите конкретне информације о шемама за одсуство током пандемије, укључујући у вези са платама и трајањем. Наведите статистику како о онима који су обухваћени овим аранжманима, тако и о категоријама радника који нису били укључени.*

**Просечне месечне зараде ( бруто) и просечне месечне зараде без пореза и доприноса (нето)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **РЕПУБЛИКА СРБИЈА** | | |
| **Година** | **Просечне нето зараде [РСД]** | **Просечне бруто зараде [РСД]** | |
|
| 2017 | 47893 | 65976 | |
| 2018 | 49650 (b) | 68629 (b) | |
| 2019 | 54919 | 75814 | |
| 2020 | 60073 | 82984 | |
|  | | |  | |  |
| Извор: Истраживање о зарадама Од 2018. године просечне зарде се израчунавају из података преизетих из административних извора, Пореске управе.  Линк за приступ подацима на сајту РЗС-а: <https://data.stat.gov.rs/Home/Result/2403040401?languageCode=sr-Cyrl&displayMode=table&guid=ea2e4b32-2a92-480e-a319-4f2ccc0542da>  Mесечна минимална зарада као део просечне месечне зараде (%)  Monthly minimum wage as a proportion of average monthly earnings (%) | | | | | |
| |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | **TIME** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | | **GEO (Labels)** |  |  |  |  | | **Serbia** | 44,2 | 49,4 | 48,8 | 49,8 | | | | | | |
|  | | | | | |

Data extracted on 26/01/2022 11:46:23 from [ESTAT]

Линк за приступ подацима на сајту Евростата:

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_avgr2/default/table?lang=en>

*б) Комитет такође тражи информације о предузетим мерама да се обезбеди правична накнада (изнад прага од 60%, односно 50% са предложеним образложењем или образложењем) довољна за пристојан животни стандард, за раднике на нетипичним пословима, оне запослене у свирци или платформска економија, и радници са уговорима о нула сати. Такође наведите информације о захтевима правичне накнаде и активностима спровођења (нпр. од стране инспекције рада или других релевантних тела), као и о њиховим исходима (правне радње, наметнуте санкције) у погледу заобилажења захтева за минималну плату (нпр. кроз шеме као што је подуговарање , уговори о услугама, укључујући уговоре о прекограничним услугама, радни аранжмани којима се управља платформом, прибегавање лажном самозапошљавању, са посебним освртом на области у којима су радници изложени ризику од експлоатације или подложни експлоатацији, на пример сезонски радници у пољопривреди, угоститељство, рад у домаћинству и рад на пружању неге, привремени рад и др.).*

**2020. ГОДИНА:**

Инспекторат за рад је у периоду јануар – децембар 2020.године у области радних односа извршио 30.897 надзора.Највише инспекцијских надзора је извршено у делатности трговине - 26%, у делатности пружања услуга смештаја и исхране - 19%, индустрије -14%, у делатности грађевинарства - 9%, у делатности личних услуга - 6%, у финансијским делатностима и пословним услугама - 4%, у делатности саобраћаја и складиштења – 3 %, у делатности образовања - 3%, у делатности здравства - 3%, у делатности уметности, забаве и рекреације - 2%, у дргим делатностима - 11%.

Приликом извршених надзора у области радних односа, у наведеном периоду је донето укупно 1.255 решења са 1.259 мера и 4.827 налога на 3.177 записника за отклањање утврђених неправилности. Од укупног броја донетих решења, 187 решења се односи на зараде, а 107 решење на накнаде и друга примања. Због утврђених незаконитости у области радних односа, у наведеном периоду је укупно поднето 2.605 захтева за покретање прекршајног поступка.

У наведеном периоду, Инспекторат за рад је своје активности усмерио и на контролу спровођења одредби Закона о раду којима се уређује радно-правни институт ''заснивање радног односа'' и на откривање лица која се код послодаваца налазе на фактичком раду. Фактички рад, односно рад „на црно“ је појава на чијем сузбијању је инспекција рада појачано ангажована уназад више година. С обзиром на стално праћење ове појаве јасно се уочавају неке од њених карактеристика у смислу делатности у којима се најчешће јавља, регионима где је учесталија и периодима у којима се повећава.

Инспектори рада на раду ''на црно'' најчешће затичу младе, пре свега неквалификоване раднике, најчешће до средњег нивоа стручне спреме, запослене без редовних зарада и запослене преко 40 година живота, као и примаоце новчаних накнада, социјалне помоћи и сл. Иако су послови које ова лица обављају најчешће високоризични, у пракси их је тешко идентификовати, јер због страха радника од губитка и таквог посла, између радника и послодавца постоји сагласност да се у тренутку инспекцијског надзора избегне легализовање тог односа. То је нарочито присутно у грађевинарству и сезонским пословима у делатности пољопривреде, као и у угоститељској, трговинској и занатској делатности.

У појединим делатностима запажено је да се повећава број радно ангажованих „на црно“ у истим периодима сваке године. То је нарочито карактеристично за угоститељство и грађевинарство. У угоститељству у летњем периоду, због повећаног обима посла расте и број радно ангажованих уопште, па и радно ангажованих „на црно“. Што се грађевинарства тиче број ангажованих „на црно“ нагло се повећава пред крај грађевинске сезоне, због тежње послодаваца да испуне задате рокове и што већи број послова заврше у текућој сезони. Раду,,на црно'' у делатности грађевинарства погодује велика флуктуација радне снаге, често премештање са једног градилишта на друго и кратко време ангажовањих лица које проводе на једном радном месту, док не обаве неки посао.

У 2020. години инспекција рада је укупно затекла 4.827 лица на раду ''на црно'', а након надзора заснован је радни однос са 3.177 лица. Од укупног броја донетих решења у области радних односа у 2020.години, 329 решења се односи на заснивање радног односа, а 199 на измене и допуне уговора о раду.

У 2020. години, највише лица, која су радила „на црно“ затечено је код послодаваца у делатности грађевинарства, услуга смештаја и исхране, трговине, производње прехрамбених производа, личних услуга, прераде дрвета, пословних услуга и саобраћаја.

У периоду јануар – децембар 2020.године, Инспекторат за рад је вршио инспекцијске надзоре код надзираних субјеката који ангажују сезонске раднике. Инспектори рада су код послодаваца у делатности пољопривреде, шумарства и рибарства, као и у породичним пољопривредним газдинствима, контролисали спровођење Закона о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима, као и друге прописе из надлежности инспекције рада.

Инспекција рада је извршила 17 инспекцијских надзора, од којих 8 по службеној дужности, 8 по захтеву странке и 1 контролу извршења наложених мера. Од укупно 17 извршених инспекцијских надзора, 2 надзора су извршена код регистрованих послодаваца у делатности пољопривреде, док је 15 надзора извршено у породичним пољопривредним газдинствима.

Приликом извршених инспекцијских надзора, инспектори рада су затекли укупно 149 сезонских радника, од којих за 33 сезонска радника Пореској управи није била поднета евиденциона пријава. Сви затечени сезонски радници били су држављани Републике Србије.

На основу утврђеног чињеничног стања, инспектори рада су, у смислу Закона о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима, донели 17 мера на 5 записника које су се односиле на достављање података и подношење евиденционих пријава Пореској управи за радно ангажована лица на сезонским пословима.

Донето је 1 решење о забрани распоређивања на рад сезонских радника који нису оспособљени за безбедан и здрав рад на сезонским пословима.

Донето је 1 упозорење носиоцу пољопривредног газдинства да при сваком новом ангажовању сезонских радника, поступак ангажовања врши сходно чл. 8 и 11 Закона о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима.

Инспектори рада су поднели 6 захтева за покретање прекршајног поступка због ангажовања сезонског радника супротно одредбама Закона о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима, зато што сезонски радник није пријављен и нису достављени подаци Пореској управи у складу са законом.

По поднетим захтевима за покретање прекршајног поступка, изречене су 3 новчане казне против 3 физичка лица носиоца породичног пољопривредног газдинства, у укупном износу од 15.000,00 динара.

**2019.ГОДИНА:**

Инспекторат за рад је у периоду јануар – децембар 2020.године у области радних односа извршио 42.184 надзора. Највише инспекцијских надзора је извршено у делатности трговине - 30%, у делатности пружања услуга смештаја и исхране - 19%, индустрије -14%, у делатности грађевинарства - 11%, у делатности личних услуга - 7%, у финансијским делатностима и пословним услугама - 3%, у делатности саобраћаја и складиштења – 3 % у делатности образовања -2%, у делатности уметности, забаве и рекреације - 1%, у делатности здравства - 2%, у дргим делатностима – 8 %.

Приликом извршених надзора у области радних односа, у наведеном периоду је донето укупно 1.985 решења и 8.062 налога на 5.573 записника за отклањање утврђених неправилности. Од укупног броја донетих решења, 165 решења се односи на зараде, а 90 решење на накнаде и друга примања. Због утврђених незаконитости у области радних односа, у наведеном периоду је укупно поднето 5.363 захтева за покретање прекршајног поступка.

У наведеном периоду, Инспекторат за рад је своје активности усмерио и на контролу спровођења одредби Закона о раду којима се уређује радно-правни институт ''заснивање радног односа'' и на откривање лица која се код послодаваца налазе на фактичком раду. Фактички рад, односно рад „на црно“ је појава на чијем сузбијању је инспекција рада појачано ангажована уназад више година. С обзиром на стално праћење ове појаве јасно се уочавају неке од њених карактеристика у смислу делатности у којима се најчешће јавља, регионима где је учесталија и периодима у којима се повећава.

Инспектори рада на раду ''на црно'' најчешће затичу младе, пре свега неквалификоване раднике, најчешће до средњег нивоа стручне спреме, запослене без редовних зарада и запослене преко 40 година живота, као и примаоце новчаних накнада, социјалне помоћи и сл. Иако су послови које ова лица обављају најчешће високоризични, у пракси их је тешко идентификовати, јер због страха радника од губитка и таквог посла, између радника и послодавца постоји сагласност да се у тренутку инспекцијског надзора избегне легализовање тог односа. То је нарочито присутно у грађевинарству и сезонским пословима у делатности пољопривреде, као и у угоститељској, трговинској и занатској делатности.

