

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Запослење особе са инвалидитетом и пробни рад

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@sindikata-beograda.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

Имам статус особе са инвалидитетом и ускоро би послодавац требало да ме запосли за стално. Да ли послодавац мора да ме прими у радни однос и ако то не учини какву одговорност има?

ОДГОВОР: Обавеза запошљавања особа са инвалидитетом (ОСИ), у смислу Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, огледа су у обавези сваког послодавца који има најмање 20 радника, да има у радном односу одређени број ОСИ, па тако ако има од 20 до 49 запослених дужан је да има једну ОСИ. Уколико има 50 и више запослених дужан је да у радном односу има најмање две ОСИ, и на сваким наредних започетих 50 запослених по једну ОСИ. Новоосновани послодавац нема обавезу запошљавања у трајању од

24 месеца од дана оснивања. Уколико не запосли одређени број ОСИ ту обавезу може извршити на један од следећих начина, и то: уплатом износа од 50 одсто просечне зараде по запосленом у Србији (према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, на дан уплате) за сваку ОСИ коју није запослио у буџетски фонд за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања ОСИ, односно према подацима о просечној заради у септембру, обавеза износи 44.990 динара. Или, закључивањем уговора о пословно-техничкој сарадњи са предузећем за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ, у вредности од 20 просечних зарада по запосленом у РС (према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике у моменту закључења уговора), односно 1.799.600 динара за једну ОСИ за наредних 12 месеци од дана извршења обавезе.

На пробном сам раду у једној компанији, па ме интересује на који ће начин послодавац оценити мој рад, шта је то на шта бих требало да обратим посебну пажњу?

ОДГОВОР: Уговором о раду, зависно од сложености и врсте посла, утврђује се пробни рад као и време његовог трајања (најдуже шест месеци). Законом није утврђен начин праћења резултата рада, то јест обављања послова за време пробног рада. Стручност и радну способност запосленог за рад на одређеним пословима најбоље може да прати и оцењује непосредни руководиоца, о чему би требало да сачини извештај и да га достави директору или запосленом који је овлашћен да одлучује о заснивању и престанку радног односа. Начин праћења и оцењивања пробног рада може да се уреди општим актом код послодавца, као и уговором о раду. Послодавац може да именује комисију за праћење пробног рада, али може бити регулисано да се праћење и оцена пробног рада повери управо непосредном руководиоцу. Комисију, односно појединца за праћење и оцену пробног рада одређује орган пословођења, који по достављању извештаја, а на основу показаних резултата доноси одлуку о продуктивности радног односа запосленог или о отказу уговора о раду.

М. Р. Б.