

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Минималац на боловању и одмору, пријем без конкурса

На различита питања из област
но-правне заштите и радног за
давства за читаоце „Политике“ с
рају експерти и дугогодишњи пра
са положеним правосудним ис
из Савеза самосталних синд
Београда. Своја питања можете
шаљете на и-мејл адресу синди
pitajsindikata@sindikat-beograda.rs
ће у најкраћем року нашем лист
следити одговоре. Сваког утор
страницама „Политике“ биће об
на два-три питања са одговорим

**Послодавац је најавио увођење ми
нималца. Ако се у наредном перио
ду запослени упуте на принудни од
мор или ако неко, на пример, оде
на боловање, каква су умањења у
том смислу?**

ОДГОВОР: Што се тиче принудних од
мора, чланом 116 Закона о раду утврђе
но је да запослени има право на накна
ду зараде најмање у висини од 60 одсто
од просечне зараде у претходних два
наест месеци, с тим да не може бити
мања од минималне зараде утврђене
у складу са законом, за време прекида
рада, односно смањења обима рада до
којег је дошло без кривице запосленог,
а најдуже четрдесет пет радних дана у
календарској години. Изузетно, у слу
чају прекида рада, односно смањења
обима рада које захтева дуже одсут
ство, послодавац може, уз претходну са
гласност министра, упутити запосленог
на одсуство дуже од четрдесет пет рад
них дана, уз поменути накнаду зараде.
За боловање, као и за повреду на раду,
законски одређена исплата накнаде
зараде у висини од 65 одсто просечне
плате у претходних 12 месеци је такође
гарантована исплатом минимума – не
нижем од износа минималне зараде.
Напомињемо и то да уколико је општим
актом (колективним уговором или пра
вилником о раду) утврђено да се висина
накнаде зараде обрачунава на основу
просечне плате у претходна три месеца
и ако је тако обрачуната накнада већа
од накнаде зараде обрачунате на осно
ву одредаба Закона о раду (дванаесто
месечног просека плате запосленог), то
је послодавац дужан да примењује.

**Да ли је по закону да послодавац не
расписује конкурс или даје оглас за
пријем на посао?**

ОДГОВОР: Закон о раду не прописује
обавезност расписивања конкурса, од
носно огласа ради заснивања радног од
носа, а закон се примењују на запослене
који раде на територији Републике Ср
бије, код домаћег или страног правног,
односно физичког лица, што јесте пос
лодавац, као и на запослене који су
упућени на рад у иностранство од стране
послодавца ако законом није друкчије
одређено. Прописано је и да се радни
однос може закључити са особом која
има најмање 15 година живота и ис
пуњава друге услове за рад на одређе
ним пословима, утврђеним законом, од
носно Правилником о организацији и
систематизацији послова. Према томе,
закон прописује само опште услове за
заснивање радног односа. **М. Р. Б.**