

AKTI POSLODAVCA KOJIMA REGULIŠE PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, prema Zakonu o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon), uređuju se, osim zakonom (Zakonom i posebnim zakonima) i kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu i drugim normativnim aktima koje je poslodavac dužan da donese u skladu sa propisima o radu i propisima o bezbednosti i zdravlju na radu. Zakonom je predviđeno donošenje pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova, pravila o disciplini i ponašanju zaposlenih i drugih akata kojima se bliže uređuju određena pitanja kao što su prava i obaveze zaposlenog u pogledu stručnog obrazovanja i usavršavanja, program rešavanja viška zaposlenih i dr.

KOLEKTIVNIM UGOVOROM KOD POSLODAVCA

uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i međusobni odnosi učesnika u zaključivanju kolektivnog ugovora. Sadržaj kolektivnog ugovora opredeljen je pojedinim odredbama Zakona koje upućuju na bliže uređivanje određenih prava, obaveza i odgovornosti opštim aktom, kao što su:

- trajanje radnog vremena kraćeg od 40 časova nedeljno;
- kriterijumi za određivanje dužine godišnjeg odmora;
- slučajevi i trajanje plaćenog odsustva;
- zaštita zaposlenih - prava i obaveze u sprovođenju bezbednosti i zdravlja na radu;
- elementi za obračun i isplatu osnovne zarade i zarade po osnovu radnog učinka;
- procentualni iznosi uvećane zarade;
- zarada pripravnika;
- rokovi isplate zarade;
- naknada zarade (za vreme plaćenog odsustva, godišnjeg odmora, odsustva sa rada na dan praznika), naknada troškova i druga primanja;
- visina otpremnine u slučaju otkaza ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom zaposlenog;
- postupak utvrđivanja naknade štete prouzrokovane poslodavcu;
- način nadoknade štete zaposlenom zbog pretrpljene povrede na radu ili u vezi sa radom;
- slučajevi izmene ugovorenih uslova rada;
- slučajevi privremenog upućivanja na rad kod drugog poslodavca u trajanju dužem od

godinu dana;

- povrede radnih obaveza;
- trajanje otkaznog roka u slučaju otkaza ugovora o radu zbog neostvarivanja potrebnih rezultata, odnosno zbog nesposobnosti za obavljanje određenih poslova;
- teritorijalno važenje zabrane konkurencije;
- postupak sporazumnog rešavanja spornih pitanja između poslodavca i zaposlenog;
- obezbeđivanje tehničko-prostornih uslova za obavljanje sindikalnih aktivnosti;
- broj izabраних sindikalnih predstavnika koji uživaju posebnu zaštitu za vreme obavljanja funkcije i godinu dana po prestanku funkcije;
- važenje kolektivnog ugovora, način otkaza kolektivnog ugovora i rešavanje sporova;
- način objavljivanja kolektivnog ugovora.

Kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuju poslodavac (kolektivni ugovor potpisuje direktor) i reprezentativni sindikat kod poslodavca.

PRAVILNIKOM O RADU

uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa ako:

- kod poslodavca nije osnovan sindikat ili nijedan sindikat ne ispunjava uslove reprezentativnosti;
- nijedan učesnik u zaključivanju kolektivnog ugovora ne pokrene inicijativu za početak pregovaranja;
- učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora ne postignu saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora u roku od 60 dana od dana započinjanja pregovora;
- sindikat ne prihvati inicijativu za početak pregovora u roku od 15 dana od dana dostavljanja poziva.

Sadržaj pravilnika o radu istovetan je sadržaju kolektivnog ugovora, s tim što se pravilnikom ne uređuju međusobni odnosi učesnika u zaključivanju kolektivnog ugovora.

Pravilnik o radu donosi upravni odbor, a kod poslodavca kod koga nije obrazovan upravni odbor, pravilnik donosi direktor, odnosno preduzetnik. Prestanak važenja pravilnika o radu utvrđen je Zakonom - danom stupanja na snagu kolektivnog ugovora kod poslodavca.

PRAVILNIKOM O ORGANIZACIJI I SISTEMATIZACIJI POSLOVA

utvrđeni su organizacioni delovi kod poslodavca, vrsta poslova, vrsta i stepen stručne sprema i drugi posebni uslovi za rad na određenim poslovima. Vrsta i stepen stručne sprema i drugi posebni uslovi za rad na određenim poslovima utvrđuju se zavisno od vrste i složenosti sistematizovanih poslova. Kad uspešnost obavljanja poslova zahteva posebna znanja, umeće i veštinu, kao i određeni period rada proveden na istim ili sličnim poslovima.

Pravilnikom se, kao poseban uslov rada, može predvideti radno iskustvo, znanje stranih jezika, osposobljenost za rad na kompjuteru i sl.

Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova donosi direktor, odnosno preduzetnik.

Obaveza donošenja pravilnika ne odnosi se samo na poslodavce koji imaju pet i manje zaposlenih.

PRAVILIMA O DISCIPLINI I PONAŠANJU ZAPOSLENIH

uređena su pravila ponašanja u toku rada i pravila u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza zaposlenog.

Poslodavac je dužan da sa ovim pravilima upozna kandidata pre zasnivanja radnog odnosa, a zaposleni je obavezan da poštuje propisana pravila radne discipline u toku rada. U slučaju povrede radne discipline, poslodavac može da otkáže ugovor o radu.

Otkazivanje ugovora o radu po ovom Zakonom utvrđenom osnovu obavezuje poslodavca na donošenje akta o radnoj disciplini.

PRAVILNIK O PROCENI RIZIKA

je akt u kome su prema Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu ("Sl. glasnik RS", br. 101/2005) , sadržani opis procesa rada sa procenom rizika (verovatnoća nastanka povrede, oboljenja ili oštećenja zdravlja usled opasnosti) od povreda i/ili oštećenja zdravlja na radnom mestu u radnoj okolini i mere za otklanjanje ili smanjivanje rizika. Način i postupak procene rizika na radnom mestu i u radnoj okolini utvrđuje se podzakonskim aktom koji donosi ministar nadležan za poslove rada. U roku od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog akta poslodavci se obavezuju da donesu Pravilnik o proceni rizika. Proceni rizika prethodi sprovođenje složenog postupka analize organizacije rada, svakog radnog mesta pojedinačno, analize vremena i načina izloženosti štetnostima i opasnostima, psihičkog i fizičkog opterećenja, analize povreda na radu i profesionalnih oboljenja, kao i analize primenjenih mera za bezbednost i zdravlje na radu. U okviru procene rizika vrši se procena i identifikovanje opasnosti pri obavljanju poslova i određuje rizik oštećenja zdravlja, nastanka povreda na radu, profesionalnih i drugih oboljenja na radu.