У појединим делатностима запажено је да се повећава број радно ангажованих „на црно“ у истим периодима сваке године. То је нарочито карактеристично за угоститељство и грађевинарство. У угоститељству у летњем периоду, због повећаног обима посла расте и број радно ангажованих уопште, па и радно ангажованих „на црно“. Што се грађевинарства тиче број ангажованих „на црно“ нагло се повећава пред крај грађевинске сезоне, због тежње послодаваца да испуне задате рокове и што већи број послова заврше у текућој сезони. Раду,,на црно'' у делатности грађевинарства погодује велика флуктуација радне снаге, често премештање са једног градилишта на друго и кратко време ангажовањих лица које проводе на једном радном месту, док не обаве неки посао.

У 2019. години инспекција рада је укупно затекла 12.938 лица на раду ''на црно'', а након надзора заснован је радни однос са 10.167 лица. Од укупног броја донетих решења у области радних односа у 2018.години, 873 решења се односи на заснивање радног односа, а 217 на измене и допуне уговора о раду.

У 2019. години, највише лица, која су радила „на црно“ затечено је код послодаваца у делатности услуга смештаја и исхране, трговине, грађевинарства, производње текстила, коже и обуће, производње прехрамбених производа.

**2018. ГОДИНА:**

Инспекторат за рад је у периоду јануар – децембар 2018.године у области радних односа извршио 42.688 надзора.Највише инспекцијских надзора је извршено у делатности трговине - 26%, у делатности пружања услуга смештаја и исхране - 20%, индустрије -15%, у делатности грађевинарства - 10%, у делатности личних услуга - 7%, у финансијским делатностима и пословним услугама - 4%, у делатности здравства - 4%, у делатности саобраћаја и складиштења – 3%, у делатности уметности, забаве и рекреације - 2%, у делатности образовања - 2%, у дргим делатностима - 7%.

Приликом извршених надзора у области радних односа, у наведеном периоду је донето укупно 4.871 решење са 5.885 мера и 6.405 налога на 4.607 записника за отклањање утврђених неправилности. Од укупног броја донетих решења 309 решења се односи на зараде, а 509 решење на накнаде и друга примања. Због утврђених незаконитости у области радних односа, у наведеном периоду је укупно поднето 5.067 захтева за покретање прекршајног поступка.

Послодавци углавном радно време формално усаглашавају са законом, али се у пракси овај радно-правни институт често злоупотребљава.

Када је у питању сам распоред радног времена није редак случај да послодавци не доносе одлуке о распореду радног времена, или тим одлукама не обухватају све послове и све запослене. Такође, ове одлуке су често непрецизне, те се на бази њих не може, са сигурношћу, утврдити распоред радног времена за конкретног запосленог, кад се врши инспекцијски надзор, а притом уговори о раду, по правилу, само садрже уопштену одредбу да је радно време запосленог 40 часова недељно.

У наведеном периоду, Инспекторат за рад је своје активности усмерио и на контролу спровођења одредби Закона о раду којима се уређује радно-правни институт ''заснивање радног односа'' и на откривање лица која се код послодаваца налазе на фактичком раду. Фактички рад, односно рад „на црно“ је појава на чијем сузбијању је инспекција рада појачано ангажована уназад више година. С обзиром на стално праћење ове појаве јасно се уочавају неке од њених карактеристика у смислу делатности у којима се најчешће јавља, регионима где је учесталија и периодима у којима се повећава.

Инспектори рада на раду ''на црно'' најчешће затичу младе, пре свега неквалификоване раднике, најчешће до средњег нивоа стручне спреме, запослене без редовних зарада и запослене преко 40 година живота, као и примаоце новчаних накнада, социјалне помоћи и сл. Иако су послови које ова лица обављају најчешће високоризични, у пракси их је тешко идентификовати, јер због страха радника од губитка и таквог посла, између радника и послодавца постоји сагласност да се у тренутку инспекцијског надзора избегне легализовање тог односа. То је нарочито присутно у грађевинарству и сезонским пословима у делатности пољопривреде, као и у угоститељској, трговинској и занатској делатности.

У појединим делатностима запажено је да се повећава број радно ангажованих „на црно“ у истим периодима сваке године. То је нарочито карактеристично за угоститељство и грађевинарство. У угоститељству у летњем периоду, због повећаног обима посла расте и број радно ангажованих уопште, па и радно ангажованих „на црно“. Што се грађевинарства тиче број ангажованих „на црно“ нагло се повећава пред крај грађевинске сезоне, због тежње послодаваца да испуне задате рокове и што већи број послова заврше у текућој сезони. Раду,,на црно'' у делатности грађевинарства погодује велика флуктуација радне снаге, често премештање са једног градилишта на друго и кратко време ангажовањих лица које проводе на једном радном месту, док не обаве неки посао.

У 2018. години инспекција рада је укупно затекла 17.026 лица на раду ''на црно'', а након надзора заснован је радни однос са 13.869 лица Од укупног броја донетих решења у области радних односа у 2018.години, 1.680 решења се односи на заснивање радног односа, а 423 на измене и допуне уговора о раду.

У 2018. години, највише лица, која су радила „на црно“ затечено је код послодаваца у делатности услуга смештаја и исхране, трговине, грађевинарства, производње текстила, коже и обуће, производње прехрамбених производа.

*б) Такође наведите информације о природи предузетих мера како би се осигурало да се ово право ефикасно поштује у погледу категорија радника из претходног става (б) или у другим областима активности у којима су радници изложени ризику или су угрожени. на експлоатацију, посебно позивајући се на регулаторну акцију и на промоцију синдикалне организације, колективног преговарања или на друга средства која одговарају националним условима.*

Чланом 111. Закона о раду прописано је да запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду. Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са овим законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде. Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

У складу са чланом 112. Закона о раду минимална цена рада утврђује се одлуком социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије. Ако Социјално-економски савет не донесе одлуку у року од 15 дана од дана почетка преговора, одлуку о висини минималне цене рада доноси Влада Републике Србије у наредном року од 15 дана.

При утврђивању минималне цене рада полази се нарочито од: егзистенцијалних и социјалних потреба запосленог и његове породице изражених кроз вредност минималне потрошачке корпе, кретања стопе запослености на тржишту рада, стопе раста бруто домаћег производа, кретања потрошачких цена, кретања продуктивности и кретања просечне зараде у Републици. Одлука о утврђивању минималне цене рада садржи образложење које одражава све напред наведене елементе.

Ако дође до значајне промене неког од наведених елемената Социјално-економски савет је обавезан да размотри образложену иницијативу једног од учесника Социјално-економског савета за отпочињање преговора за утврђивање нове минималне цене рада.

Минимална цена рада утврђује се по радном часу без пореза и доприноса, за календарску годину, најкасније до 15. септембра текуће године, а примењује се од 1. јануара наредне године. Минимална цена рада не може се утврдити у нижем износу од минималне цене рада утврђене за претходну годину. Одлука о висини минималне цене рада из члана 112. овог закона објављује се у "Службеном гласнику Републике Србије".

Минимална цена рада, у складу са законом, важи за све категорије запослених.

*б) Ако је претходни закључак био неусаглашеност, објасните да ли је и како проблем отклоњен. Ако је претходни закључак одложен или усклађеност до пријема информација, одговорите на постављена питања.*

Чланом 111. Закона о раду прописано је да запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду. Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са овим законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде. Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

У складу са чланом 112. Закона о раду минимална цена рада утврђује се одлуком Социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије. Ако Социјално-економски савет не донесе одлуку у року од 15 дана од дана почетка преговора, одлуку о висини минималне цене рада доноси Влада Републике Србије у наредном року од 15 дана.

При утврђивању минималне цене рада полази се нарочито од: егзистенцијалних и социјалних потреба запосленог и његове породице изражених кроз вредност минималне потрошачке корпе, кретања стопе запослености на тржишту рада, стопе раста бруто домаћег производа, кретања потрошачких цена, кретања продуктивности и кретања просечне зараде у Републици. Одлука о утврђивању минималне цене рада садржи образложење које одражава све напред наведене елементе.

Ако дође до значајне промене неког од наведених елемената Социјално-економски савет је обавезан да размотри образложену иницијативу једног од учесника Социјално-економског савета за отпочињање преговора за утврђивање нове минималне цене рада.

Минимална цена рада утврђује се по радном часу без пореза и доприноса, за календарску годину, најкасније до 15. септембра текуће године, а примењује се од 1. јануара наредне године. Минимална цена рада не може се утврдити у нижем износу од минималне цене рада утврђене за претходну годину. Одлука о висини минималне цене рада из члана 112. овог закона објављује се у Службеном гласнику Републике Србије.

Минимална цена рада, у складу са законом, важи за све категорије запослених и на целој територији Републике Србије.

2. признавање права радника на повећану стопу накнаде за прековремени рад, уз изузетке у посебним случајевима;

*а) Молимо да доставите најновије информације о правилима која се примењују на дежурство, уговоре о нултом сату, укључујући и о томе да ли се неактивни периоди дежурства сматрају одрађеним временом или као период одмора и како се ти периоди наплаћују.*

Право државних службеника и намештеника на исплату додатка на плату за приправност прописано је Законом о платама државних службеника и намештеника („Службени гласник РС“ бр. 62/06, 63/06 – исправка, 115/06- исправка, 101/07, 99/10, 108/13, 99/14 и 95/18) према којима државни службеник и намештеник који ван радног времена морају да буду доступни (да буду у приправности) да би ако устреба извршили неки посао свог радног места, имају право на додатак за приправност.

Овим законом (чл. 28. и 47.) прописано је да додатак на плату за сваки сат приправности износи 10% вредности радног сата основне плате државног службеника и намештеника.

Такође, ово право државних службеника и намештеника уређено је и колективним уговором за државне органе.

Одредбама Закона о платама државних службеника и намештеника прописано је да државни службеници који раде на положају имају право само на додатак на плату за време проведено у радном односу (минули рад).

