

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Стари одмор и присутност на раду

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. Своја питања можете да пошаљете на и-мејл адресу синдиката – pitajsindikat@sindikat-beograda.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

Упозната сам да су у неким установама запослени прошле године добили право да користе годишњи одмор из претходне године до краја године, а не до 30. јуна, како је по Закону о раду. Да ли је и ове године таква ситуација, да ли је то само због епидемије односно можемо ли одмор из 2021. искористити до краја 2022?

ОДГОВОР: Према закључку о коришћењу неискоришћеног годишњег одмора из 2021. услед епидемије ковида 19 који је влада донела 11. марта 2022. дата је препорука послодавцима на територији Србије да запосленима, који због природе посла у ванредним околностима услед вируса корона, или због привремене спречености за рад због оболевања од ове заразне болести, или због одређивања изолације, кућне изолације у складу са законом, нису искористили припадајући годишњи одмор за

2021, омогући да тај одмор започну и искористе у 2022, или да први део, у трајању од најмање две радне недеље непрекидно, искористе закључно са 31. децембром 2022. године, а преостали закључно са 30. јуном 2023. Зато сматрамо да би запослени који се налази у било којој од ситуација предвиђених наведеном препоруком, коришћење одмора из 2021. требало да буде одобрено, то јест искоришћено на начин који је њом утврђен.

У нашем предузећу постоји проблем са евидентирањем присутности на раду, јер у неким организационим јединицама се стриктно води рачуна о томе, док се у неким, или боље речено, неком од запослених, углавном боље позиционираним, дешавају неевидентирања која пролазе без последица. Који тачно пропис регулише ово питање и које су санкције за послодавца у оваквим ситуацијама?

ОДГОВОР: Законом о евиденцијама у области рада, прописане су врсте, садржај и начин вођења евиденција у области рада, као и начин прикупљања, обраде, коришћења и заштите података из тих евиденција. Истим законом предвиђено је да евиденција о запосленима садржи, између осталог, и радно време – у часовима (недељно). Такође је утврђена садржина евиденција о зарадама запослених, која између осталих има и податке о радном времену и његовом коришћењу, као и о ефективно извршеним часовима. Закон о раду прописује да је послодавац дужан да води месечну евиденцију о плати и накнади зараде, која садржи податке о плати за сваког запосленог. Полазећи од наведеног, неопходно је да послодавац евидентира присуство на раду својих запослених, односно њихов долазак и одлазак с рада, без изузетака, јер у супротном, може бити новчано кажњен од 500.000 до 1.000.000 динара. На који начин ће се то спровести (електронским откуцавањем, уписивањем запослених у одређену књигу присутности на раду, пријављивањем код лица одређеног у том циљу и сл.) утврђује сам послодавац у складу са својим потребама и могућностима.

М. Р. Б.