



Poslovno udruženje komunalnih preduzeća **KOMDEL**

Beograd, Branka Krsmanovića 13

Tel/Fax: 011 2402 098, Tel: 011 2400 227

E-mail: komdel@ttigroup.co.rs www.ttigroup.co.rs

Stručna služba: **TTI Group** d.o.o. Beograd

Beograd, mart 2015. godine

INFORMACIJA 10

PRIMENA POSEBNOG KOLEKTIVNOG UGOVORA I UTICAJ NA MASU ZARADA

Posle potpisivanja Posebnog kolektivnog ugovora za javna preduzeća u komunalnoj delatnosti na teritoriji Republike Srbije (u daljem tekstu PKU), otvorila su se određena pitanja vezana za njegovu primenu i ukupno dejstvo. Naime, ovaj dokument sa jedne strane daje osetno veća prava zaposlenima, što će sa druge strane neminovno povećati troškove komunalnih preduzeća i masu za isplatu ličnih primanja. Uz to poslovanje komunalnih preduzeća preko obaveznih godišnjih programa i kvartalnih izveštaja prati se i kontroliše na republičkom nivou, tako da problematiku mase zarada i drugih primanja zaposlenih treba posmatrati i iz tog ugla.

Stupanje na snagu i pravno dejstvo PKU

Treba imati u vidu, da formalno gledano, **Posebni kolektivni ugovor** za javna komunalna preduzeća, koji je od strane predstavnika Vlade i reprezentativnih sindikata potpisan 5. marta ove godine, još **nije stupio na snagu**. Naime, u završnim odredbama ovog dokumenta, stoji da PKU stupa na snagu 8-og dana po objavljivanju u službenom glasilu. To se bar do danas još nije desilo. Sa druge strane, izvesno je da je to samo pitanje vremena, tako da bez obzira na ovu formalnu stranu, problemi stoje i zahtevaju blagovremeno reagovanje.

Što se tiče dejstva Posebnog kolektivnog ugovora na prava zaposlenih, nesporno je da je on u tom pogledu nadređen u odnosu na pojedinačne kolektivne ugovore ili pravilnike. Zakonom o radu (član 10), **principi kolektivnog ugovaranja su regulisani tako da se „kolektivnim ugovorom kod poslodavca ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada zaposlenom od prava i uslova utvrđenih opštim, odnosno posebnim kolektivnim ugovorom koji obavezuje tog poslodavca“.**

Uz to u članu 4 PKU stoji da se on neposredno primenjuje, a u istom članu (stav 2) rečeno je šta se smatra opštim aktom u smislu samog Posebnog kolektivnog ugovora (pre svega to su kolektivni ugovor kod poslodavca ili pravilnik o radu, ali i poseban kolektivni ugovor donet na primer na nivou jedinice lokalne samouprave).

Odredbe PKU se znači neposredno primenjuju, ali **tako da se trenutno (neposredno) ne menjaju zatečena pojedinačna prava zaposlenih. Pojedinačna prava iz radnog odnosa i dalje se ostvaruju na osnovu važećih opštih akata donetih na nivou preduzeća, a na osnovu** kojih se vrši obračun i isplata zarada i drugih primanja. Ovo dejstvo na pojedinačna prava (obračun po starom), po našem mišljenju važi sve dok važe opšta akta doneta na nivou preduzeća, a koja će se u propisanom roku morati da usaglase sa PKU.

Krajnji rok za usklađivanje opštih i pojedinačnih akata sa Posebnim kolektivnim ugovorom je 6 meseci od njegovog stupanja na snagu (član 106 PKU). Ako bi PKU stupio na snagu na primer do kraja marta, onda bi poslednji rok u kome treba sa njim usaglasiti opšta i pojedinačna akta, bio kraj avgusta ove godine, posle čega bi se to u punoj meri odrazilo i na pojedinačna prava zaposlenih i obračune zarada i drugih ličnih primanja.