*а) Молимо вас да објасните утицај кризе КОВИД-19 на право на правичну надокнаду у погледу прековременог рада и пружите информације о мерама предузетим за заштиту и испуњење овог права. Укључите конкретне информације о уживању права на правичну надокнаду/надокнаду за прековремени рад медицинског особља током пандемије и објасните како је питање прековременог и радног времена решено у погледу рада на даљину (регулација, праћење, накнада, повећана накнада).*

Чланом 108. Закона о раду прописано је да запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом (колективни уговор и правилник о раду) и уговором о раду за прековремени рад - најмање 26% од основице.

Дакле, закон прописује минимално увећање зараде/плате по основу прековременог рада, док се општим актом и уговором о раду може прописати и виши износ за увећање зараде/плате по овом основу.

Приправност здравствених радника је посебан облик прековременог рада код којег запослени здравствени радник не мора бити присутан у здравственој установи, али мора бити стално доступан ради пружања хитне медицинске помоћи у здравственим установама. Одлуку о увођењу и обиму приправности доноси директор. Запослени здравствени радник који је у приправности мора да обавести непосредног руководиоца о броју телефона на који може бити позван. Запослени здравствени радник се мора јавити на посао у што краћем року. Рад по позиву јесте посебан облик прековременог рада код којег здравствени радник не мора бити присутан у здравственој установи, али се мора одазвати на позив ради пружања здравствене заштите. Ако се организацијом рада здравствене установе у редовном радном времену, односно дежурству, односно приправности, не може обезбедити континуирано пружање здравствене заштите, здравствена установа може, изузетно (у случају наступања елементарних и других већих непогода или саобраћајних незгода), организовати рад по позиву. Одлуку о увођењу рада по позиву доноси директор.

Запослени здравствени радник који ради прековремено има право на додатак на плату за прековремени рад. Запослени немедицински радник и здравствени сарадник који ради прековремено има право на додатак на плату за прековремени рад.

За време проведено у приправности, кад запослени здравствени радник не ради, има право на додатак на плату. Приправност радним даном може трајати највише 16 сати, а суботом, недељом и празником 24 сата. Сати дежурства, рада по позиву и приправности се међусобно искључују. Послодавац је дужан да, најмање квартално, доставља репрезентативном синдикату извештај о прековременом и ноћном раду.

а) Комитет би поздравио информације о свим другим мерама које су уведене са намером да имају ефекте након пандемије које утичу на регулисање прековременог рада и његову накнаду/компензацију. Наведите информације о њиховом предвиђеном трајању и временском оквиру за њихово укидање.

1.Влада Републике Србије усвојила је Закључак којим се препоручује се послодавцима да измене свој општи акт, односно уговор о раду или други појединачни акт, у делу којим се уређује накнада зараде, односно накнада плате (у даљем тексту: накнада зараде), тако да запосленима који привремено одсуствују са рада због потврђене заразне болести изазване виусом Ковид 19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контакта са лицима којима је потврђена болест Ковид-19 или наложена мера изолације или самоизолације, обезбеде право на накнаду зараде у висини од 100% основа за накнаду зараде.

2. Препоручује се послодавцима да остваривање права из тачке 1. овог закључка обезбеде запосленима, и то тако да:

1) за првих 30 дана одсуства са рада, висину накнаде зараде исплате из својих средстава;

2) почев од 31. дана одсуства са рада, висину накнаде зараде исплате тако што ће из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописани износ накнаде зараде, а из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде.

3. Одсуство са рада из тачке 1. овог закључка запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

3а Право на накнаду зараде у висини од 100% основа за накнаду зараде обезбеђује се запосленима који су, у време трајања проглашене епидемије заразне болести и пре привременог одсуствовања са рада због потврђене заразне болести Ковид-19, вакцинисани, као и запосленима који из здравствених разлога не могу бити вакцинисани и који, о томе, уз извештај лекара о привременој спречености за рад, доставе одговарајућу потврду надлежне здравствене установе.

1. *Ако је претходни закључак био неусаглашеност, објасните да ли је и како проблем отклоњен. Ако је претходни закључак одложен или усклађеност до пријема информација, одговорите на постављена питања.*

Одговор на претходни закључак ЕКСП-а:

Право државних службеника и намештеника на исплату додатка на плату за прековремени рад прописано је Законом о платама државних службеника и намештеника („Службени гласник РС“ бр. 62/06, 63/06 – исправка, 115/06- исправка, 101/07, 99/10, 108/13, 99/14 и 95/18).

Право службеника и намештеника у органима територијалне аутономије и локалне самоуправе и запослених у јавним службама које се финансирају из буџета Републике Србије, аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе (здравство, просвета, социјална заштита, организације обавезног социјалног осигурања, култура, физичка култура) на додатак на плату за прековремени рад прописано је Законом 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, 99/11 – др. закон, 10/13, 55/13, 99/14, 21-16 – др. закон, 113/17 – др.закон и 113/17 – др.закон).

Оба закона су прописи из делокруга рада Министарства државне управе и локалне самоуправе.

Такође, ово право уређено је и колективним уговорима.

За сваки сат прековременог рада, који по налогу претпостављеног обављају, запослени у државним органима могу да користе слободне сате (један и по сат), који се морају искористити у наредном месецу.

Уз претходну сагласност запосленог, прековремени рад се може обавити за период већи од оног који стоји у Закону о платама државних службеника и намештеника, као и у Закону о раду, али тај период не може бити дужи од 20 сати недељно, нити прековремени рад може прећи 90 дана у календарској години.

Под термином слободно време подразумевају се слободни сати, а термин финансијска надокнада односи се на ову врсту додатка на плату. Висина додатка на плату прописана наведеним законима у случају државних службеника, службеника и намештеника и запослених у јавним службама, није 126% основне плате како се у извештају наводи, већ 26% основне плате за наведене категорије запослених. То право утврђује се решењем руководиоца органа које у образложењу мора да садржи разлоге због којих државни службеник не може да искористи своје слободне сате.

Одредбама Закона о платама државних службеника и намештеника прописано је да државни службеници који раде на положају имају право само на додатак на плату за време проведено у радном односу (минули рад).

Одредбама Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС“ бр. 21/19, 113/17, 113/17 – др. закон, 95/18, 114/21) прописано је да фунционери (изабрана, именована, односно постављена лица (осим службеника на положају) у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно у органима градске општине) немају права на увећање плате за случај прековременог рада.

3. признати право радника и радница на једнаку плату за рад једнаке вредности;

*а) Молимо да доставите информације о утицају КОВИД-19 и пандемије на право мушкараца и жена радника на једнаку плату за рад једнаке вредности, са посебним освртом и подацима који се односе на обим и модалитете примене шема за одсуство на жене радника.*

Жене су поднеле несразмерно оптерећење услед изложености ризицима од заражавања током пандемије COVID-19, како због посла које обављају, тако и због степена ангажовања у свакодневној бризи о домаћинству и породици. Будући да је овај део њиховог свакодневног ангажовања недовољно видљив, Министарство за људска и мањинска права и друштвени дојалог је подржало организацију мултимедијалне изложбе под називом: „Када је свет стао, оне нису“, која приказује напоре жена у секторима најпогођенијим пандемијом.

За више података о Економској вредности неплаћеног рада у Србији упућујемо на брошуру Координационог тела за родну равноправност и UN Women која је доступна за преузимање на линку: [https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2020- 10/Ekonomska%20vrednost%20neplacenih%20poslova\_izvestaj.pdf](https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2020-%2010/Ekonomska%20vrednost%20neplacenih%20poslova_izvestaj.pdf) .

Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог је израдило Закон о родној равноправности који интегрише родни аспект у све сфере друштва, процесе одлучивања, доношење планова и програмских буџета и дефинише кључне појмове у погледу родне равноправности.

Влада Републике Србије је 14. октобра 2021. године усвојила Стратегију за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године, чији је циљ превазилажење родног јаза и остваривање родне равноправности као предуслова за развој друштва и побољшање свакодневног живота жена и мушкараца, девојчица и дечака.

*а) Ако је претходни закључак био неусаглашеност, објасните да ли је и како проблем отклоњен. Ако је претходни закључак одложен или усклађеност до пријема информација, одговорите на постављена питања.*

*Одговор на претходни закључак*

У вези са Законом о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21), треба истаћи да он садржи забрану неједнаке зараде за исти рад или рад једнаке вредности и то у члану 34. који гласи:

Запосленима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности, било да се исплаћује у целости у новцу или делом у новцу, а делом у натури, у складу са законом који уређује радне односе. Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност. Приликом одређивања висине примања из става 1. овог члана систематизација послова, односно радних места, мора бити заснована на истим критеријумима за жене и мушкарце и уређена тако да искључује дискриминацију на основу пола, односно рода.

Податке о „платном јазу“ између мушкараца и жена у Србији прикупља, обрађује и објављује Републички завод за статистику Србије, коме се треба обратитити за више података по овом питању.

Закон о родној равноправности(„Службени гласник РС“ број 52/21)у члану 28. предвиђа да се у области запошљавања и рада гарантују се једнаке могућности и обезбеђује примена општих и посебних мера ради остваривања права на рад за жене и мушкарце у погледу доступности извршилачких радних места и положаја; услова за приступ запошљавању, самозапошљавању или занимању, укључујући критеријуме селекције и услове регрутовања без обзира о којој се грани активности ради и на свим нивоима професионалне хијерархије укључујући напредовање у каријери, свим облицима плаћеног радног ангажовања; распоређивања и напредовања; радног времена; флексибилног радног времена због усклађивања породичних и радних обавеза мушкараца и жена, одсуствовања са посла; плаћања; услова рада; стручног усавршавања и додатног образовања, укључујући практично радно искуство, дневног, недељног и годишњег одмора; престанка радног односа и радног ангажовања; колективног преговарања; информисања; социјалног осигурања; одсуства због трудноће, породиљског одсуства, трајања породиљског одсуства и накнада за време породиљског одсуства; одсуство ради неге детета и посебне неге детета са инвалидитетом; заштите права на рад и у вези с радом.

