

Члан 13. став 1 и 2 Закона о раду прописује да запослени имају право непосредно, односно преко својих представника, на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада као и да због ових активности не могу бити позвани на одговорност, нити стављени у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступају у складу са Законом и колективним уговором.

### **1. Шта то значи право на консултовање?**

Закон то не конкретизује и оставља да се та питања регулишу у општем акту послодавца односно колективном уговору послодавца и синдиката. То питање би се могло састојати у обавези прибављања мишљења запослених о неким питањима од стране послодавца и то пре доношења одлуке послодавца као што су на пример: политици запошљавања, утврђивању технолошких вишкова (програм и критеријуми) расподела и прерасподела радног времена. Правилник о организацији и систематизацији послова. Програм о заштити и безбедности живота и здравља на раду. Упозорење пред отказ о уговора о раду запосленог. Реорганизација послодавца (статусне промене и промена правне форме послодавца). Правилник о раду, распоред радног времена у оквиру радне недеље, о утврђивању основне зараде, финансијском извештају, завршном рачуну и извештају о годишњем пословању и уопште о пословној политици послодавца.

У члановима 209. и 210. Закона о раду прописано је да Синдикат има право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених као и да је послодавац дужан да синдикату обезбеди техничко-пословне услове за рад и приступ Синдикату подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

### **2. Информисање**

Запослени непосредно или преко својих представника у конкретном случају то је најчешће Синдикат имају право а послодавац има обавезу да их информише о свим донетим одлукама којима се регулишу питања из тачке 1.

### **3. Право на изражавање својих ставова о општим питањима из области рада**

То подразумева да запослени имају право да дају предлоге и мишљења о свим одлукама послодавца из области рада и то у свим фазама доношења тих одлука као и после доношења одлука послодавца. Послодавац је дужан да размотри предлоге и сугестије запослених и синдиката и да се о њима у писаној форми изјасни.

ВАЖНЕ НЕПОМЕНЕ У ВЕЗИ ЗАКОНА О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ („Сл. Гласник РС“, бр. 75/2014)

Директори и председници синдикалних организација у институтима су у обавези да :

1. Директор треба да усагласи Правилник о организацији и систематизацији послова са изменама и допунама Закона
2. Директор и председник синдикалне организације, након усаглашавања Правилника из тачке 1, у обавези су да усагласе са Законом опште акте института којима су уређена права, обавезе и одговорности запослених из радног односа
3. Ако у институту није закључен колективни уговор, а синдикална организација испуњава услове из Закона, односно има статус легалне и легитимне организације из члана 218 и 219 Закона, **председник синдикалне организације треба одмах да послодавцу достави иницијатву, у писаном облику, за доношење колективног уговора.** Ово је важно урадити јер је изменама и допунама Закона прописано да послодавац, који не прихвати иницијативу репрезентативног синдиката, за приступање преговорима и закључивање КУ, не може Правилником о раду да уреди права и обавезе запослених из радног односа.
4. Директор је обавезан да, по извршеном усаглашавању наведених аката, усклади и уговоре о раду запослених.

У члан 8 Закона о раду, прописано је да се уговором о раду могу уговорити већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није другачије одређено. Ако узмемо у обзир наведене одредбе, то значи да одредбе из уговора о раду у вези са минулим радом, сменским радом, плаћеним одсуством, отпремнинама за одлазак у пензију, регресом и топлим оброком нису у супротности са законом. У директној супротности са законом је само одредба о исплати отпремнине за технолошки вишак за све године проведене у радном односу. Уговори се морају анексирати одредбама о условима за исплату минималне зараде, уговореном радном времену, евентуално времену приправности, прерасподели радног времена, утврђивању дневница за службени пут и уностранство и новом отказном року од стране запослених. Сва ова питања треба прво да се дефинишу колективним уговором или правилником о раду, па тек онда уговорима о раду.