

**ВИ ПИТАТЕ,  
СИНДИКАТ  
ОДГОВАРА**



## Посао у јавном сектору и решење о одмору

На различита питања из области радноправне заштите и радног законодавства за читаоце „Политике“ одговарају експерти и дугогодишњи правници са положеним правосудним испитом из Савеза самосталних синдиката Београда. Питања можете да пошаљете на и-мејл адресу синдиката – pitajsindikata@sindikat-beograda.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

**Конкурсисала сам за посао у једном државном органу. Интересује ме под којим се условима могу примити нови радници у јавном сектору, јер ми је познато да постоје одређене сагласности и уопште поступак по ком се то спроводи?**

**ОДГОВОР:** Према Закону о буџетском систему у периоду од 1. јануара 2021. до 31. децембра 2023. омогућено је контролисано запошљавање у јавном сектору и на одређено и на неодређено време, уз испуњење услова наведених у поменутом закону, али и Уредбе о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава. Тако је без посебних дозвола и сагласности дозвољено у текућој календарској години примити у радни однос на неодређено и на одређено време у својству приправника до 70 одсто од укупног броја оних којима је престао радни однос на неодређено време по било ком основу у претходној календарској години, умањен за број истих новозапослених у тој претходној години. То значи да дозвољени простор за ново запошљавање у текућој години зависи од односа оних који су отишли и оних који су дошли у претходној календарској години на нивоу одређеног корисника јавних средстава (било да су директни или индиректни корисници), као и од тога да ли има обезбеђених средстава за плате са припадајућим порезима и доприносима. Уколико се планира ново запошљавање и додатно радно ангажовање изнад утврђеног нивоа, тада се мора подношењем молбе за одобравање новог запошљавања обратити надлежној комисији.

**Добио сам решење о годишњем одмору који сам тражио и који би требало да користим за 10 дана, али због изненадних проблема у вези са реализацијом посла, не бих у датом термину искористио те дане, већ бих долазио на посао да то завршим. Да ли тиме правим некакав прекршај?**

**ОДГОВОР:** Послодавац, у зависности од потребе посла, одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог. Решење о коришћењу одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак годишњег. Запослени не може да се одрекне права на одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са законом.

Радник је дужан да поступи по решењу о коришћењу годишњег одмора, односно не би смео да долази на посао и да извршава радне задатке, нити послодавац може да му у том периоду налаже да извршава радне задатке. У супротном, постоји одговорност и послодавца и запосленог. Конкретна ситуација се може решити новим захтевом, односно договором са послодавцем. **М. Р. Б.**