Подаци о неплаћеном кућном раду који се прикупљају и евидентирају од стране произвођача званичне статистике, јавно се објављују у складу са петогодишњим статистичким програмом и годишњим примењивим плановима републичког органа надлежног за послове статистике.

Вредност неплаћеног рада у апсолутном износу, као и учешће вредности неплаћеног рада у бруто домаћем производу обрачунава се на основу података главног произвођача званичних статистичких података а методологију за обрачун утврђује министарство надлежно за област родне равноправности.

Лице које није здравствено осигурано по било ком другом основу, стиче право на здравствено осигурање по основу неплаћеног рада у кући (вођење домаћинства, старање о подизању деце, старање о осталим члановима породице), неплаћеног рада на пољопривредном имању и друго.

Наведени подаци се могу пронаћи код произвођача званичне статистике – Републичког завада за статистику Србије.

Када је у питању извештавање у погледу примене Закона о родној равноправности, у Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог у току је прикупљање података и спровођење родне анализе која се, у складу са законом, завршава у марту 2022. године за претходну годину, када се израђује збирни извештај, који постаје јавно доступан на интернет страници Министарства: [[www.minljmpdd.gov.rs](http://www.minljmpdd.gov.rs)](http://www.minljmpdd.gov.rs/).

Закон о забрани дискриминације, чије измене и допуне су извршене у 2021. години, не садржи одредбе које предвиђају ограничења компензације која се може платити у случајевима дискриминације. Овим изменама и допунама, поред осталог, уређено је да евиденције судских одлука у споровима за заштиту од дискриминације води служба Повереника за заштиту равноправности.

**Прилог Повереника за заштиту радноправности**

У току извештајног периода, а у вези са парницама због дискриминације на основу пола у области рада и запошљавања, Повереник је, у току 2019. године поднео једну тужбу због дискриминације на основу пола, брачног и породичног статуса и позивања на одговорност - послодавац је дискриминисао запослену у току трајања трудноће, породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, на основу пола и породичног статуса тако што је у току трајања трудноће уценио потписивањем бланко споразума о престанку радног односа, тражио да сама да новац за уплату доприноса, нередовним и нецеловитим уплаћивањем доприноса због којих је отежано остваривала право на здравствену заштиту и боловање, ускраћивањем права из радног односа, као што је право на плаћено одсуство због одласка код лекара, као и на накнаду зараде прописану Законом о финансијској подршци породици са децом.

Навешћемо још једну стратешку парницу Повереника за заштиту равноправности која је свој епилог имала на Врховном касационом суду, а поднета је због дискриминације на основу здравственог стања у области рада и запошљавања. Наиме, Врховни касациони суд, донео је пресуду (2021. године) којом је у потпуности усвојен тужбени захтев Повереника. У питању је стратешка парница Повереника за заштиту равноправности из јула 2017. године, против послодавца због отказа уговора о раду запосленој због њеног здравственог стања и инвалидитета (оболела од леукемије). Својом одлуком, Врховни касациони суд је усвојио ревизију Повереника за заштиту равноправности и преиначио пресуду Апелационог суда у Београду тако што је потврдио пресуду Вишег суда у Београду од 24. фебруара 2020. године, којом је првенствено био усвојен тужбени захтев Повереника. Тужени је према налогу суда, објавио пресуду у листу са националним тиражом, као што је захтевано у тужбеном захтеву.

Додајемо и да је у складу са чланом 45. Закона о забрани дискриминације, уколико тужилац учини вероватним да је тужени извршио акт дискриминације, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно начела једнаких права и обавеза сноси тужени.

4. да се свим радницима призна право на разуман отказни рок за престанак радног односа;

*а) Молимо да доставите информације о праву свих радника на разуман рок за отказ за раскид радног односа (правни оквир и пракса), укључујући све посебне аранжмане направљене као одговор на кризу КОВИД-19 и пандемију.*

Члан 180. став 1. Закона о раду прописује да је послодавац дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. ст. 2. и 3. овог закона, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења. Овај период не представља отказни рок већ је то рок у коме се запослени изјашњава на упозорење послодавца у коме су наведени разлози и докази за отказ уговора о раду.

Према члану 180 а, послодавац може запосленом из члана 179. став 1. тачка 1) овог закона да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 179а овог закона, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Према члану 189. Закона о раду запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. став 1. тачка 1) овог закона, има право на отказни рок који се утврђује општим актом или уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана. Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду. Запослени може, у споразуму са надлежним органом из члана 192. овог закона, 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.

Према члану 36. став 3. Закона о раду пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

За време ванедног стања које је прогалшено због епидемије настале због вируса Ковид 19, било је забрањено отпиштање радника.

1. *а) Ако је претходни закључак био неусаглашеност, објасните да ли је и како проблем отклоњен. Ако је претходни закључак одложен или усклађеност до пријема информација, одговорите на постављена питања.*

*Одговор на претходни закључак ЕКСП-а*

Законом о државним службеницима („Службени гласник РС“ бр. 79/05, 81/05 - исправка, 83/05 - исправка, 64/07, 67/07 - исправка, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17, 95/18, 157/20, у даљем тексту: Закон) утврђено је у којим случајевима државном службенику престаје радни однос.

Државни службеник запослен на неодређено време стиче статус запосленог за чијим је радом престала потреба због укидања државног органа, а његов делокруг не преузме ниједан државни орган (члан 135-137. Закона) или уколико због измене Правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места не постоји радно место на које може бити распоређен (чл. 133. Закона). С тим у вези, у случају промене Правилника, ако нека радна места буду укинута или број државних службеника смањен, прекобројни државни службеници премештају се на друга одговарајућа радна места у истом звању, а предност имају они са бољим оценама у последња три узастопна вредновања.

Након тога, државни службеници се распоређују на одговарајућа радна места, а ако одговарајуће радно место не постоји, државни службеник може, уз своју сагласност, бити распоређен, односно премештен на ниже радно место које одговара његовој врсти и степену стручне спреме, односно образовања, а ако такво радно место не постоји, постаје нераспоређен. Ако се државни службеник не сагласи са распоређивањем/премештајем, руководилац доноси решење о престанку радног односа, без права на отпремнину.

У случају када одговарајуће радно место не постоји, нераспоређеном државном службенику престаје радни однос протеком рока од два месеца од дана када је решењем утврђено да је државни службеник нераспоређен и има право на отпремнину према закону којим се уређују плате у државним органима.

У случају отказа који даје државни службеник, он је дужан да поднесе писмени отказ најмање 15 дана пре дана означеног за престанак радног односа.

Такође, Законом су прописани услови када послодавац отказује радни однос државном службенику (члан 130. Закона) и то: када одбије премештај или распоређивање кад за њих није потребна сагласност државног службеника или неоправдано не ступи на радно место на које је премештен или распоређен, када не задовољи на пробном раду, после престанка разлога за мировање радног односа не ступи на рад у року од 15 дана и када не положи државни или посебан стручни испит.

Државном службенику радни однос може престати када му је изречена дисциплинска казна за тежу повреду дужности из радног односа. Теже повреде дужности из радног односа су уређене чланом 109. Закона.

Рад државног службеника прати се током целе године. Ако праћењем рада државног службеника, по мишљењу непосредног руководиоца државном службенику недостају компетенције за делотворно обављање послова радног места, непосредни руководилац дужан је да у сарадњи са јединицом за управљање кадровима у државном органу, достави државном службенику писано обавештење о недостацима у његовом раду и одреди план унапређења рада, који може да подразумева и упућивање на стручно усавршавање. Рад државног службеника прати се у наредном периоду од најмање три месеца од дана одређивања плана унапређења рада, након чега непосредни руководилац сачињава извештај о остваривању плана унапређења његовог рада, који доставља државном службенику и лицу одговорном за управљање кадровима у државном органу. Истеком овог рока рад државног службеника може да се ванредно вредновати и пре редовног годишњег вредновања и ванредно вредновање државног службеника може се вршити само у току периода праћења његовог рада пре редовног годишњег вредновања. Државни службеник нема право посебне жалбе на обавештење о недостацима у његовом раду, план унапређења рада или извештај о унапређењу у раду.

### Законом су утврђене и последице вредновања радне успешности државног службеника који није испунио већину очекивања, односно коме је потребно побољшање. Државни службеник на извршилачком радном месту коме у годишњем или ванредном вредновању радне успешности буде утврђено да је потребно побољшање, премешта се на радно место разврстано у ниже звање које одговара његовој врсти и степену стручне спреме, односно образовања и за које испуњава услове за рад, а ако такво радно место не постоји одређује му се нижи коефицијент у складу са законом којим се уређују плате у државним органима. Државном службенику се тада указује на области у којима је потребно побољшање и упућује се на стручно усавршавање којим се унапређују његове компетенције. Државном службенику коме у ванредном или годишњем вредновању радне успешности буде утврђено да не испуњава очекивања, престаје радни однос даном коначности решења о вредновању радне успешности.

Овим решењем утврђује се и да државном службенику престаје радни однос. Државном службенику коме у годишњем вредновању радне успешности буде утврђено да не испуњава очекивања, а непосредни руководилац у праћењу његовог рада није указао на недостатке у раду и одредио план унапређења рада у складу законом, не престаје радни однос, већ се у решењу о вредновању радне успешности одређује да ће се државни службеник ванредно вредновати након истека рока одређеног у плану унапређења рада, односно након истека рока за побољшање.

**Платни јаз између жена и мушкараца према групама занимања, октобар 2018.**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Платни јаз између мушкараца и жена, у % |
| **Свега** | **8.8** |
| Руководиоци (директори), функционери и законодавци | 5.3 |
| Стручњаци и уметници | 19.0 |
| Инжењери, стручни сарадници и техничари | 19.3 |
| Административни службеници | 5.4 |
| Услужна и трговачка занимања | 10.1 |
| Пољопривредници, шумари, рибари и сродни | 4.5 |
| Занатлије и сродни | 23.8 |
| Руковаоци машинама и постројењима, монтери и возачи | 17.7 |
| Једноставна занимања | 15.4 |

Извор: Истраживање о структури зараде (Structure of Earnings Survey, SES)

Линк за приступ подацима на сајту РЗС-а:

[**https://publikacije.stat.gov.rs/G2020/Pdf/G20205664.pdf**](https://publikacije.stat.gov.rs/G2020/Pdf/G20205664.pdf)

[**https://publikacije.stat.gov.rs/G2020/Xls/G20205664.xlsx**](https://publikacije.stat.gov.rs/G2020/Xls/G20205664.xlsx)

Према члану 36. став 3. Закона о раду пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

5. дозволити одбитке од плата само под условима и у обиму који су прописани националним законима или прописима или утврђени колективним уговорима или арбитражним одлукама.

