

Поводом недоумица грађана Србије, односно послодаваца и запослених, у вези са њиховим правима и обавезама током ванредног стања изазваног вирусом COVID–19, Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, у даљем тексту, објашњава све детаље и могуће ситуације у току ванредног стања (рад од куће, висина накнада, права родитеља који имају децу млађу од 12 година, права радника у самоизлоацији, плаћеном и неплаћеном одсуству, боловању...).

ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА ОД КУЋЕ

Апелујемо на послодавце да, уколико то природа делатности и посла које обављају дозвољава, запосленима организују рад од куће. Запослени који у складу са Законом о раду и Уредбом о организовању рада послодавца за време ванредног стања, раде од куће имају право зараду, као и запослени који раде на свом радном месту. **Једина разлика је што запослени који раде од куће, немају право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада као запослени који долазе у пословне просторије послодавца, као ни на накнаду других трошкова у вези са организацијом рада на овакав начин.**

Рад од куће није „плаћено одсуство” већ организација рада у којој запослени своје радне обавезе извршава од куће и за то остварује зараду.

У случају када послодавац не може да организује рад од куће, дужан је да обезбеди све мере заштите безбедности и здравља на раду.

Запослени родитељ са децом млађом од 12 година

На основу Уредбе о организовању рада послодаваца за време ванредног стања, као и на основу мера превенције ширења заразе COVID–19 вирусом, Министарство државне управе и локалне самоуправе донело је Препоруку за организовање рада у јавним управама и државним институцијама (Препорука).

Препорука се, имајући у виду надлежност Министарства државне управе и локалне самоуправе, пре свега односи на запослене у државним органима, јавним агенцијама, јавним службама и јединицама локалне самоуправе.

Ову препоруку, треба применити и на послодавце у приватном сектору, уколико то дозвољава делатност рада послодавца.

Према Препоруци, „послодавац првенствено треба да има у виду да су нарочито угрожена лица са утврђеним хроничним обољењима и лица старија од 60 година и да посебну заштиту има родитељ детета до 12 година, а нарочито уколико сам врши родитељска права, или је другом родитељу установљена радна обавеза. За наведене запослене неопходно је омогућити рад од куће, и то у складу са планом рада и распоредом који је послодавац, односно руководилац, сам дужан да утврди за сваког запосленог”.

Међутим, у случајевима где се због делатности и природе посла не може организовати рад од куће (и у јавном и у приватном сектору), послодавац је дужан да обезбеди мере заштите и здравља запослених, као и да организује рад у сменама, како би што мањи број запослених и свих других радно ангажованих лица рад обављао истовремено у једној просторији.

Послодавац треба да омогући једном родитељу са дететом испод 12 година, да ради од куће, а уколико је процес рада послодаца такав да је немогуће организовати такав рад, неопходно је да се организује рад у сменама, тако да се распоред рада запосленог родитеља, не поклапа са распоредом рада другог родитеља који такође има радну обавезу.

ОСВРТ НА ПОЈЕДИНА ПРАВА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА И ПО ОСНОВУ РАДА

Запослени је у самоизолацији/карантину

Запослени који је у самоизолацији, а коме је надлежни орган издао акт (решење или други акт) о самоизолацији или карантину, имаја право на накнаду зараде.

Накнада зараде припада запосленом према Закону о здравственом осигурању, у случају када је запослени привремено спречен за рад због прописане мере обавезне изолације као клицоноше или због појаве заразних болести у његовој околини.

Првих 30 дана одсуства плаћа послодавац, а од 31. дана Републички фонд за здравствено осигурање.

Запослени у самоизолацији или карантину треба да се јаве послодавцу телефоном и да мејлом или неким другим електронским начином комуникације, пошаљу скениран или сликан наведени акт надлежног органа.

Потврду о привременој спречености за рад, као и дознаку за запосленог, може да достави члан породице или сам запослени кад престану разлози због којих исту није могао да достави.

Право на накнаду зараде према Закону о здравственом осигурању, нема осигураник, ако је намерно спречавао оздрављење или ако је злоупотребио право на коришћење одсуствовања са рада због привремене спречености за рад на неки други начин (на пример прекршај самоизолације/карантина).

Накнада зараде, према Закону о здравственом осигурању је просечна зарада коју је осигураник остварио у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, и одређује се у висини 65% од основа за накнаду зараде. Послодавац може исплатити и већи износ накнаде зараде запосленом, уколико се тако уговори колективним уговором или уговором о раду.

Право на накнаду зараде имају запослени и лица која обављају самосталну делатност, али не и радно ангажовани по основу уговора ван радног односа (осим ако у овом уговору није утврђена и новчана накнада за случај када се не обављају послови за који је закључен уговор).