Postupak usaglašavanja opštih akata javnih komunalnih preduzeća čiji je osnivač jedinica lokalne samouprave propisan je Zakonom o radu (član 3), gde stoji obaveza da se **ova akta donose uz „prethodnu saglasnost osnivača“** (nadležnog organa jedinice lokalne samouprave) što zahteva nešto dužu proceduru. Naime, nadležni organ konkretnog JKP (najčešće je to nadzorni odbor) trebalo bi prvo da utvrdi predlog teksta pravilnika ili kolektivnog ugovora koji se upućuje osnivaču (najčešće skupštini opštine ili grada), a tek po dobijenoj saglasnosti da donese odluku i utvrdi konačan tekst opšteg akta. Kada se radi o pojedinačnom kolektivnom ugovoru tu treba uzeti u obzir i vreme za pregovore i usaglašavanja sa reprezentativnim sindikatom kao potpisnikom.

Preporuka: Obzirom na ovaj inače složen i dug postupak usaglašavanja, svakako bi trebalo, čim PKU stupi na snagu, otpočeti proceduru promene opštih akata (Kolektivnog ugovora ili Pravilnika).

Uticaj na masu zarada i ukupno poslovanje

Poseban kolektivni ugovor, bez obzira na nedoumice oko njegove primene, ni na koji način ne oslobađa javna komunalna preduzeća drugih obaveza koje proističu pre svega iz Zakona o javnim preduzećima i Zakona o budžetskom sistemu (godišnji programi, kvartalni izveštaji, registar zaposlenih u javnom sektoru, zabrana zapošljavanja, umanjenje zarada...).

To znači da onog momenta **kada se oceni da će masa zarada** iz godišnjeg programa poslovanja zbog dejstva PKU ili iz nekih drugih razloga, **biti probijena**, trebalo bi sračunati efekte i **pokrenuti proceduru** donošenja **rebalansa godišnjeg programa** komunalnog preduzeća (član 50 Zakona o javnim preduzećima) u kome treba predvideti i srazmerna povećanja mase zarada. Rebalans se donosi po istoj proceduri kao i godišnji program što podrazumeva razmatranje i usvajanje na nivou skupštine jedinice lokalne samouprave uz obavezu njegovog dostavljanje nadležnim ministarstvima.

U ovom trenutku najveća nepoznanica je vreme (dinamika). Naime, finansijske efekte je relativno lako predvideti i sračunati, ali tek kada se zna od kog meseca će otpočeti puna primena opštih akata usaglašanih sa PKU, odnosno **od kog meseca masu treba povećati**. Ovo vreme će biti moguće odrediti kada PKU stupi na snagu i kada se pokrene procedura usaglašavanja opštih akata o radu sa njim,

Drugo je pitanje kako će se to sve odraziti na ukupno poslovanje preduzeća. Da li preduzeće uopšte ostvaruje dovoljno prihoda da pokrije ovako uvećane izdatke? Ako ostvaruje, da li će to usporiti njegov razvoj? Ova pitanja su i te kako važna i svakako ih na nivou poslovanja i osnivača treba ozbiljno razmotriti, međutim iz ugla zaposlenih to ništa ne menja. Oni su u skladu sa Zakonom stekli veća prava i sigurno ih se neće lako odreći. Naprotiv, čak i u slučaju radnih sporova pred nadležnim sudovima, lako će to i dokazati.

Ono sa čim treba računati je da će puna **primena PKU** svakako u većini slučajeva **povećati troškove komunalnih preduzeća**, a tom povećanju treba parirati ili smanjenjem nekih drugih rashoda (uštedama) ili povećanjem prihoda. U uslovima ograničenih sredstava, nikako **nebi bilo dobro da se donose ishitrene odluke** kojima bi se otvorio prostor za kasnije radne sporove. Novac za isplatu npr. povećanih naknada troškova za topli obrok, ne treba obezbeđivati linearnim smanjenjem zarada. To su dva primanja koja imaju potpuno različit osnov i karakter i ne treba da se međusobno sabiraju ili oduzimaju.

Preporuka: Naša preporuka je da **usaglašavanje opšteg akta o radu i rebalans godišnjeg programa** poslovanja radite **paralelno**. Naime, rebalans će direktno zavisiti baš od promena koje proističu iz usaglašavanja sa PKU, a uz to oba dokumenta razmatra i usvaja isti organ – Skupština jedinice lokalne samouprave, tako da će odbornici za toliko imati priliku da bolje sagledaju celinu i lakše donesu odluke.