Остваривање ових права остварује се слободно закљученим колективним уговорима, законским механизмом за одређивање плата или на други начин који одговара националним условима.

*Нису тражене информације, осим ако је постојао закључак о неусаглашености или одлагање у претходном закључку за вашу земљу. За закључке о неусаглашености, молимо вас да објасните да ли је и како проблем отклоњен, а за одлагања, одговорите на постављена питања.*

Члан 5 – Право на организовање

У циљу обезбеђивања или унапређења слободе радника и послодаваца да формирају локалне, националне или међународне организације за заштиту својих економских и друштвених интереса и да се придруже тим организацијама, Стране се обавезују да национални закон неће бити такав да нарушава, нити ће се примењивати тако да нарушава ову слободу. Мера у којој ће се гаранције предвиђене овим чланом примењивати на полицију утврђује се националним законима или прописима. Принцип који регулише примену ових гаранција на припаднике оружаних снага и степен до којег ће се оне примењивати на лицаиз ове категорије биће једнако утврђени националним законима или прописима.

*а) Молимо да доставите податке о распрострањености чланства у синдикатима широм земље и по секторима делатности, као и информације о активностима јавног или приватног сектора у којима су радници искључени из оснивања организација ради заштите својих економских и социјалних интереса или из приступања у такве организације. организације. Такође пружите информације о недавним правним дешавањима у овом погледу и мерама предузетим за промовисање синдикализације и чланства (са посебним освртом на области активности са ниским нивоом синдикализације, као што су радници са знањем, пољопривредни и сезонски радници, домаћи радници, угоститељство и запослени радници преко спољних послова, укључујући уговоре о прекограничним услугама).*

Члан 6. Закона о раду прописује да се синдикатом, у смислу овог закона, 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.

У складу са чланом 206. Закона о раду запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар, а према члану 215. Закона о раду, синдикат се оснива у складу са општим актом синдиката.

Дакле, према Закону о раду, свим запосленима се, без ограничења, омогућава да оснивају синдикат, односно да се учлањују у синдикат, ради заштите својих права.

*а) Такође пружите информације о предузетим или разматраним мерама за проактивно промовисање или обезбеђивање социјалног дијалога, уз учешће синдиката и радничких организација, у циљу сагледавања кризе и пандемије ЦОВИД-19 и њихових последица, и у циљу очувања или, у зависности од случаја, враћање права заштићених Повељом након завршетка кризе.*

У организацији Савеза самосталних синдиката Србије одржан је скуп на коме се разговарало о пандемији заразне болести Ковид-19 и професионалним обољењима. Председник синдиката је истакао да постоје докази да је Ковид-19 системска болест која напада све органе и сва ткива, а зна се да на неким органима оставља трајне последице, због чега би требало да буде професионално обољење, јер постоје сви законом прописани услови за то. Такође је указао да је Ковид-19 обољење које може да се утврди као професионално за здравствену делатност. Тако би се запослени осећали сигурније, јер би имали адекватну надокнаду која би важила и даље, а не само време које је уговорено са Министарством здравља, а свакако би имало утицаја и на даљи радни стаж запослених. На овом округлом столу, недвосмислено је констатовано да су у највећем ризику од обољевања од ове болести управо запослени у здравству који су и поднели највећи терет пандемије. Овакав став синдиката, подржан је од стране неких професора Медицинког факултета у Београду, који су истакли да би код здравствених радника, у већини случајева, могли да говоримо о Ковиду-19 као о професионалном обољењу, а за остало становинишво о повреди на раду.

*а) Ако је претходни закључак био неусаглашеност, објасните да ли је и како проблем отклоњен. Ако је претходни закључак одложен или усклађеност до пријема информација, одговорите на постављена питања.*

Answer to the previous conclusion and questions of the ESCR

Члан 216. Закона о раду прописује да 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.

У поступку измене и допуне, или доношења новог закона, у сарадњи са социјалним партнерима (представницима синдиката и удружења послодаваца) размотриће се наведена одредба, у циљу креирања најбољег законског решења.

У Министарству унутрашњих послова делује 41. синдиклана организација.

Решењем министра унутрашњих послова, у циљу унапређења сарадње са синдикалним организацијама, образована је посебна Радна група за сарадњу са синдикалним организацијима у Министарству унутрашњих послова.

Независни синдикат полиције је једини репрезентативни синдикат у Министарству унутрашњих послова. Решењем Министарства унутрашњих послова од 15.4.2009. године, утврђена је репрезентативност Независног синдиката полиције, а решењем МУП-а од 18.12.2013. године , поново је утврђена репрезентативност Независног синдиката полиције, након спроведеног поступка преистпитивања репрезентативности.

Влада и Незваисни синдиктаполиције уакључили су Посебан колективни уговор за полицијске службенике („Службени гласник РС“, бр. 62/19, 62/20 – Анекс I и 81/21 – Анекс II).

У циљу добре међусобне сарадње, неговања и развијања партерских односа усмерених на побољшање међуљудских односа запослених у Министарству унутрашњих послова, као и подизања социјално-економског сататус запослених, МУП са кључним синдикланим организацијама има закључнене споразуме о сарадњи, којима се уређују радничка и синдикална права запослених, то са следећим синдикатима:

1. Независни синдикат полиције,
2. Синдикат српске полиције,
3. Полицијски синдикат Србије,
4. Синдикат ватрогасаца Србије,
5. Независни полицијски синдикат Србије,
6. Грански синдикат управе, правосуђа, одбране и полиције.

Напомињемо да не постоје никаква оганичења у раду синдикалним организација у Министарству унутрашњих послова.

Законом о војци Републике Србије („Службени гласник РС“, бр.116/07, 88/09 и 101/10 – др. закон), у члану 14. ставу 3. прописано да професионални припадници војске Србије имају право на синдиклано деловање.

На основу члна 17. става 3. тачке 13. Закона о Бојсци Србије („Службени гласник РС“ бр.116/07, 88/09, 101/10 – др. закон, 10/15 и 88/15 – УС), председник Републике Србије донео је Правило службе Војске Србије.

У делу одредаба које се односе на прва, дужности и обавезе припадник Војске Србије, између осталог, пропиано је да професионални припадник Војске Србије може бити члан синидката и учествовати у његовима активностима, у складу са одредбама закона, општих прописа о раду и наведенг правила.

Према наведеном правилу, предмет синдикалних активности у Војци Србије не могу да буду активности које се односе: на састав, организацијуи формацију Војске Србије, оперативну и функдионоалну способност, употребу и попуну Војске Србије, мобилизацију, опремљеност наоружањем и војном опремом, командовање и руковођење у Војци Србије који се заснивају на начелим субординације и једностаршиства, одлучивање о поствљењима, премештајима, распоређивању и унапређивању професиналних припадника Војске Србије , као и учешће у мултинационаним операцијама.

**Члан 6 – Право на колективно преговарање**

У циљу обезбеђивања ефективног остваривања права на колективно преговарање, Стране се обавезују:

1. промовисати заједничке консултације између радника и послодаваца;

*Нису тражене информације.* Ако је претходни закључак у вези са одредбом био неусаглашеност, објасните да ли је и како проблем отклоњен. Ако је претходни закључак одложен или усклађеност до пријема информација, одговорите на постављена питања.

2. да промовише, где је потребно и прикладно, машинерију за добровољне преговоре између послодаваца или организација послодаваца и радничких организација, у циљу регулисања услова и услова запошљавања путем колективних уговора;

*Молимо да доставите информације о конкретним мерама предузетим током пандемије како би се обезбедило поштовање права на колективно преговарање. Молимо вас да се посебно осврнете на ситуацију и аранжмане у секторима активности који су најтеже погођени кризом, било као резултат немогућности да наставе са својим активностима или потребе за широким преласком на даљински или даљински, или као резултат њихове природе на фронту , као што су здравствена заштита, спровођење закона, транспорт, прехрамбени сектор, основне малопродаје и друге основне услуге.*

У делатностима угоститељства и туризма постоје пословна удружења привредних субјеката Министарство трговине, туризма и телекомуникација је све време отворен за предлоге и сугестије представника туристичке и угоститељске делатности.

У делатности поштанског саобраћаја у време од почетка пандемије изазване вирусом ЦОВИД19, запослени у Јавном предузећу „Пошта Србије“, имали прилику да преговарају око закључења Колективног уговора, тако што је на седници од 20. јануара 2022. године, Влада донела закључак којим је прихватила Колективни уговор за Јавно предузеће „Пошта Србије“, чији је период важења три године, почев од фебруара 2022. године. Напомињемо и да је пре закључивања овог Колективног уговора, Влада  донела Споразум о продужењу рока важења претходног колективног уговора на период од годину дана, тако да запосленима у овом предузећу нису нимало умањена права која проистичу из колективног уговора , имајући у виду пандемију изазвану вирусом вирусом ЦОВИД19.

Закључком 05 Број: 11-6691/2019-1 од 11. јула 2019. године Влада је прихватила Колективни уговор Јавног предузећа „Емисиона техника и везе”, Београд. Наведени колективни уговор је закључен између Владе, репрезентативних синдиката и пословодства у Јавном предузећу „Емисиона техника и везе”, Београд 12. јула 2019. године.

