

**ВИ ПИТАТЕ,
СИНДИКАТ
ОДГОВАРА**



**Рад у иностранству
и радно искуство**

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

Када послодавац упућује запосленог на рад у иностранство на неко одређено време, који су први кораци, односно на основу чега га упућује? Шта мора да садржи тај документ?

ОДГОВОР: Послодавац је дужан да пре упућивања радника на привремени рад у иностранство са запосленим закључи анекс уговора о раду који мора да садржи: државу, место рада и период на који се он упућује, назив и опис послова које ће обављати у иностранству (ако се исти мењају), износ основне зараде, односно плате и валуту у којој ће бити исплаћивана, као и елементе за утврђивање зараде/плате, друга новчана и неновчана давања која су у вези са боравком у иностранству, радно време, одморе и годишњи одмор – уколико исти нису утврђени другим актом, што посебно мора бити назначено у самом анексу. Послодавац је дужан да поменути анекс држи у месту рада из кога је запослени упућен на привремени рад у иностранство. Такође, послодавац је у обавези да изврши промену основа осигурања у јединственој бази Централног регистра социјалног осигурања. Наиме, на порталу Централног регистра запослени се одјављује са шифре 101 (са даном пре дана упућивања у иностранство) и пријављује на шифру 109 (са даном упућивања у иностранство) уз означавање државе упућивања.

Када се тражи радно искуство за обављање неког посла, да ли то подразумева рад на пословима за које смо имали уговор на неодређено (или одређено време), или се узимају у обзир и други уговори, волонтирање и слично?

ОДГОВОР: Законом о раду није дефинисано радно искуство у струци као услов за рад на одређеним пословима, али овај услов може бити утврђен посебним законом или, најчешће правилником о организацији и систематизацији послова који доноси послодавац. Ипак, јасно је да је радно искуство време проведено на раду на одређеним пословима након стицања одговарајуће стручне спреме односно нивоа образовања. Зато се оно стиче радом по било ком основу, било да је то радни однос (уговор о раду на неодређено или на одређено време) или уговор ван радног односа, на истим или сличним пословима у степену и врсти стручне спреме, образовања, која је услов за рад на одређеним пословима. Отуда, радно искуство се поред наведеног може доказивати и уговором о волонтирању или потврдом у складу са Законом о волонтирању, из ког се недвосмислено може закључити да је особа стекла одговарајуће радно искуство.

М. Р. Б.