



Radionica 2: Moja prava prilikom zasnivanja radnog odnosa

Nataša Cimbaljević, advokat

Napomena: Stavovi izlagača ne odražavaju obavezno stavove Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ). Odgovori predstavnika NSZ, jasno su naznačeni.

Ako je ugovoren probni rad, da li to znači da nemam nikakvu zaštitu u tom periodu i da poslodavac može da se predomisli?

U slučaju da poslodavac smatra da zaposleni nije pokazao dovoljna znanja i sposobnosti u toku trajanja ugovorenog probnog rada i otkaze ugovor o radu pre isteka probnog rada, svoju odluku bi morao da obrazloži i da navede tačan razlog otkaza, što je identična situacija i onda kada ne postoji ugovoren probni rad a poslodavac da otkaz zaposlenom. Ukoliko nakon isteka ugovorenog probnog rada poslodavac želi da prekine radni odnos sa zaposlenim jer nije pokazao znanja i sposobnosti neophodne za dato radno mesto, takođe bi poslodavac bio dužan da utvrdi kriterijume na osnovu kojih je doneo takvu odluku, što se može utvrđivati u sudskom postupku.

Koliko dugo sme gazda da me drži na ugovoru na određeno?

Najduže 24 meseca, u slučajevima kada je u skladu sa Zakonom o radu predviđeno da se može zaključiti ugovor na određeno. Zakon o radu navodi 5 situacija kada je moguće da traje duže Ugovor na određeno, o čemu je bilo reči na predavanju.

Šta ako mi šef traži da radim prekovremeno? Da li moram da radim prekovremeno?

Ukoliko poslodavac zahteva prekovremeni rad od zaposlenog, u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla ili u drugim slučajevima kad je u određenom roku neophodno da se završi posao koji nije planiran, u ovim situacijama je zaposleni dužan da radi prekovremeno u skladu sa zakonskim ograničenjima.

Šta ako je zaposleni na svoju ruku radio prekovremeno? Da li poslodavac mora da plati takav rad?

U slučaju spora ovo pitanje bi se utvrđivalo u konkretnom sudskom postupku. Postoji sudska praksa koja ide u prilog tome da mora da postoji zahtev poslodavca da bi postojao prekovremeni rad.

Šta se dešava ako dobijem posao i počnem da radim ali ne zaključim ugovor sa firmom? Da li to znači da nemam nikakva prava?

Zakon o radu predviđa da ukoliko pre stupanja na rad poslodavac i zaposleni ne zaključe ugovor o radu, danom stupanja na rad smatra se da je zaključen ugovor na neodređeno.

Znam da ovo pitanje nikad neće biti pročitano, ali nema veze. Gospođo Cimbaljević, da li ste svesni u kakvoj državi živite i da 99% poslodavaca uopšte ne poštuje nikakve zakone o kojima pričate?

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Nacionalna služba za zapošljavanje, sa ciljem sprečavanja diskriminacije u oblasti rada, pruža poslodavcima i tražiocima zaposlenja informacije o pozitivno-pravnim propisima koji su na snazi u oblasti zapošljavanja i rada. U postupku posredovanja u zapošljavanju, Nacionalna služba za zapošljavanje deluje savetodavno, kroz informisanje i obaveštavanje o pravima, obavezama i odgovornostima koja se odnose na oblast rada i zapošljavanja, kao i o obavezama obezbeđivanja jednakog tretmana lica koja su se javila na razgovor za posao, zabrani diskriminacije u postupku zapošljavanja i sl.



Nacionalna služba u skladu sa potrebama poslodavaca za obezbeđivanjem odgovarajućih radnika vrši preliminarnu selekciju kandidata prema postavljenim uslovima i nudi poslodavcu lica koja u najvećoj meri ispunjavaju postavljene zahteve u pogledu kompetencija, vodeći računa o posebno o zabrani diskriminacije u postupku zapošljavanja.

Takođe, prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i da nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

O slobodnim radnim mestima možete da se informišete kod savetnika za zapošljavanje u organizacionim jedinicama Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ), u publikaciji „Poslovi“, na veb prezentaciji NSZ-a, oglasnim tablama NSZ-a i drugim portalima za traženje posla.

Zašto je uslov prilikom konkurisanja u obrazovnim i kulturnim ustanovama stranka i politička veza? Čemu sve to? Znam jedan primer, gde se jedna devojka zaposlila u školi kao nastavnik srpskog jezika, a nije završila fakultet. Studirale smo na istom faksu, samo druge odseke. Ona još uvek studira, a ostvarila je nekim čudom pravo da radi u dve škole i to pun fond časova.

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Nacionalna služba za zapošljavanje, sa ciljem sprečavanja diskriminacije u oblasti rada, pruža poslodavcima i tražiocima zaposlenja informacije o pozitivno-pravnim propisima koji su na snazi u oblasti zapošljavanja i rada. U postupku posredovanja u zapošljavanju, Nacionalna služba deluje savetodavno, kroz informisanje i obaveštavanje o pravima, obavezama i odgovornostima koja se odnose na oblast rada i zapošljavanja, kao i o obavezi obezbeđivanja jednakog tretmana lica koja su se javila na razgovor za posao, zabrani diskriminacije u postupku zapošljavanja i sl.

Nacionalna služba u skladu sa potrebama poslodavaca za obezbeđivanjem odgovarajućih radnika vrši preliminarnu selekciju kandidata prema postavljenim uslovima i nudi poslodavcu lica koja u najvećoj meri ispunjavaju postavljene zahteve u pogledu kompetencija, vodeći računa o posebno o zabrani diskriminacije u postupku zapošljavanja.