Влада је Закључком 05 број 53-3008/2020-2 од 2. априла 2020. године („Службени гласник РС”, број 50/20) препоручила послодавцима да измене свој општи акт, односно уговор о раду или други појединачни акт, у делу којим се уређује накнада зараде, односно накнада плате (у даљем тексту: накнада зараде), тако да запосленима који привремено одсуствују са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контакта са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације, обезбеде право на накнаду зараде у висини од 100% основа за накнаду зараде. Такође, тачком 2. истог закључка препоручено је послодавцима да остваривање овог права обезбеде запосленима, и то тако да:

1) за првих 30 дана одсуства са рада, висину накнаде зараде исплате из својих средстава;

2) почев од 31. дана одсуства са рада, висину накнаде зараде исплате тако што ће из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописани износ накнаде зараде, а из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде.

Обзиром на чињеницу да је одређени број запослених у овом јавном предузећу био привремено спречен за рад услед потврђене заразне болести Ковид 19 и дуже од 30 дана, чиме су им примања значајно умањена, а да су се заразили и поред примене свих превентивних мера у циљу сузбијања ширења епидемије Ковид 19, овлашћени представници послодавца и репрезентативних синдиката су усагласили текст Анекса број 1 Кoлeктивног уговора Јавног предузећа „Емисиона техника и везе”, Београд, у складу са наведеним закључком Владе.

Такође, Анексом бр. 2 Колективног уговора ЈП „ЕТВ“ извршена је измена члана 59. Колективног уговора Јавног предузећа „Емисиона техника и везе”, Београд, и то на тај начин што се предлаже повећање основице за обрачун и исплату зарада у висини од 6,5%.

Влада и репрезентативни синдикат Министарства унутрашњих послова (Независни синдикат полиције), у време пандемије, заккључили су Анекс посебног колективног уговора за полицијске службенике („Службени фласник РС“, бр. 62/20).

Чланом 1. наведеног анекса, након члана 30 додат је члан 30а који гласи:“Полицијски службеник који привремено одсуствује са рада због потрђене заразне болсти Ковид 19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест Ковид 19 или наложена мера изолације или самоизолације, има право на накнаду плате у висини од 100% основне плате, као и право на допринос за стаж осигурања као и стаж осгиурања са увећаним трајањем, за полоцијског службеника који ради на радном месту на коме се стаж осигурања рачуна са увећаним трајњем“.

Такође, решењем министра унутрашњих ослова од 12.8.2021. годинем образована је нова Комисија за праћење примене Посебног колективног уговора за полицијске службенике.

У погледу поштовања мера у току пандемије болести Ковид19, као и конретних мера предузетих на унапређењу услова рада у циљу заштите здравља и безбедности како запослених, тако и странака управне линије рада, на свим радним местима по линији рада управних пословапредузете су мере постављења заштитних баријера и обавезне употребе дезинфекционих средставам укључујући дезинфекцију аквизиционих места за пријем захтева за издавање личних докментата.

Такође, наон предлога Оперативног тима Кризног штаба за субијање заразне болсети Ковид 19, као и одлуке Владе Републике Србије,, у период од 17.3.2020. до 11.5.2020. годие, извршено је затварње свих шалтера организационих јединица по линији рада управних послова на територији Републике Србије. У наведеном периоду, имплементиран је систем електронске комуникације путем електронске поште, који је омогућио свим странкама несметано остваривање својих права у погледу подношења захтеа, коренсподенције и праћења тока предемта из делокруга надлежности управним послова Министарства унутрашњих послова.

3. да промовише успостављање и коришћење одговарајуће машинерије за мирење и добровољну арбитражу за решавање радних спорова;

*Нису тражене информације.* Ако је претходни закључак у вези са одредбом био неусаглашеност, објасните да ли је и како проблем отклоњен. Ако је претходни закључак одложен или усклађеност до пријема информација, одговорите на постављена питања.

и препознају:

4. право радника и послодаваца на колективну акцију у случајевима сукоба интереса, укључујући и право на штрајк, подложно обавезама које би могле произаћи из претходно склопљених колективних уговора

*а) Молимо да доставите информације о конкретним мерама предузетим током пандемије како би се обезбедило право на штрајк (члан 6. став 4.). Што се тиче минималних или основних услуга, наведите информације о свим мерама које су уведене у вези са кризом КОВИД-19 или током пандемије како би се ограничило право радника и послодаваца да предузму индустријске акције.*

*б) Ако је претходни закључак који се односио на одредбу био неусаглашеност, објасните да ли је и како проблем отклоњен. Ако је претходни закључак одложен или усклађеност до пријема информација, одговорите на постављена питања.*

Одговор на питање ЕКСП-а

У Републици Србији је прописано Законом о мирном решавању радних спорова („Службени гласник РС“, бр. [125/04](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f30564&action=propis&path=03056401.html&domain=0&mark=false&queries=zakon+o+mirnom&searchType=1&regulationType=1&domain=0&myFavorites=false&dateFrom=&dateTo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-), [104/09](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f70791&action=propis&path=07079101.html&domain=0&mark=false&queries=zakon+o+mirnom&searchType=1&regulationType=1&domain=0&myFavorites=false&dateFrom=&dateTo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-), [50/18](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f135481&action=propis&path=13548101.html&domain=0&mark=false&queries=zakon+o+mirnom&searchType=1&regulationType=1&domain=0&myFavorites=false&dateFrom=&dateTo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-)) да је арбитража добровољна и може се покренути само уколико постоји сагласност обе стране (чл. 11), а ако сагласност постоји за мирно решење спора, онда је арбитражно решење које је резултат тогпоступка правоснажно и извршно и обавезујуће за обе стране.

Право на шрајк у Министарству унутрашњих послова регулисано је чланом 170. Закона о полицији који гласи:“ Запослени Министарству унутрашњих послова имају право на штрајк у складу са законом и колективним уговором и слободно одлучују о свом учешћу у штрајку“.

Полицијски службеници немају право на штрајк у случају:

1. Ратног стања, ванредног стања ванредне ситуације или стања повећаног ризика;
2. Насилног угрожавања уставног поретка Република Србије;
3. Проглашења елементарне непогоде или непосредне опасности на на делу територије или на целој територији Републике Србије;
4. Других несреће или непогода које ометају нормално одвијање живоата и угоржавају безбедснот људи и имовине;
5. У случају да су запослени на радним местима на којима нема услова за обезбеђивање минимума процеса рада.

Радна места на којима се не обезбеђује минимум процеса рада уређују се посебним актим министра.

Запослени у Министарству унутрашњих послова, могу да почну штрајк ако се обезбеди минимум процеса рада који обезбеђује безбедност људи и имовине .

Руководилац организационе једнице, најксније 10 дана пре почетка штрајка, одређује запослене који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада, који не може бити мањи од 60% запослених.

Штрајк упозорења најваљује се најкасније 5 дана пре почетка штрајка достављањем одлуке о ступању у штрајк.

Уз одлуку о ступању у штрајк доставља се и изјава организатora штрајка начину обезбеђивања минимума процеса рада.

Одлуком о ступању у штрајк утврђују се : захтеви запослених, време почетка штрајка, место окупљања учесника штрајка ( ако се штрајк испољава окупљањем запослених), и штрајкачки одбор, који заступа интересе запослених.

Представници Министарства унутрашњих послова и штрајкачког одобора дужни су да, од дана најаве штрајка па све до самог окончања штрајка, преговрају ради споразумног и мирног решавања колктивног спора, у складу са прописима о мирном решавању радних спороваи начели узајамног поверења и заштите економских и социјланих интереса.

Ако се штрајк испољава окупљањем запослених, штрајк се организује и место окупљања одрђује применом одредаба закона којим се уређује јавно окупљање.

Жполицијски службеници који учествују у штрајку , не могуза време трајања штрајка, да носр оружје и друга средства принуде.

1. **Члан 21 – Право на информисање и консултације**

У циљу обезбеђивања ефективног остваривања права радника да буду информисани и консултовани у оквиру предузећа, стране се обавезују да усвоје или подстичу мере које омогућавају радницима или њиховим представницима, у складу са националним законодавством и праксом:

а. да буду информисани редовно или у одговарајуће време и на разумљив начин о економској и финансијској ситуацији предузећа које их запошљава, уз разумевање да се откривање одређених информација које би могле штетити предузећу може одбити или подлећи поверљивости; и

б. да се благовремено консултују о предложеним одлукама које би могле битно утицати на интересе радника, посебно о оним одлукама које би могле имати значајан утицај на ситуацију запошљавања у предузећу.

*а) Молимо да доставите информације о конкретним мерама предузетим током пандемије како би се обезбедило поштовање права на информисање и консултације. Молимо вас да се посебно осврнете на ситуацију и аранжмане у секторима активности који су најтеже погођени кризом, било као резултат немогућности да наставе са својим активностима или потребе за широким преласком на даљински или даљински, или као резултат њихове природе на фронту , као што су здравствена заштита, спровођење закона, транспорт, прехрамбени сектор, основне малопродаје и друге основне услуге.*

Министарство трговине, туризма и телекомуникација је, као што је претходним одговором наведено, увек доступан за консултације са запосленима у области трговине, туризма и угоститељства и других делатности у циљу пружања адекватних информација о изменама које су настале у току ванредног стања, а које утичу на њихово пословање. Превасходно се мисли на област трговине као и област туризма и измене законских аката, којима им је олакшана реализација уговорених путовања која нису могла да се реализују за време трајања ванредног стања.

У периоду пандемије изазаване вирусом Ковид 19, Сектор за људске ресурсе Министарства унутрашњих послова, предузело је следеће активности:

* У форми депеше, упућена је Информација о болести коју изазаива вирус Ковид 19 свим организационим јединицама Министарства, која садржи основне податке о начину ширења, облицима манифестације обољења као и превентивним мерама за пречавање преношења инфекције;
* Опредељен је дежурни број телефона и електронска адреса Одељења за здравље запослених и безбедност на раду, за све информације;
* Направљен је флајер који има два дела ( „Смањите ризик од инфекције корона вирусом“ и „Психосоцијална подршка“), који је био доступан на интернет страници Министарства унутрашњих послова;
* Припремљена су и организована предавања на тему превенције ширења корона вируса, која обухватају обуку о поступању са заштитном опремом. Ова предавања су одржава у Управи граничне полиције и на већини граничних прелаза, Сектору за ванредне ситурације, Сектору за људске ресурсе, Јединици за обезбеђење одређенихличности и објеката, полицијској упрви за град Београд, већини осталих полицијских управа као и за полазнике Центра за основну полицијску обуку;
* У циљу едукације запослених о значају вакцинације против Ковид-а 19, лекари су приипремили предавање које је доступно на е-учионици Министарства унутрашњих послова;
* Остварена је сарадња са Фармацеутским факултетом и организовано је on-line предавање за све запослене у Министарству унутрашњих послова на тему „Значај вакцинације против Ковид 19“.

