



ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА

Приправност, премештај, две паузе

На различита питања из области радно-правне 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 мејл адресу синдиката – pitajsindikata@sindikata-beograda.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама нашег листа биће објављена два-три питања са одговорима.

Молим да ми одговорите да ли се приправност урачунава у радно време и како се то плаћа?

ОДГОВОР: Време током којег запослени ради по позиву послодавца у тзв. режиму приправности сматра се радним временом и плаћа се у складу са законом, општим актом или уговором о раду. Конкретно, закон о раду не одређује ни време ни висину накнаде за приправност, па је потребно та питања уредити колективним уговором односно правилником о раду или уговором о раду. Сва друга питања везана за приправност – који су то послови, које су то категорије запослених, требало би такође уредити поменутиим актима.

Послодавац ме је преместио на друго радно место за које се захтева нижи степен стручне спреме од оне коју имам, а зарада ми је приближна оној коју сам имала. Шта могу да предузмем поводом тога?

ОДГОВОР: Запослени може бити распоређен на други одговарајући посао код истог послодавца уколико то захтева процес и организација рада. Одговарајући посао је онај за чије се обављање захтева исти степен и врста стручне спреме који су утврђени уговором о раду запосленог. Премештај може бити трајни или привремени – најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци. У случају привременог премештаја, запослени задржава основну зараду посла са ког се премешта ако је то за њега повољније. Потписивање анекса у случају трајног премештаја не спречава запосленог да пред надлежним судом оспорава законитост таквог анекса.

Да ли 30 минута одмора у току дневног рада мора да се искористи одједном или је могуће раздвојити га на две паузе?

ОДГОВОР: Законом о раду прописано је најмање трајање одмора у току дневног рада, чије трајање зависи од часова дневног рада, па тако онај који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута. Такође, прописано је да овај одмор не може да се користи на почетку и на крају радног времена. Правило је да се одмор користи у непрекидном трајању, али пошто законом није изричито прописано, нема сметњи да се пауза од 30 минута подели на две мање паузе.

М. Р. Б.