Takođe, prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i da nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

O slobodnim radnim mestima možete da se informišete kod savetnika za zapošljavanje u organizacionim jedinicama Nacionalne službe za zapošljavanje, u publikaciji „Poslovi“, na veb prezentaciji, oglasnim tablama Nacionalne službe za zapošljavanje i drugim portalima za traženje posla.

Kakva prava imaju osobe preko 35 godina koje dosad nisu nigde radile?

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Nacionalna služba za zapošljavanje nudi niz usluga koje imaju za cilj da Vam pruže podršku u traženju posla i uvećavaju Vaše mogućnosti za zapošljavanje, kao što su:

- Obaveštavanje o mogućnostima i uslovima za zapošljavanje;
- Posredovanje u zapošljavanju u zemlji i inostranstvu;
- Psihološka podrška tokom traženja posla;
- Učešće u merama aktivne politike zapošljavanja;
- Procena radne sposobnosti;



- Profesionalna rehabilitacija i učešće u programima i merama prilagođenim osobama sa invaliditetom;
- Novčana naknada za vreme nezaposlenosti.

Nacionalna služba za zapošljavanje, sa ciljem sprečavanja diskriminacije u oblasti rada, pruža poslodavcima i tražiocima zaposlenja informacije o pozitivno-pravnim propisima koji su na snazi u oblasti zapošljavanja i rada. U postupku posredovanja u zapošljavanju, Nacionalna služba deluje savetodavno, kroz informisanje i obaveštavanje o pravima, obavezama i odgovornostima koja se odnose na oblast rada i zapošljavanja, kao i o obavezi obezbeđivanja jednakog tretmana lica koja su se javila na razgovor za posao, zabrani diskriminacije u postupku zapošljavanja i sl.

Nacionalna služba za zapošljavanje u skladu sa potrebama poslodavaca za obezbeđivanjem odgovarajućih radnika vrši preliminarnu selekciju kandidata prema postavljenim uslovima i nudi poslodavcu lica koja u najvećoj meri ispunjavaju postavljene zahteve u pogledu kompetencija, vodeći računa o posebno o zabrani diskriminacije u postupku zapošljavanja.

O slobodnim radnim mestima možete da se informišete kod savetnika za zapošljavanje u organizacionim jedinicama Nacionalne službe za zapošljavanje, u publikaciji „Poslovi“, na veb prezentaciji, oglasnim tablama Nacionalne službe za zapošljavanje i drugim portalima za traženje posla.

Licu sa 15 god. treba omogućiti obrazovanje, zar ne?

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Na evidenciju Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ) mogu da se prijave:

- nezaposleni koji traži posao
- zaposleni koji traži promenu zaposlenja
- druga lica koje traže zaposlenje.

Nezaposleni koji traži posao jeste lice od 15 godina života do ispunjavanja uslova za penziju, odnosno najkasnije do 65 godina života, sposobno i odmah spremno da radi, koje nije zasnovalo radni odnos ili na drugi način ostvarilo pravo na rad, a koje se vodi na evidenciji nezaposlenih i aktivno traži zaposlenje.

Zaposleni koji traži promenu zaposlenja jeste lice koje je u radnom odnosu ili je na drugi način ostvarilo pravo na rad, a koje aktivno traži promenu zaposlenja i vodi se na evidenciji lica koja traže promenu zaposlenja.

Drugo lice koje traži zaposlenje jeste lice starije od 15 godina života koje traži zaposlenje, a koje se ne može smatrati nezaposlenim ili licem koje traži promenu zaposlenja (učenici, studenti, penzioneri, lica kojima miruju prava iz radnog odnosa i drugi).

Kako da znam da li je neko od poslodavac pogledao moju radnu biografiju?

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Sve radne biografije dostavljene su poslodavcima, koji vrše dalju selekciju i odabir kandidata. Obaveze i prava poslodavca u oblasti rada bliže su definisane Zakonom o radu, kao i Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, koji ne propisuju obavezu obaveštavanja kandidata koji su konkurisali za slobodan posao.

Profesor sam engleskog jezika i književnosti i tražim zaposlenje. Međutim, po osnovnim školama su pozauzimali mesta ljudi sa položenim ispitom B2 ili C1, a da, čak, fakultet za engleski jezik i književnost nisu završili. Moje pitanje je: Da li je moguće da su oni zaposleni za stalno i da ja, sa završenim fakultetom, ne mogu njima ništa, to je njihovo mesto? Ili su zaposleni po ugovoru o delu, pa kad se stručna osoba pojavi, oni ostaju bez radnog mesta?

Nacionalna služba za zapošljavanje:

O slobodnim radnim mestima možete da se informišete kod savetnika za zapošljavanje u organizacionim jedinicama Nacionalne službe za zapošljavanje, u publikaciji „Poslovi“, na veb



prezentaciji, oglasnim tablama Nacionalne službe za zapošljavanje i drugim portalima za traženje posla.

Koja su prava lica iz osetljivih društvenih grupa kao što su nacionalne manjine i osobe sa invaliditetom prilikom zapošljavanja?

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Nacionalna služba za zapošljavanje, sa ciljem sprečavanja diskriminacije u oblasti rada, pruža poslodavcima i tražiocima zaposlenja informacije o pozitivno-pravnim propisima koji su na snazi u oblasti zapošljavanja i rada. U postupku posredovanja u zapošljavanju, Nacionalna služba deluje savetodavno, kroz informisanje i obaveštavanje o pravima, obavezama i odgovornostima koja se odnose na oblast rada i zapošljavanja, kao i o obavezi obezbeđivanja jednakog tretmana lica koja su se javila na razgovor za posao, zabrani diskriminacije u postupku zapošljavanja i sl.