За време трајања пандемије , Одељење за психолошку подршку у оквиру Сеткора за људске ресурсе, предузело је следеће активности:

* У оквиру Тима за подршку, формиран је Тим за психосоцијалну подршку са улогом активног пружања психосоцијалне помоћи. С тим у вези, опредељени су доступни телефонски контакти психолога и социјалних радника у циљу непосредене комуникације са полицијским службенциима који су исказали потребу за подршком;
* Направљен је флајер „Психосоцијална подршка“;
* Сачињени су следећи текстови: Психосоцијална подршка у доба короне – мере самопомоћи, Психосоцијална подршка партенрском односу – мере смопомоћи, Психолошке препоруке руководиоцима у доба короне, Психосоцијлана подршка у доба короне, болсет и губитак – мере самопмпћи, Посттрауматски раст у доба короне и Психолошке смернице за очување менталног здравља током новог Ковид 19 таласа.

Неки текстови су објављени на фејсбук страници Министарств унутрашњих послова у сврху подршке свим грађанима Републике Србије. Такође, направљене су брошуре и флајери, како би корисни садржаји дошли до што већег броја људи. Материјали су постављени и на интернет мрежу Министарства унутрашњих послова.

Модел посупања Одељења за психолошку делатност је презентован стручној јавности на Сабору психолога србије, а сви текстови су објављени у „Психолошким новинама“.

Телефон хитне психолошке помоћи на располагању је 24 часа, седам дана у недељи , за сва ургентна стања.

Министарство унутрашњих послова синдикалним организацијама које делују у министарству, редовно, путем електронске поште доставља све инфроације које су од значаја за радно-правни стаус, као и инфорације од утицаја на социјално-економски статус запослених.

*а) Ако је претходни закључак у вези са одредбом био неусаглашеност, објасните да ли је и како проблем отклоњен. Ако је претходни закључак одложен или усклађеност до пријема информација, одговорите на постављена питања.*

1. **Члан 22 – Право учешћа у одређивању и побољшању услова рада и радне средине**
2. У циљу обезбеђивања ефективног остваривања права радника да учествују у одређивању и побољшању услова рада и радног окружења у предузећу, стране се обавезују да усвоје или подстичу мере које омогућавају радницима или њиховим представницима, у складу са националним законодавство и праксу, да допринесу:
3. а. утврђивању и унапређењу услова рада, организације рада и радног окружења;
4. б. на заштиту здравља и безбедности у предузећу;
5. ц. на организацију социјалних и социо-културних услуга и објеката у оквиру предузећа;
6. д. на надзор над поштовањем прописа о овим пословима.

*а) Молимо да доставите информације о конкретним мерама предузетим током пандемије како би се обезбедило поштовање права на учешће у одређивању и побољшању услова рада и радне средине. Молимо вас да се посебно осврнете на ситуацију и аранжмане у секторима активности који су најтеже погођени кризом, било као резултат немогућности да наставе са својим активностима или потребе за широким преласком на даљински или даљински, или као резултат њихове природе на фронту , као што су здравствена заштита, спровођење закона, транспорт, прехрамбени сектор, основне малопродаје и друге основне услуге.*

Чланом 16. Закона о раду је прописано да је послодавац, између осталог, 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.

Изменама и допунама Посебног колективног уговора за полицијске службенике, чланом 30а, утврђено је право полицијског службеника који привремено одсуствује са рада због потрврђене заразне болести Ковид 19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу,на накнаду плате у висини од 100% основне плате, као и право на допринос за стаж осигурања са увећаним трајањем за полицијског службеника који ради на радном месту на коме се стаж осигурањ рачуна са увећаним трајањем.

Такође, у погледу поштовања мера у току пандемије Ковид 19, као и конкретних мера предузетих на унапређењу услова рада у циљу заштите здравља и безбедности како запослених тако и странака управне линије рада, на свим радни местима по линији управних послова, предузете су мере постављања заштитних баријера и обавезне употребе дезинфекционих средстава, укључујући дезинфекцију аквизиционих места за пријем захтева за издавање личних докумената. Такође, након предлогаОператвног тима Кризнг штаба за сузбијање заразне бослти Ковид 19, као и одлуке Владе Републике Србије, у периоду од 17.23.2020, до 11.5.2020. године, извршено је затварње свих шалтера организационих јединица по линији рада управних послова на територији Републике Србије. У наведеном периоду, имплементиран је систем електорнске комуникације путем мејлова, који је омогућио свим странкама несметано остваривање својих права у погледу подношења захтева, коренсподенције и праћења тока предмета из делокруга надлежности управних послова.

**Друмски транспорт, путеви и безбедност саобраћаја**

Из надлежности Сектора за друмски транспорт, путеве и безбедност саобраћаја у вези са наведеним мерама донети су следећи акти у циљу олакшавања функционисања привреде током и након ванредног стања донетог услед пандемије Корона вируса:

Закон о потврђивању уредаба које је Влада уз супотпис председника Републике донела за време ванредног стања „Службени гласник РС“, број 62 од 29. априла 2020. (Уредба о мерама у друмском саобраћају за време ванредног стања насталог услед болести COVID-19 изазване вирусом SARS-COV-2 („Службени гласник РС”, број 55/20)):

<https://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/skupstina/zakon/2020/62/1/reg>

<https://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/vlada/uredba/2020/55/1/reg>

Уредба о мерама за спречавање и сузбијање заразне болести COVID-19 ("Службени гласник РС", бр. 151 од 15. децембра 2020, 152 од 18. децембра 2020, 153 од 21. децембра 2020, 156 од 25. децембра 2020, 158 од 29. децембра 2020, 1 од 11. јануара 2021, 17 од 26. фебруара 2021, 19 од 5. марта 2021, 22 од 12. марта 2021, 29 од 25. марта 2021, 34 од 6. априла 2021, 48 од 13. маја 2021, 54 од 31. маја 2021, 59 од 11. јуна 2021, 60 од 16. јуна 2021, 64 од 25. јуна 2021, 69 од 9. јула 2021, 86 од 3. септембра 2021, 95 од 1. октобра 2021, 99 од 22. октобра 2021, 101 од 27. октобра 2021, 105 од 8. новембра 2021, 108 од 16. новембра 2021, 117 од 3. децембра 2021, 125 од 17. децембра 2021, 7 од 17. јануара 2022, 10 од 28. јануара 2022.)

<https://www.paragraf.rs/propisi/uredba-o-merama-za-sprecavanje-sirenja-zarazne-bolesti-covid-19.html>, односно

Правилник о проценту одржавања полазака у друмском саобраћају у међумесном и међународном превозу путника ("Сл. гласник РС", бр. 125/2021 и 9/2022).

<https://www.paragraf.rs/propisi/pravilnik-o-procentu-odrzavanja-polazaka-u-drumskom-saobracaju-medjumesnom-medjunarodnom-prevoz-putnika.html>

**Железнички саобраћај**

За време трајања ванредног стања на територији Републике Србије услед пандемије вируса COVID-19, у периоду од 20. марта до 04. маја 2020. године железнички путнички саобраћај је био обустављен у потпуности и за то време извршно особље железничког превозника у путничком саобраћају „Србија Воз“ а.д. није било ангажовано на својим редовним пословима. Након завршетка ванредног стања, у периоду од 04. маја до 01. јуна 2020. године, железнички путнички саобраћај се одвијао у ограниченом обиму, те је с тим у вези, особље „Србија Воз“ а.д. било само делимично ангажовано на извршењу својих радних задатака. Почевши од 01. јуна 2020. године, железнички путнички саобраћај је у потпуности нормализован и особље „Србија Воз“ а.д. је свакодневно ангажовано на извршењу својих радних задатака.

Истовремено, током трајања ванредног стања, железнички теретни саобраћај није имао прекиде, те су с тим у вези, извршни радници железничких превозника у теретном саобраћају („Србија Карго“ а.д. и остали приватни превозници) обављали своју делатност по редовним процедурама и у складу са редовним радним задацима, уз одређено смањење обима превоза, имајући у виду престанак рада појединих привредних друштава, ограничења у погледу граничних процедура и генерално смањене потрошње како сировина, тако и готових производа.

Такође, извршно особље управљача железничке инфраструктуре „Инфраструктура железнице Србије“ а.д. је обављало своје радне задатке током целог периода трајања ванредног стања, сходно томе да се железнички теретни саобраћај одвијао све време, а железнички путнички саобраћај почевши од 04. маја 2020. године. Иако се из претходно наведеног може закључити да је железнички саобраћај у суштини био смањеног интензитета, извршавање радних задатка извршног особља управљача инфраструктуре је било неопходно ради несметаног и безбедног одвијања железничког саобраћаја.

Када је реч о осталом особљу железничких предузећа, сви остали радници који због природе свог посла нису везани за теренски рад и чији радни задаци се могу обављати ван просторија предузећа су за време трајања ванредног стања, али и након тога у зависности од епидемиолошке ситуације, по потреби и у договору са послодавцем упућивани на рад од куће.

**Ваздушни саобраћај**

Ваздушни саобраћај се током пандемије изазване COVID 19 одвија у складу са следећим прописима: Одлуком о проглашењу ванредног стања ("Службени гласник РС", бр.31/2020, 36/2020, 38/2020, 39/2020) и Уредбом о мерама за време ванредног стања ("Службени гласник РС", бр.31/2020, 36/2020, 38/2020, 39/2020) Владе Републике Србије.

