



Колективно преговарање у складу са изменама закона о раду са посебним освртом на зараде

Милан Марјановић
Март 2015.

УВОД

- Закон о изменама и допунама закона о раду (у даљем тексту Закон) ступио је на снагу **29. јула 2014. године**
- Прелазним и завршним одредбама Закона регулисано је:
 - Уговори о раду закључени до дана ступања на снагу закона остају на снази у делу у коме нису у супротности са Законом а рок за усклађивање је 60 дана од ступања на снагу Закона;
 - Одредбе колективног уговора који је на снази на дан ступања на снагу Закона а које нису у супротности са законом остају на снази до истека важења колективног уговора, односно до закључења новог колективног уговора усклађеног са Законом а најдуже 6. месеци од дана ступања на снагу закона, када га треба ускладити.(29.јануар 2015. године).

Третман зарада запослених у ЈКП од јануара 2006.године до јануара 2015.године

- Зараде дефинисане колективним уговорима од 2006. године нису или углавном нису биле исплаћиване у складу са одредбама тих уговора.
- Двема уредбама из 2006.године уведена је контрола зарада као и санкције за локалне самоуправе које допусте исплату зарада мимо прописаних услова.Изнамена и допунама члана 22. тадашњег закона о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса дефинисано је шта Програм пословања мора да садржи.

Третман зарада запослених у ЈКП од јануара 2006. године до јануара 2015. године

- Резултат донетих аката и контролисаног раста зарада је дефинисање масе за зараде као обрачунске категорије на коју се примењује проценат повећања и на тај начин израчунава маса за следећу годину. Тако су зараде у 2006. години за базни месец имале септембар 2005. године уз повећање на годишњем нивоу од 9,3% и тако за сваку годину уз промену базне величине односто процента повећања. Третман ТО и регреса је такође био споран а дешавало се да, рецимо, регрес и поред законске обавезе поједина предузећа нису исплаћивала.

Закон о привременом утврђивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава

- Након усвајања Закона усвојен је и Закон о привременом утврђивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава (ступио на снагу 28. октобра 2014. а примењује се од новембарске исплате зараде односно плате). Закон о привременом утврђивању основица је изазвао доста недоумица и то пре свега јер је ускоро требало приступити изради програма пословања.
- Питање које сам тада поставио Министарству финансија: Многа јавна предузећа због ограниченог раста масе зарада од 2006. године нису исплаћивала топли оброк и регрес у висини која је дата у општем или појединачном акту.
Да ли сада можемо да применимо одредбе тих аката?

Закон о привременом утврђивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава

- Вероватно је било још оваквих питања пошто се непосредно након тога на сајту министарства нашло Упутство за примену закона о привременом утврђивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава;
- Сматрам да Закон о привременом утврђивању основица даје основ да се приликом израчунавања масе зарада у програмима пословања не креће од масе зарада као обрачунске категорије већ се маса формира у складу са укупном сумом коефицијета, минулог рада свих запослених као и регреса и топлог оброка у складу са актима која су важила у трнутку доношења Закона.

Преговори

- Како је у члану 4 . Закона о привременом утврђивању основица написано: „ Ништаве су одредбе општег или појединачног акта (осим појединачног акта којим се плата повећава по основу напредовања) којим се повећавају основица, коефицијенти и други елементи, односно уводе нови елементи, на основу којих се повећава износ плата и другог сталног примања код субјеката из члана 2. овог закона, донет за време примене овог закона”
- Преговорима се могло приступити опуштено пошто су немогућа повећања зарада (истина не и смањења осим оних 10%). Међутим превише широко схватање јавног сектора одувек је доводило до јаза између запослених у органима управе и запослених у јавно комуналном сектору те се то пренело и на преговоре.
- Приликом преговарања инсистирао сам и наглашавао значај члана 111. и 112. Закона чак много више него члана 108. став 1. тачка 4. (минули рад) који је у јавности изазвао највише полемике а на крају је потписаним Посебним колективни уговором завршио као опште прихваћен став запослених у ЈКП.

Минимална зарада - члан 111. Закона

- „ Закон не садржи решење којим се послодавац обавезује да са запосленим уговара минималну зараду. Према ставу 3. минимална зарада се уводи одлуком надлежног органа на основу разлога утврђених општим актом, односно уговором о раду. Одлука о увођењу минималне зараде односи се на све запослене и непосредно се примењује. На основу одлуке која има карактер општег акта и примењује се на све запослене, послодавац запосленом исплаћује минималну зараду, без измена (анекса) уговора о раду.“ -Коментар закона о раду Љиљана Милосављевић

Минимална цена рада - члан 112. Закона

- „За разлику од предходног решења, сада се по правилу минимална цена рада, утврђује једном годишње, за календарску годину и то најкасније до 15.септембра текуће године, а примењује се од 1.јануара наредне.
- Законом је експлицитно наведено да се минимална цена рада не може утврдити у нижем износу од минималне цене рада утврђене за предходни годину“ - **Водич за примену закона о раду групе аутора.**
- Минималну цену рада по радном часу утврђену у складу са чланом 112. директно смо инкорпорирали у дефинисању коефицијента 1: „Цена рада по радном часу за запослене код послодавца, за текући месец, утврђује се на основу планиране масе зарада за тај месец.
- Цена рада по радном часу не може бити нижа, од минималне цене радног часа која је утврђена у складу са законом.
- Вредност основне зараде за кофицијент 1 за остварен пун фонд сати и стандардни учинак у месецу добија се множењем броја радних сати за припадајући месец и цене рада по радном часу из става 2. овог члана.“

Пример

- Шта би било да је данас могуће применити наведене одредбе колективног уговора.

Минимална зарада

месец	Износ минималн е зараде по радном часу	Број радних часова	Нето износ	Бруто износ
јануар	121,00 динара	176	21.296,00	28.775,75

Узмимо да је коефицијент 1 у висини минималне зараде топли оброк 300 динара бруто по дану и регрес 1/12 од 75% просечне зараде у републици Србији изражена у бруто износу.

Ра дн ик	Цена рада	Коеф иције нт	Мину ли рад	Топли оброк	Регрес	Бруто 1	Нето
1	28.775,75	1,5	4,5%	6.900,00	3.938,50	55.944,49	40.341,29
2	28.775,75	3	4,5%	6.900,00	3.938,50	101.058,48	71.960,58

Колико је предузећа у могућности да испоштује овако утврђене зараде? Због тога је од посебног значаја утврђивање распона коефицијената у колективном уговору код послодавца и предвиђање могућности споразума са синдикатом у одређеним ситуацијама.

- И како су локалне самоуправе углавном преговоре завршиле у предвиђеном року или нешто касније, мало изненађење (мада то предвиђа Закон у члану 246 у новом ставу 2.) је било потписивање посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији републике Србије. Предстоји ново усаглашавање а по мени посебно треба у домену зарада обратити пажњу на чланове: **66. регрес, члан 65. топли оброк, члан 69 јубиларна награда.**
- Биће интересантно пратити примену одредби колективног уговора у домену зарада. Да ли ће оне након престанка важења Закона о привременом уређивању основица (мада он није временски орочен) моћи да се примењују онако како је договорено или ...?

Хвала на пажњи !