Nacionalna služba za zapošljavanje u skladu sa potrebama poslodavaca za obezbeđivanjem odgovarajućih radnika vrši preliminarnu selekciju kandidata prema postavljenim uslovima i nudi poslodavcu lica koja u najvećoj meri ispunjavaju postavljene zahteve u pogledu kompetencija, vodeći računa o posebno o zabrani diskriminacije u postupku zapošljavanja.

Takođe, prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i da nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

O slobodnim radnim mestima možete da se informišete kod savetnika za zapošljavanje u organizacionim jedinicama Nacionalne službe za zapošljavanje, u publikaciji „Poslovi“, na veb prezentaciji, oglasnim tablama Nacionalne službe za zapošljavanje i drugim portalima za traženje posla.

Pre par meseca sam se verila i tražim posao u nekoj firmi koja mi je bliža mestu stanovanja. Kada sam bila na razgovoru za posao oni me nisu primili na posao samo zato sto sam verena. Kako da se postavim po tom pitanju na sledećem razgovoru za posao? A potreban mi je posao.

Poslodavac ne može da traži informacije o bračnom ili vanbračnom statusu od kandidata

Iako nije dozvoljeno da se postavljaju pitanja o potencijalnoj trudnoći i bračnom statusu, ta pitanja se i dalje postavljaju. Kako reagovati u takvoj situaciji?

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Nacionalna služba za zapošljavanje, sa ciljem sprečavanja diskriminacije u oblasti rada, pruža poslodavcima i tražiocima zaposlenja informacije o pozitivno-pravnim propisima koji su na snazi u oblasti zapošljavanja i rada. U postupku posredovanja u zapošljavanju, Nacionalna služba deluje savetodavno, kroz informisanje i obaveštavanje o pravima, obavezama i odgovornostima koja se odnose na oblast rada i zapošljavanja, kao i o obavezi obezbeđivanja jednakog tretmana lica koja su se javila na razgovor za posao, zabrani diskriminacije u postupku zapošljavanja i sl.

Nacionalna služba za zapošljavanje u skladu sa potrebama poslodavaca za obezbeđivanjem odgovarajućih radnika vrši preliminarnu selekciju kandidata prema postavljenim uslovima i nudi poslodavcu lica koja u najvećoj meri ispunjavaju postavljene zahteve u pogledu kompetencija, vodeći računa o posebno o zabrani diskriminacije u postupku zapošljavanja.

Takođe, prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i da nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i



ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

O slobodnim radnim mestima možete da se informišete kod savetnika za zapošljavanje u organizacionim jedinicama Nacionalne službe za zapošljavanje, u publikaciji „Poslovi“, na veb prezentaciji, oglasnim tablama Nacionalne službe za zapošljavanje i drugim portalima za traženje posla.

Šta kada poslodavac zahteva rad za državni praznik a isti ne plaća već je dan plaćen dao državni praznik, a ne rad na državni praznik?

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i da nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

Da li i dalje važi zakon za trudnice, da se 18 meseci pre odlaska na trudničko bolovanje uzima kao prosek za primanja nakon porođaja?

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Više o Zakonu o finansijskoj podršci porodici sa decom i podzakonska akta možete vidite na stranici <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/zakoni/sektor-za-brigu-o-porodici-i-socijalnu-zastitu/zakon-o-finansijskoj-podrci>

Zanima me Vaše mišljenje o stranačkom zapošljavanju, kao i to, da ocenite vertikalnu i horizontalnu socijalnu pokretljivost u Srbiji?

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Nacionalna služba za zapošljavanje, sa ciljem sprečavanja diskriminacije u oblasti rada, pruža poslodavcima i tražiocima zaposlenja informacije o pozitivno-pravnim propisima koji su na snazi u oblasti zapošljavanja i rada. U postupku posredovanja u zapošljavanju, Nacionalna služba deluje savetodavno, kroz informisanje i obaveštavanje o pravima, obavezama i odgovornostima koja se odnose na oblast rada i zapošljavanja, kao i o obavezi obezbeđivanja jednakog tretmana lica koja su se javila na razgovor za posao, zabrani diskriminacije u postupku zapošljavanja i sl.

Nacionalna služba za zapošljavanje u skladu sa potrebama poslodavaca za obezbeđivanjem odgovarajućih radnika vrši preliminarnu selekciju kandidata prema postavljenim uslovima i nudi poslodavcu lica koja u najvećoj meri ispunjavaju postavljene zahteve u pogledu kompetencija, vodeći računa o posebno o zabrani diskriminacije u postupku zapošljavanja.

Takođe, prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i da nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

O slobodnim radnim mestima možete da se informišete kod savetnika za zapošljavanje u organizacionim jedinicama Nacionalne službe za zapošljavanje, u publikaciji „Poslovi“, na veb prezentaciji, oglasnim tablama Nacionalne službe za zapošljavanje i drugim portalima za traženje posla.

Kakva su prava honorarnih saradnika (npr. u medijima)? Da li ovde ide zdravstvena zaštita preko poslodavca i da li ide radni staž?

Zavisi od vrste ugovora koji je zaključen.



Nacionalna služba za zapošljavanje:

Zakonom o radu propisani su oblici radnih angažovanja, kao i prava i obaveze poslodavaca. I u slučaju da se radi o radu van radnog odnosa, isti mora biti praćen Ugovorom o radu, sa jasno definisanim pravima i obavezama kako zaposlenog, tako i poslodavca.

Koliko može da traje rad na određeno vreme?

Nacionalna služba za zapošljavanje:

U skladu sa članom 37. Zakona o radu:

Ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba.

Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1. ovog člana na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.

Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda iz stava 2. ovog člana.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi:

- 1) ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka;
- 2) za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;
- 3) sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;
- 4) za rad na poslovima kod novoosnovanog poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključenja ugovora o radu nije stariji od jedne godine, na vreme čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci;
- 5) sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Poslodavac može sa istim zaposlenim da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme po isteku roka iz stava 4. tač. 1-3) ovog člana po istom, odnosno drugom pravnom osnovu, u skladu sa ovim članom.

Ako je ugovor o radu na određeno vreme zaključen suprotno odredbama ovog zakona ili ako zaposleni ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme.

Ja sam tata koji je 2 puta preuzeo na sebe negu deteta i vrlo je bio problem kod poslodavca. Smatrao je da imam 2 godine minusa kod njega i stvorila se ogromna tenzija koja je zbog toga i presudila da na kraju samovoljno odem iz te kompanije. Da mogu da vratim vreme isto bih uradio.

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i da nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

Da li prilikom probnog rada u nekoj firmi se isto potpisuje neki vid ugovora?

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Zakonom o radu propisani su oblici radnih angažovanja, kao i prava i obaveze poslodavaca. I u slučaju da se radi o radu van radnog odnosa ili probnom radu, isti mora biti praćen Ugovorom o radu, sa jasno definisanim pravima i obavezama kako zaposlenog, tako i poslodavca.



Šta ako smo u radnom odnosu, a poslodavac nam ne isplati put? A bio sam prijavljen na privremeno povremenom radu?

Ukoliko je postojao trošak službenog puta po nalogu poslodavca, moguće je tražiti naknadu troškova u sudskom postupku, u kom bi sud utvrđivao sve relevantne okolnosti.

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i da nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

Da li poslodavac ima prava da te zaposli kao radnika na određeno vreme, a da pritom te plaća kao pripravnik u iznosu oko 80% od minimalca ili koliko je već to zakonom predviđeno?

Neophodno bi bilo utvrditi šta je tačna sadržina i priroda ugovora.

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Zakonom o radu propisani su oblici radnih angažovanja, kao i prava i obaveze poslodavaca. I u slučaju da se radi o radu van radnog odnosa, pripravništvu, probnom radu itd isti mora biti praćen Ugovorom o radu, sa jasno definisanim pravima i obavezama kako zaposlenog, tako i poslodavca.

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i da nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

Zašto firme uglavnom daju ugovor na određeno, i to uglavnom na 3 meseca?

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Radni odnos može da se zasniva sa licem koje ima najmanje 15 godina života i ispunjava druge uslove za rad na određenim poslovima, utvrđene zakonom, odnosno pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Da li ja imam nekakva prava ukoliko nakon 9 meseci na određeno poslodavac ne želi da mi produži ugovor?

Nacionalna služba za zapošljavanje:

U skladu sa članom 37. Zakona o radu:

Ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba.

Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.

Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi:

- 1) ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka;*
- 2) za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;*
- 3) sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;*



4) za rad na poslovima kod novoosnovanog poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključenja ugovora o radu nije stariji od jedne godine, na vreme čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci;

5) sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Poslodavac može sa istim zaposlenim da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme po isteku roka iz stava 4. tač. 1-3) ovog člana po istom, odnosno drugom pravnom osnovu, u skladu sa ovim članom.

Ako je ugovor o radu na određeno vreme zaključen suprotno odredbama ovog zakona ili ako zaposleni ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme.

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i da nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

Da li je po zakonu rad od ponedeljka do subote od 8 do 17 h?

Nacionalna služba za zapošljavanje:

U skladu sa Zakonom o radu puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.

Opštim aktom može da se utvrdi da puno radno vreme bude kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno.

Nepuno radno vreme, u smislu ovog zakona, jeste radno vreme kraće od punog radnog vremena.

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje poslodavac.

Radni dan, po pravilu, traje osam časova.

Poslodavac kod koga se rad obavlja u smenama, noću ili kad priroda posla i organizacija rada to zahteva - radnu nedelju i raspored radnog vremena može da organizuje na drugi način.

Ako priroda posla i organizacija rada dozvoljava, početak i završetak radnog vremena može se utvrditi, odnosno ugovoriti u određenom vremenskom intervalu (klizno radno vreme).

Puno radno vreme je 40h nedeljno. Mnogi poslodavci traže rad 47/48h nedeljno I to navode kao puno radno vreme. Kako se to objašnjava?

Nacionalna služba za zapošljavanje:

U skladu sa Zakonom o radu puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.

Opštim aktom može da se utvrdi da puno radno vreme bude kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno.

Nepuno radno vreme, u smislu ovog zakona, jeste radno vreme kraće od punog radnog vremena.

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje poslodavac.

Radni dan, po pravilu, traje osam časova.

Poslodavac kod koga se rad obavlja u smenama, noću ili kad priroda posla i organizacija rada to zahteva - radnu nedelju i raspored radnog vremena može da organizuje na drugi način.

Ako priroda posla i organizacija rada dozvoljava, početak i završetak radnog vremena može se utvrditi, odnosno ugovoriti u određenom vremenskom intervalu (klizno radno vreme).

Na zahtev poslodavca, zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran (u daljem tekstu: prekovremeni rad).

Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno.



Zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad. Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i da nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

Da li u ovoj državi Ekonomski tigar postoje srpske fabrike, tj da li Srbija uopšte ima fabrika, da li se u Srbiji govori na ulici i u fabrikama na srpskom jeziku ili na engleskom, pošto se za svako zaposlenje isključivo traži IZUZETNO znanje engleskog jezika. Drugo pitanje vezano ujedno za prvo je da li u ovoj državi uopšte prima nekog preko 35 god života? Šta ćemo mi sa 60 god? Prvo niko neće ni da nas primi na razgovor i jako im je smešno i pitaju se šta mi fosili uopšte tražimo!? Osim toga, pre pola veka kad smo išli u OŠ, Englez se mogao videti samo na crno belom TV-u, a malobrojni prevodioci su prevodili poluengleski-polusrpski. Golman nije golman, nego golmen što na pravom engleskom znači čovek na голу (men, a ne man)! Lupamo i danas, a pravimo se Englezi. Ja hoću u Srbiji da radim u firmi po mogućstvu srpskoj i da sa podređenima i nadređenima u državi koja se za sada zove Srbija, komuniciram ISKLJUČIVO Srpski. Da li je normalno daje prioritet i jedini uslov za zaposlenje IZUZETNO ZNANJE ENGLESKOG JEZIKA I DA BUDUĆI ZAPOSLENI NE BUDE STARIJI OD 35 GODINA, da ne bi u toku 12-očasovnog rada na nogama pao i na licu mesta umro!!!???

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Nacionalna služba za zapošljavanje, sa ciljem sprečavanja diskriminacije u oblasti rada, pruža poslodavcima i tražiocima zaposlenja informacije o pozitivno-pravnim propisima koji su na snazi u oblasti zapošljavanja i rada. U postupku posredovanja u zapošljavanju, Nacionalna služba deluje savetodavno, kroz informisanje i obaveštavanje o pravima, obavezama i odgovornostima koja se odnose na oblast rada i zapošljavanja, kao i o obavezama obezbeđivanja jednakog tretmana lica koja su se javila na razgovor za posao, zabrani diskriminacije u postupku zapošljavanja i sl.

Nacionalna služba za zapošljavanje u skladu sa potrebama poslodavaca za obezbeđivanjem odgovarajućih radnika vrši preliminarnu selekciju kandidata prema postavljenim uslovima i nudi poslodavcu lica koja u najvećoj meri ispunjavaju postavljene zahteve u pogledu kompetencija, vodeći računa o posebno o zabrani diskriminacije u postupku zapošljavanja.

Takođe, prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i da nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

O slobodnim radnim mestima možete da se informišete kod savetnika za zapošljavanje u organizacionim jedinicama Nacionalne službe za zapošljavanje, u publikaciji „Poslovi“, na veb prezentaciji, oglasnim tablama Nacionalne službe za zapošljavanje i drugim portalima za traženje posla.

Šta se dešava sa kandidatima koju su u procesu, procene radne sposobnosti i kandidate koji već imaju procenu radne sposobnost? Hvala unapred.

U kom smislu šta se dešava? Nažalost nije jasno na šta se misli.

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Procena obuhvata medicinske, socijalne i druge kriterijume kojima se utvrđuju mogućnosti i sposobnosti osobe sa invaliditetom neophodne za uključivanje na tržište rada i obavljanje konkretnih poslova, samostalno ili uz podršku.



Kada zahtev bude kompletiran, odnosno pribavljena sva prateća dokumentacija, vrši se Procena u prostorijama NSZ i neophodno je lično prisustvo.

Ocenu radne sposobnosti vrši komisija organa veštačenja Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje, koju čine: lekar veštak Republičkog fonda, specijalista medicine rada, psiholog i stručni radnik iz NSZ.

Komisija sačinjava Nalaz, mišljenje i ocenu radne sposobnosti, na osnovu čega Nacionalna služba za zapošljavanje donosi Rešenje o proceni radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja. Rešenje se dostavlja podnosiocu zahteva putem pošte, a može se preuzeti i lično, u prostorijama NSZ.

Radna sposobnost se ocenjuje na osnovu sledeće skale:

0. stepen – ako ne postoje teškoće i prepreke na radu, odnosno ukoliko su zanemarljive i ne utiču na radnu sposobnost

1. stepen – ako su teškoće i prepreke male i utiču na radnu sposobnost u odnosu na zanimanje ili poslove koje lice može da obavlja, a omogućavaju zapošljavanje pod opštim uslovima

2. stepen – ako su teškoće i prepreke umerene, odnosno znatne u odnosu na zanimanje ili poslove koje lice može da obavlja, a omogućavaju zapošljavanje pod posebnim uslovima

3. stepen – ako su teškoće i prepreke potpune ili višestruke, odnosno lice se ne može zaposliti ili održati zaposlenje ni pod opštim ni pod posebnim uslovima, odnosno čiji je radni učinak manji od jedne trećine radnog učinka zaposlenog na uobičajenom radnom mestu, bez obzira na zanimanje ili poslove.

Lice kome je utvrđen 0. stepen, u skladu sa Zakonom, ne stiče status osobe sa invaliditetom.

Imam pitanje a vezano je za ugovor o radu. Dakle radi se o tome, kako reagovati na to ako mi je istekao ugovor 19.04. a ni dan danas nije produžen i ako sam reagovao na vreme da se ugovor produži kako ne bih imao „prazan prostor“ u osiguranju?

Ukoliko je zaposleni nastavio da radi nakon isteka ugovora može utvrđivati u sudskom postupku da postoji radni odnos na neodređeno.

Nacionalna služba za zapošljavanje:

U skladu sa članom 37. Zakona o radu:

Ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba.

Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.

Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi:

1) ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka;

2) za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;

3) sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;

4) za rad na poslovima kod novoosnovanog poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključenja ugovora o radu nije stariji od jedne godine, na vreme čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci;

5) sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Poslodavac može sa istim zaposlenim da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme po isteku roka iz stava 4. tač. 1-3) ovog člana po istom, odnosno drugom pravnom osnovu, u skladu sa ovim članom.