У складу са наведеним, а сходно праћењу целокупне ситуације са COVID 19 пандемијом, Директорат цивилног ваздухопловства Републике Србије доноси безбедносне наредбе и оперативна обавештења који су доступни на званичном сајту Директората цивилног ваздухопловства РС, <http://cad.gov.rs/strana/23701/covid---19>.

*а) Ако је претходни закључак у вези са одредбом био неусаглашеност, молимо вас да објасните да ли је и како проблем отклоњен. Ако је претходни закључак одложен или усклађеност до пријема информација, одговорите на постављена питања.*

**Одговор на претходнни закључак**

У складу са чланом 1. Закона о раду права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада, уређују се овим законом и посебним законом, у складу са ратификованим међународним конвенцијама. Права, обавезе и одговорности из радног односа уређују се и колективним уговором и уговором о раду, а правилником о раду, односно уговором о раду - само када је то овим законом одређено.

Колективни уговор и правилник о раду и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом. Колективним уговором и правилником о раду и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.

Чланом 3. Закона о раду прописано је да послодавац који не прихвати иницијативу репрезентативног синдиката за приступање преговорима за закључење колективног уговора, не може правилником о раду да уреди права и обавезе из радног односа.

1. **Члан 26 – Право на достојанство на раду**
2. У циљу обезбеђивања ефективног остваривања права свих радника на заштиту њиховог достојанства на раду, стране се обавезују, у консултацији са организацијама послодаваца и радника:
3. 1. да промовише свест, информисање и превенцију сексуалног узнемиравања на радном месту или у вези са радом и да предузме све одговарајуће мере да заштити раднике од таквог понашања;
4. 2. да промовишу свест, информисање и превенцију понављајућих за осуду или изразито негативне и увредљиве радње усмерене против појединих радника на радном месту или у вези са радом и да предузму све одговарајуће мере да заштите раднике од таквог понашања.

*а) Молимо да доставите информације о регулаторном оквиру и свим недавним изменама у циљу борбе против узнемиравања и сексуалног злостављања у оквиру радног или радног односа. Комитет би поздравио информације о кампањама за подизање свести и превенцији, као ио акцијама које ће обезбедити да се право на достојанство на раду у потпуности поштује у пракси..*

Закон о спречавању злостављања на раду „Службени гласник РС“, брoj 36 од 28. маја 2010., како је наведено у претходном извештају, обезбеђује заштиту од злостављања и сексуалног узнемиравања на раду. Од последњег извештавања није било измена и допуна наведеног закона.

Министарству трговине, туризма и телекомуникација, за области за које је надлежно, нису достављене пријаве које се односе на полно узнемиравање, односно злостављање на раду.

1. *а) Молимо да доставите информације о конкретним мерама које су предузете током пандемије за заштиту права на достојанство на радном месту, посебно у погледу сексуалног и моралног узнемиравања. Комитет би поздравио конкретне информације о категоријама радника у ситуацији повећаног ризика, као што су ноћни радници, радници у кући и домаћинству, радници у продавницама, медицинско особље и други радници на првој линији.*

*б) Објасните да ли се примењују икаква ограничења на надокнаду која се може доделити жртви сексуалног и моралног (или психичког) узнемиравања за моралну и материјалну штету.*

Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) у члану 32. садржи забрану узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања и то на сл. начин: „Забрањено је узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање на раду или у вези са радом на основу пола односно рода које чине послодавци, запослени или друга радно ангажована лица према другим запосленима или другим радно ангажованим лицима.

Узнемиравање на основу пола и сексуално узнемиравање забрањени су не само на радном месту, већ и приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања.“

Надзор над применом Закона о спречавању злостављања на раду („Службени гласник РС“ број 36/10), тј. о спречавању тзв. мобинга, врши Инспекција рада у оквиру Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања и Управна испекција у оквиру Министарства за државну управу и локалну самоуправу.

Према члану 21. закона о раду забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање. Узнемиравање, у смислу овог закона, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 18. овог закона које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење. 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.

Чланом 23. Закона о раду је прописано да у случајевима дискриминације у смислу одредаба чл. 18–21. овог закона лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете од послодавца, у складу са законом. Ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршена дискриминација у смислу овог закона, терет доказивања да није било понашања које представља дискриминацију је на туженом.

Указујемо да се наведене одредбе Закона о раду нису мењале од последњег извештавања.

Повереник за заштиту равноправности, између осталог, има надлежност да упућује препоруке мера за остваривање равноправности и заштиту од дискриминације. За време пандемије, Повереник је, током трајања ванредног стања изазваног пандемијом Ковид-19 упутио 312 препорука мера и 12 иницијатива органима јавне власти, у циљу деловања на унапређењу положаја појединих група становништва које су у условима пандемије нарочито рањиве. Примера ради, препоруке су се односиле на давање информација и обавештења у приступачним форматима, редовно пружање услуге помоћ у кући свим корисницима и обезбеђивање потребних дозвола за кретање лица која пружају ову помоћ, потребу да се услугама социјалне заштите и програмима помоћи обухвате сва лица која се налазе у стању потребе, шири обухват економским мерама помоћи и др.

Имајући у виду надлежности Повереника и оквир постављеног питања, Повереник истиче да је поводом решавања проблема усклађивања рада и родитељства након проглашења ванредног стања, и у вези са чињеницом да су запослени родитељи малолетне деце а посебно самохрани запослени родитељи практично били принуђени да бирају између одласка на посао и останка код куће и бриге о својој деци, Влади упутио иницијативу за упућивање јасне инструкције о поступању послодаваца за време ванредног стања према запосленим родитељима малолетне деце, а у складу са усвојеном Уредбом о организовању рада послодаваца за време ванредног стања, на тај начин што би се посебно прописало да свим самохраним запосленим родитељима малолетне деце буде омогућено да обављају послове ван просторија послодавца, односно да, уколико није могуће организовати овакав рад, послодавац омогући останак код куће у случају потребе, како би се бринули о својој малолетној деци. Упућене су: Инструкција за организовање рада у државним органима и локалним самоуправама у периоду ванредног стања и Инструкција јединицама локалне самоуправе о обавези усклађивања рада привреде у складу са ванредним стањем. Више информација на: <http://ravnopravnost.gov.rs/inicijativa-vladi-za-izradu-instrukcije-za-pos-cir/> .

Ове инструкције су прихваћене.

*б) Ако је претходни закључак био неусаглашеност, објасните да ли је и како проблем отклоњен. Ако је претходни закључак одложен или усклађеност до пријема информација, одговорите на постављена питања.*

**РЕСП Део први – 28. Представници радника у предузећима имају право на заштиту од дела штетних за њих и треба им омогућити одговарајуће услове за обављање својих функција.**

Члан 28. штити представнике радника у предузећима од отпуштања или других штетних радњи и захтева да им се пруже одговарајући услови за обављање својих функција. Сви облици представљања запослених, а не искључиво синдикати, треба да имају права загарантована овим чланом. Како би се осигурало да таква заштита буде ефикасна, Повеља захтева да се продужи на разуман период (према судској пракси Комитета, за најмање 6 месеци) након истека мандата представника..

1. **Члан 28 – Право представника радника на заштиту у предузећу и погодности које ће им се дати**
2. У циљу обезбеђивања ефективног остваривања права представника радника да обављају своје функције, стране се обавезују да ће обезбедити да у предузећу:
3. а. уживају ефективну заштиту од дела штетних за њих, укључујући отпуштање, на основу њиховог статуса или активности као представника радника у предузећу;
4. б. дају им се погодности које могу бити одговарајуће како би им се омогућило да своје функције обављају брзо и ефикасно, узимајући у обзир систем индустријских односа у земљи и потребе, величину и могућности заинтересованог послодавца.

*а) У циљу да се ово извештавање задржи у фокусу, Комитет не тражи никакве конкретне информације у вези са чланом 28. Без обзира на то, он би поздравио информације о ситуацији у пракси у вези са овим правом током пандемије и о мерама које су предузете како би се осигурало да Криза КОВИД-19 није коришћена као изговор за злоупотребу или заобилажење права представника радника на заштиту, посебно заштиту од отказа.*

1. *а) Ако је претходни закључак био неусаглашеност, објасните да ли је и како проблем отклоњен. Ако је претходни закључак одложен или усклађеност до пријема информација, одговорите на постављена питања.*

Одговор на питање ЕКСП-а

Члан 210. Закона о раду прописује да је послодавац дужан да синдикату који окупља запослене код послодавца обезбеди техничко - просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

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

Дакле, није од утицаја на прописану обавезу послодавца да ли је синдикат репрезентативан или не.

**Члан 29 – Право на информисање и консултације у поступцима колективног отпуштања**

У циљу обезбеђивања делотворног остваривања права радника да буду обавештени и консултовани у ситуацијама колективних вишкова, Стране се обавезују да обезбеде да послодавци обавесте и консултују представнике радника, благовремено пре таквог колективног отпуштања, о начинима и средства за избјегавање колективних отпуштања или ограничавање њиховог појављивања и ублажавање њихових посљедица, на примјер прибјегавањем пратећим социјалним мјерама које имају за циљ, посебно, помоћ за прераспоређивање или преквалификацију заинтересованих радника.

*а) У циљу фокусирања овог извештавања, Комитет не тражи никакве конкретне информације у вези са чланом 29. Ипак, захтева информације о ситуацији у пракси у погледу права на информације и консултације у поступцима колективног отпуштања током пандемије , као и о свим изменама уведеним у закон којим се мења или смањује његов обим током кризе ЦОВИД-19*.

1. *Ако је претходни закључак био неусаглашеност, објасните да ли је и како проблем отклоњен. Ако је претходни закључак одложен или усклађеност до пријема информација, одговорите на постављена питања.*

Закон о раду прописује да отпуштање радника без основа и слање запослених на неплаћен одмор, без њихове сагласности, представља кршење радног права и сви послодавци који то раде биће кажњени, а држава ће стати иза радника који се нађу у таквој ситуацији.

Закон о раду („Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење) јасно дефинише права радника и отпуштање радника без основа и без претходног писаног упозорења представља кршење закона.

Ово се не односи само на стално запослене, већ иста права имају и радници са уговорима на одређено време и уговорима о привремено повременим пословима.