

Сматрамо да је и прописивање права запосленог на плаћено одсуство у трајању од 7 радних дана (став 1. тачка 13) ради његовог учешћа у такмичењу у организацији синдиката неоправдано, имајући у виду да, на наведени начин, запослени у дужем периоду одсуствује са рада; евентуално би требало омогућити одсуствовање од три до пет дана.

Такође, у члану 8. став 1. у тач. 3, 5, 9, 10, 13 и 14 у делу у ком се наводи број дана на које запослени има право да добије плаћено одсуство, треба увести ограничења „до“ што би омогућило да послодавац, ако природа посла захтева, може одредити и мањи број дана од максимално прописаних Посебним колективним уговором. Напомињемо да је ова примедба истакнута приликом израде радног текста, али није наведена.

Мишљења смо да у ставу 4. истог члана, случај из става 1. тачка 14. (одсуствовање због коришћења рекреативног одмора у организацији синдиката) не би требало изузети из укупног броја радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године, с обзиром да нису резултат околности на које запослени није могао да утиче, већ су ствар личног избора. У ставу 5. истог члана у загради, речима "правног основа" треба додати: "и разлога", јер се документација коју запослени прилаже као доказ за добијање плаћеног одсуства у случају порођаја члана породице, отклањања последица изазваних елементарним непогодама, теже болести, добровољног давања крви или учешћа у међународним спортским такмичењима не заснива на правном основу, већ предствала РАЗЛОГЕ због којих се тражи плаћено одсуство.

2. У члану 9. став 1. тачку 3) потребно је брисати. Наведеном тачком даје се могућност да запослени ради обављања личних послова може узети 15 радних дана неплаћеног одсуства С тим у вези, поставља се питање који је то посао државне управе на ком толико одсуствовање не би битно утицало на извршавање радних задатака. Самим тим, морали би се додатно ангажовати или други запослени или нови запослени, што би у сваком случају, захтевало додатно ангажовање средстава буџета. Поред овога, напомињемо да у колективним уговорима који су до сада потписани са запосленима у јавним службама не постоји ова могућност коришћења неплаћеног одсуства.

3. Мишљења смо да је члан 15. потребно брисати, јер се не може Посебним колективним уговором прописивати обавеза обезбеђивања средстава у буџету за спровођење мера за отклањање ризика из области безбедности и здравља на раду, већ законом што је дефинисано чл. 91, 92 и 97. став 1. тачка 15) Устава Републике Србије и чланом 1. Закона о јавним приходима и јавним расходима („Службени гласник РС”, бр. 76/91...33/04 и 135/04 – др. закон).

4. У члану 19. став 2. потребно је брисати, с обзиром да није примерено расходима јавне потрошње који имају карактер поверених послова, ангажовање пара пореских обвезника за колективно осигурање за случај теже болести и хируршких интервенција, јер је то ствар опредељења појединца.

5. У вези са чланом 20. став 2. указујемо да напомене које су дате у вези са овим чланом не одговарају некаким ставовима у току договора. Наиме, Министарство финансија је у вези са овом одредбом (у претходној верзији Посебног колективног уговора ово је био члан 21.) било става да је став 3. требало брисати, што је и договорено у току преговора, тако да у овој верзији