Ako je ugovor o radu na određeno vreme zaključen suprotno odredbama ovog zakona ili ako zaposleni ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme.

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i da nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

Šta se dešava ako zaposleni u procesu otkaza, odnosno tih 5 dana ode na bolovanje?

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Zakonom o radu zaposleni je dužan da, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, o tome dostavi poslodavcu potvrdu lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad.

U slučaju teže bolesti, umesto zaposlenog, potvrdu poslodavcu dostavljaju članovi uže porodice ili druga lica sa kojima živi u porodičnom domaćinstvu.

Ako zaposleni živi sam, potvrdu je dužan da dostavi u roku od tri dana od dana prestanka razloga zbog kojih nije mogao da dostavi potvrdu.

Lekar je dužan da izda potvrdu.

Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada, može da podnese zahtev nadležnom zdravstvenom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog, u skladu sa zakonom.

Način izdavanja i sadržaj potvrde o nastupanju privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju sporazumno propisuju ministar i ministar nadležan za zdravlje.

Da li treba prijaviti poslodavce koji ne prijavljuju na pun iznos plate? To je sve češće u današnje vreme, kako poslodavcu pravno ukazati da nas time ugrožava?

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i da nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

Radni odnos na određeno vreme česta je pojava kod nas iako nije reč o vremenski ograničenim poslovima, već redovnim (dugoročnim). Neki ljudi godinama rade na određeno. Zašto?

Moguće je u ovim situacijama u sudskom postupku utvrđivati postojanje radnog odnosa na neodređeno.

Nacionalna služba za zapošljavanje:

U skladu sa članom 37. Zakona o radu:

Ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba.

Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.

Izuzetno, ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi:

- 1) ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka;*



- 2) za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;
- 3) sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;
- 4) za rad na poslovima kod novoosnovanog poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključenja ugovora o radu nije stariji od jedne godine, na vreme čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci;
- 5) sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Poslodavac može sa istim zaposlenim da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme po isteku roka iz stava 4. tač. 1-3) ovog člana po istom, odnosno drugom pravnom osnovu, u skladu sa ovim članom.

Ako je ugovor o radu na određeno vreme zaključen suprotno odredbama ovog zakona ili ako zaposleni ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme.

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i da nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

Dobar dan. Sve je uredu sto kažete, ali malo je drugačije u stvarnosti. Radila sam u jednoj firmi i jako loše prošla. Dobila sam jedan ugovor za jedan i dva meseca rada. Ostale ugovore bez prava da ih pročitam i da dobijem primerak za mene nije postojala opcija. Uključujući i ugovor za mesečnu markicu. Na moje pitanje zašto nema mog primera, od direktora sam dobila odgovor da pravim probleme i da nisam kolegijalna i naravno dobila otkaz bez otkaznog roka bez obzira sto sam potpisala bez da sam pročitala šta potpisujem. Samo da bi zadržala i imala posao, ali nije vredelo. Kada sam pozvala inspekciju rada počeo je da viče na mene i jako neljubazno rekao da sam kriva što sam potpisala. Naravno, ništa nisam uradila i nikom se nisam imala obratiti. Sa biroa poslali me na medicinu rada gde sam dobila prvi stepen invaliditeta. Inače radila sam u prodavnicama. I ne mogu sad da našem posao. Slala sam za DM, Lily, itd ali naravno ništa bez veze. Naravno i za druge sam pozicije i trgovine slala, ali ništa. U rešenju lepo piše koje su moje mogućnosti. Molim Vas za savet šta da radim i kako da nađem posao.

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i da nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

O slobodnim radnim mestima možete da se informišete kod savetnika za zapošljavanje u organizacionim jedinicama Nacionalne službe za zapošljavanje, u publikaciji „Poslovi“, na veb prezentaciji, oglasnim tablama Nacionalne službe za zapošljavanje i drugim portalima za traženje posla.

Zašto ja sa 54 godine ne mogu da nađem posao?

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Nacionalna služba za zapošljavanje, sa ciljem sprečavanja diskriminacije u oblasti rada, pruža poslodavcima i tražiocima zaposlenja informacije o pozitivno-pravnim propisima koji su na snazi u oblasti zapošljavanja i rada. U postupku posredovanja u zapošljavanju, Nacionalna služba deluje savetodavno, kroz informisanje i obaveštavanje o pravima, obavezama i



odgovornostima koja se odnose na oblast rada i zapošljavanja, kao i o obavezi obezbeđivanja jednakog tretmana lica koja su se javila na razgovor za posao, zabrani diskriminacije u postupku zapošljavanja i sl.

Nacionalna služba za zapošljavanje u skladu sa potrebama poslodavaca za obezbeđivanjem odgovarajućih radnika vrši preliminarnu selekciju kandidata prema postavljenim uslovima i nudi poslodavcu lica koja u najvećoj meri ispunjavaju postavljene zahteve u pogledu kompetencija, vodeći računa o posebno o zabrani diskriminacije u postupku zapošljavanja.

Takođe, prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i da nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

O slobodnim radnim mestima možete da se informišete kod savetnika za zapošljavanje u organizacionim jedinicama Nacionalne službe za zapošljavanje, u publikaciji „Poslovi“, na veb prezentaciji, oglasnim tablama Nacionalne službe za zapošljavanje i drugim portalima za traženje posla.

Ugovorom o PPP bila sam angažovana godinama u jednom ministarstvu. Kada mi je istekao poslednji ugovor, oni me 2,5 godine nisu odjavili. Samim tim ne mogu da se prijavim na biro. Koja su moja prava i mogućnosti?