Право запосленог који користи користи годишњи одмор

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог. Запослени за време коришћења годишњег одмора, односно колективног годишњег одмора код послодавца, има право на накнаду зараде, у висини просечне зараде остварене у претходних 12 месеци.

Прекид рада, односно смањење обима рада до којег је дошло без кривице запосленог (члан 116. Закона о раду)

Уколико послодавац има смањен обим посла или је у потпуности прекинуо рад, запослени се могу упутити на тзв „принудни годишњи одмор” у трајању од 45 радних дана, односно и дуже у складу са Законом.

У наведеном случају запослени имају право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да иста не може бити мања од минималне зараде.

Колективним уговором или правилником о раду и уговором о раду може се утврдити и већи износ накнаде зараде од ове која је утврђена законом.

Прекида рада због наредбе надлежног државног органа/органа послодавца због небезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља

Чланом 117. Закона о раду прописано је да висина накнаде зараде за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због небезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, Законом о раду није утврђена. Иста се утврђује и исплаћује у висини утврђеној колективним уговором/правилником о раду и уговором о раду.

Запослени одсуствује са рада због болести или је на плаћеном одсуству (чл. 114. и 115. Закона о раду)

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад и то најмање у висини 65% просечне зараде, односно у висини од 100% зараде запосленог у случају повреде на раду или професионалне болести.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде за случај плаћеног одсуства: склапања брака, порођаја супруге, теже болести члана уже породице, смрти члана уже породице, добровољног давања крви и др.

Право на неплаћено одсуство (члан 78. Закона о раду)

Послодавац у складу са Законом о раду, може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство).

Само на захтев запосленог, послодавац може да одобри право на неплаћено одсуство.

Вишак запослених

Послодавац који отказује радни однос запосленом јер је технолошки вишак мора да води рачуна о томе да ли је у обавези да донесе програм решавања вишка запослених (члан 153. Закона о раду) као и да запосленима, које је утврдио као технолошки вишак, исплати отпремнину пре отказа уговора о раду. **Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, запосленом исплати отпремнину** (члан 158. став 1. Закона).

Уколико послодавац не исплату отпремнину, а запосленом престане радни однос, инспектор ће вратити на рад све оне запослене, код којих послодавац није испоштовао одредбе закона.

Висина отпремнине утврђује се колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду, и не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Право запосленог на новчану накнаду за случај незапослености

Право на новчану накнаду има запослени на неодређено време који је проглашен технолошким вишком, запослени на одређено време, као и лице које по основу уговора обављало привремене и повремене послове, **а које је у периоду од најмање 12 месеци непрекидно или с прекидима у последњих 18 месеци било у осигурању.**

Новчана накнада припада од првог дана од дана престанка обавезног осигурања, ако се пријави и поднесе захтев Националној служби у року од 30 дана од дана престанка радног односа или престанка осигурања. Незапосленом који поднесе захтев, по истеку рока од 30 дана, новчана накнада припада од дана подношења захтева.

Обезбеђивањем електронске пријаве на НСЗ, сва лица од 23. марта 2020. године, имају могућност да се пријаве електронски ради коришћења права на новчану накнаду у складу са законом.

http://www.nsz.gov.rs/live/info/saopstenja/obave_tenje_za_korisnike_usl...

Без обзира на ванредно стање, запослени који сматрају да им је повређено право из радног односа и по основу рада, могу се обратити Инспекторату за рад, које ће у складу са законом и својим надлежностима и овлашћењима предузети одговарајуће мере.

Контакт

- мејлови: inspektorat@minrzs.gov.rs или kontrola@minrzs.gov.rs

- телефонски број 0800 300 307 (бесплатан позив).

Табела, Право на зараду, односно накнаду зараде*

| | | | |
|------------------------------|--|----------------|--|
| Запослени ради | На послу | Зарада | 100% |
| | Од куће | Зарада | 100% |
| Запослени одсуствује са рада | Годишњи одмор | Накнада зараде | 100% |
| | „Принудно одсуство,, без кривице запослено. чл. 116. ЗОР | Накнада зараде | најмање 60%, а не мање од минималне зараде |
| | Наредба надлежног органа чл 117 ЗОР | Накнада зараде | у висини утврђеној КУ или УОР |
| | Боловање (осим кад је повреда на раду) | Накнада зараде | најмање 65%, а не мање од минималне зараде |
| | Боловање: повреда на раду | Накнада зараде | 100% |
| | Породиљско/нега детета/посебна нега детета | Накнада зараде | 100% |
| | Плаћено одсуство (склапања брака, порођаја супруге, теже болести, смрт члана уже породице, давање крви и др) | Накнада зараде | 100% |
| | Неплаћено одсуство | Нема примања | |

*Зарада и накнада зараде садрже у себи припадајући износ пореза и доприноса (БРУТО 1)