Ukoliko ispunjavate uslove možete podneti zahtev za besplatnu pravnu pomoć u Opštini u kojoj stanujete kako bi Vas posavetovali za Vaš konkretni slučaj.

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i da nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

Svaki posao na koji sam konkurisala traže iskustvo od par godina, kako da steknem to iskustvo kad sam tek završila fakultet i niko neće da me zaposli?

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Pravo rešenje za Vas su uključivanje u jednu od mera pripravnštva, sticanja praktičnih znanja ili stručne prakse u organizaciji Nacionalne službe za zapošljavanje.

Za detaljnija obaveštenja preporučujemo da se informišite kod vašeg savetnika za zapošljavanje u Nacionalnoj službi za zapošljavanje.

Koja je razlika između aktivnog i pasivnog staža? Da li se pasivni staž uzima u obzir za staž koji se obračunava za penziju?

Potrebno je posavetovati se sa knjigovođom.

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Za odgovor na ovo pitanje najbolje se obratiti Republičkom fondu za penzijsko i invalidsko osiguranje.

Po kom osnovu se računa plata ako je zaposlen sklopio PP ugovor sa nekom kompanijom? Da li je dozvoljeno da kompanije podužuju PP ugovor licu (godinu dana) koje je angažovano za jednu vrstu poslova a pri tom se u ugovoru menja samo pozicija a lice radi na istom radnom mestu? Kome se obratiti u tom slučaju?

Potrebno je da dokumentaciju pogleda advokat i da Vas savetuje na koji način da tražite pravnu zaštitu.



Nacionalna služba za zapošljavanje:

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i da nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

Kako se postaviti i šta učiniti u slučaju da je ponuđena zarada manja od minimalne (gde se razlika vraća, itd.)?

Kada kažete ponuđena da li mislite na situaciju kada još uvek nije zaključen ugovor sa poslodavcem ili je zaključen ugovor pa poslodavac već isplaćuje manju zaradu od minimalne? Moguće je kontaktirati radnu inspekciju, a ukoliko smatrate da Vam nije isplaćeno ono što Vam pripada svoja prava možete utvrđivati u sudskom postupku.

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i da nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

Koja su prava o radu vezana za odmor, ako radnik ima rad u četiri smena, da li važi odmor pet radna dana i vikend ili mora da prati rad u smene, gde se vikend računa kao radni dan?

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno kojem se dodaje vreme dnevnog odmora (najmanje 12h) ako zakonom nije drukčije određeno. Nedeljni odmor se, po pravilu, koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora ako priroda posla i organizacija rada to zahteva. Izuzetno, zaposleni koji zbog obavljanja posla u različitim smenama ili u preraspodeli radnog vremena ne može da koristi odmor u trajanju gore utvrđenom, ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno. Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i da nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

Program CROSO ima *sistemsku odjavu* Da li možete nešto više o tome da kazete. U praksi je ovo nejasno i netransparentno. Hvala.

Potrebno je da se posavetujete sa knjigovođom.

Da li radni staž ide kod pripravničkih pozicija, koje recimo traju 12 meseci?

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Zakonom o radu propisani su oblici radnih angažovanja, kao i prava i obaveze poslodavaca. I u slučaju da se radi o radu van radnog odnosa, pripravništvu, probnom radu itd isti mora biti praćen Ugovorom o radu, sa jasno definisanim pravima i obavezama kako zaposlenog, tako i poslodavca.



Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i da nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

Dobar dan, da li je diskriminacija ako je pripravnička praksa ograničena samo na starost do 30 godina? Za obavljanje mog posla je neophodna pripravnička praksa od godinu dana, fakultet sam upisala u 35. godini, diplomirala u 40. godini. Hvala najlepše. Postojanje diskriminacije utvrđuje sud u sudskom postupku za svaki konkretni slučaj s obzirom na sve okolnosti slučaja.

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Akcioni plan zapošljavanja utvrđuje kategorije lica u statusu teže zapošljivih koje imaju prioritet prilikom uključivanja u mere aktivne politike zapošljavanja, kao i konkretne aktivnosti u cilju podsticanja zapošljavanja gde pored ostalih spadaju i mladi. Određenim programima i merama aktivne politike zapošljavanja podstiče se ravnopravniji položaj ovih lica na tržištu rada, tako da teže zapošljiva lica imaju prioritet kod uključivanja u pojedine mere. U ovom slučaju radi se o posebnoj zaštiti i pomoć određenoj kategoriji i ne smatra se diskriminacijom.

Da li se probni rad može utvrditi ugovorom o radu na određeno ili na neodređeno ili može po osnovu oba?

Zakon o radu predviđa da se ugovorom o radu može ugovoriti probni rad, i ne ograničava ovu mogućnost samo u slučaju zaključenja ugovora o radu na neodređeno.

Nacionalna služba za zapošljavanje:

U skladu sa Zakonom o radu poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.

Izuzetno, ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi:

- 1) ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka;*
- 2) za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;*
- 3) sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;*
- 4) za rad na poslovima kod novoosnovanog poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključenja ugovora o radu nije stariji od jedne godine, na vreme čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci;*
- 5) sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.*

Da li treba potpisivati blanko ugovor?

Ugovorna strana uvek treba biti svesna sadržine ugovora koji potpisuje i upoznata sa istom.

Da li ja imam pravo, da ako potpišem blanko ugovor mogu da vidim taj ugovor?

Ugovorna strana uvek treba biti svesna sadržine ugovora koji potpisuje i upoznata sa istom.

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Ugovorna strana uvek treba biti svesna sadržine ugovora koji potpisuje i upoznata sa istom. Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i da



nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

Koliki je prosečan iznos plate ako je osoba zapošljena kao pripravnik?

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Zakonom o radu propisani su oblici radnih angažovanja, kao i prava i obaveze poslodavaca. I u slučaju da se radi o radu van radnog odnosa, pripravništvu, probnom radu itd isti mora biti praćen Ugovorom o radu, sa jasno definisanim pravima i obavezama kako zaposlenog, tako i poslodavca.

Nacionalna služba za zapošljavanje ne raspolaže podacima o visini zarade i nema nadležnost da dostavi odgovor na Vaše pitanje, s obzirom na to da dostupnost informacija o zaradi spada u diskreciono pravo poslodavca.

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i da nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

Radila sam na određeno, po tri uzastopna ugovora o radu. 2godine+6m+6m, ukupno 3 godine, bez prekida, zatim po isteku poslednjeg dobila sam radnu knjižicu i odjavu sa pio-a, bez rešenja o otkazu. Da li mogu tužbom potraživati da me vrate na posao i preinače u neodređeno, obzirom da sam radila 3 godine na određeno?

Potrebno je da advokat pregleda navedenu dokumentaciju kako bi mogao da Vam pomogne.

Nacionalna služba za zapošljavanje:

U skladu sa Zakonom o radu poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.

Izuzetno, ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi:

- 1) ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka;*
- 2) za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;*
- 3) sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;*
- 4) za rad na poslovima kod novoosnovanog poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključenja ugovora o radu nije stariji od jedne godine, na vreme čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci;*
- 5) sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.*

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i da nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

Da li zaposleni kada svojevolejno napusti radno mesto, ne ispoštuje ugovor o radu do njegovog isteka, mora da odradi otkazni rok?

U slučaju nepoštovanja otkaznog roka od strane zaposlenog, poslodavac bi mogao da tuži zaposlenog za naknadu eventualne štete koju pretrpi usled toga.



Nacionalna služba za zapošljavanje:

U skladu sa Zakonom o radu Otkaz ugovora o radu zaposleni dostavlja poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa (otkazni rok).

Opštim aktom ili ugovorom o radu može da se utvrdi duži otkazni rok ali ne duži od 30 dana.

Da li poslodavac ima pravo da traži rad na dan slave, sa obrazloženjem da „velike - česte slave“ znače mali broj prisutnih radnika na poslu?

Zaposleni imaju pravo da ne rade na prvi dan krsne slave.

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Zakon o državnim i drugim praznicima u Republici Srbiji propisuje da zaposleni imaju pravo da ne rade u dane sledećih verskih praznika, i to:

- 1) pravoslavci - na prvi dan krsne slave;
- 2) katolici i pripadnici drugih hrišćanskih verskih zajednica - na prvi dan Božića i u dane Uskršnjih praznika počev od Velikog petka zaključno sa drugim danom Uskrsa, prema njihovom kalendaru;
- 3) pripadnici islamske zajednice - na prvi dan Ramazanskog bajrama i prvi dan Kurbanskog bajrama;
- 4) pripadnici jevrejske zajednice - na prvi dan Jom Kipura.

Koliki je otkazni period od strane zaposlenog poslodavcu?

Otkaz ugovora o radu zaposleni dostavlja poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa. Opštim aktom ili ugovorom o radu može da se utvrdi duži otkazni rok ali ne duži od 30 dana.

Zbog čega interno raseljena lica nemaju status nezaposlenog lica, a pri tom primaju privremenu novčanu naknadu i dužni su da se javljaju NSZ jednom mesečno.

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Zaključkom Vlade Republike Srbije 05 broj 02-4586/2003 od 17.07.2003. godine prihvaćena je Informacija u pogledu statusa određenih organa, organizacija i službi sa područja AP Kosovo i Metohija.

Odredbom tačke 3. Informacije predviđeno je da će se licima koja su na dan 09.06.1999. godine bila u radnom odnosu u društvenoj organizaciji i društvenom preduzeću na području AP Kosovo i Metohija, a po tom osnovu ne ostvaruju zaradu ili naknadu zarade, nisu zasnovala novi radni odnos, nisu ostvarila pravo na penziju i ne ostvaruju prihod po osnovu rada ili imovine, isplaćivati privremena naknada .

Vođenje evidencije i isplata privremene naknade povereni su Nacionalnoj službi za zapošljavanje. Svi korisnici privremene naknade prijavljeni su na penzijsko i invalidsko i zdravstveno osiguranje za vreme primanja privremene naknade.

Stav koji je iznet u mišljenju koje je Nacionalna služba za zapošljavanje dostavila Koordinacionom centru za Kosovo i Metohiju nije menjan, odnosno korisnici privremene naknade se ne vode na evidenciji nezaposlenih sa obavezom aktivnog traženja posla, što je i razlog da se na iste ne primenjuju prava koja imaju nezaposlena lica, uključujući i primenu aktivnih mera zapošljavanja.

Šta se smatra greškom odnosno da li je i minimalna greška u radu dovoljan osnov za otkaz ugovora o radu u situaciji postojanja osnova za otkaz ugovora o radu?

Zависи od toga šta je u aktima kod poslodavca predviđeno kao povreda radne obaveze ili nepoštovanje discipline.



ВИРТУЕЛНИ
САЈАМ ЗАПОШЉАВАЊА
Кликом до шансе за посао



НАЦИОНАЛНА СЛУЖБА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ



Sprovedeno od strane:
giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Nacionalna služba za zapošljavanje:

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US) i da nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.