

# Uslovi zapošljavanja u RO

## VREME RADA I ODMORA

### ➤ Normalno radno vreme

- Puno radno vreme – 8 sati dnevno (5 dana) i 40 sati nedeljno;
- Maksimalno trajanje – 48 sati nedeljno, uključujući prekovremeni rad;
- Maksimalno trajanje se može zameniti ako je prosečno nedeljno radno vreme u periodu od 4 meseca maksimalno 48 sati.
- Dnevno radno vreme od 12 sati biće praćeno odmorom od 24 sata.

### ➤ Prekovremeni rad

- Radno vreme > 40 sati nedeljno
- Prekovremeni rad preko maksimalnog trajanja **je zabranjen** (osim u slučaju više sile);
- Prekovremeni rad se nadoknađuje plaćenim slobodnim satima u narednih 90 kalendarskih dana nakon što je obavljen;
- U slučaju da nadoknada slobodnim vremenom nije moguća = nadoknada  $\geq 75\%$  osnovne zarade, prema trajanju prekovremenog rada.

### ➤ Noćni rad

- Rad koji se obavlja od 22.00 do 6.00 časova
- Zaposleni obavlja noćni rad:
  - najmanje 30 % svog mesečnog radnog vremena;
  - najmanje 3 sata njegovog dnevnog radnog vremena;
- Uobičajeno radno vreme ne sme da prelazi prosečno 8 sati dnevno (računato za referentni period od najviše 3 kalendarska meseca, uz nedeljni odmor).

### ➤ Noćni radnici mogu imati koristi od:


- radno vreme smanjeno za jedan sat u odnosu na uobičajeni radni dan, uz zadržavanje osnovne plate;
- dodatak za noćni rad iznosi 25 % osnovne plate za svaki noćni radni sat;
- Trudnice i dojilje ne mogu biti obavezne da obavljaju noćni rad.

### ➤ Periodični odmor

#### Pauza za ručak

- dnevno radno vreme > 6 sati = pauza za obrok i druge pauze;
- pauze se ne uključuju u normalno dnevno radno vreme.


#### Dnevni odmor

- između dva dana → odmora rad od najmanje 12 uzastopnih sati;
- rad u smenama → najmanje 8 sati između smena;
-  Rad u smenama – zaposleni se smenjuju na istom poslu, po određenom rasporedu.

#### Nedeljni odmor

- Nedeljni odmor – 48 uzastopnih sati, obično subota i nedelja;
- Nedeljni odmor ostalim danima = naknada za vikend;
- kontinuirana aktivnost do 14 kalendarskih dana = kumulativni odmor + naknada od najmanje 150 % osnovne plate.

#### Državni praznici

- Državni praznici su:
  -  1. i 2. januar;

- ✚ 24. januar - Savez kneževina;
  - ✚ prvi i drugi dan Vaskrsa;
  - ✚ 1. maj - Praznik rada;
  - ✚ 1. jun - Dan deteta;
  - ✚ prvi i drugi dan Pedesetnice;
  - ✚ 15. avgust - Velika Gospojina;
  - ✚ 30. novembar – Sveti Andrija Prvozvani;
  - ✚ 1. decembar - Dan državnosti;
  - ✚ 25. i 26. decembar - prvi i drugi dan Božića;
  - ✚ dva dana za svaki od 3 godišnja verska praznika, koji su proglašeni za kult legalne nehrišćanske religije
- Bez slobodnih dana = naknada od najmanje 100 % osnovne plate koja odgovara radu obavljenom u uobičajeno radno vreme.

## GODIŠNJI ODMOR

- Plaćeni godišnji odmor je zagantovan svim zaposlenima;
- Minimalno trajanje – 20 radnih dana;
- U trajanje godišnjeg odmora ne ulaze plaćeni dani državnih praznika koji su predviđeni važećim kolektivnim ugovorom o radu;
- Period bolovanja; periodom zaposlenja smatraju se porodiljsko odsustvo, trudničko bolovanje i odsustvo sa rada radi posebne nege deteta;
- Odsustvo za odmor će se koristiti svake godine. U slučaju da to nije moguće, poslodavac je dužan da neiskorišćeno odsustvo odobri u roku od 18 meseci od naredne godine u kojoj je zaposleni imao pravo na godišnji odmor, a nije ga koristio;
- Zaposleni je dužan da koristi godišnji odmor u naturi;
- Novčana naknada – samo u slučaju otkaza ugovora o radu;
- Zaposleni koji rade u teškim, opasnim ili štetnim uslovima, slepi, drugi invalidi i mladi do 18 godina starosti imaju pravo na dodatno odsustvo u trajanju od najmanje 3 radna dana pored 20 dana;
- Odsustvo se može prekinuti, na zahtev zaposlenog, iz objektivnih razloga; Poslodavac može opozvati zaposlenog sa godišnjeg odmora sa svim povezanim troškovima;
- Naknada za godišnji odmor predstavlja prosečnu dnevnu zaradu za tri meseca koja prethode mesecu u kome je odsustvo korišćeno, pomnoženo sa brojem dana odsustva.

## PLATA

Plata je naknada za rad koji zaposleni obavlja po osnovu individualnog ugovora o radu i utvrđuje se pregovorom između poslodavca i zaposlenog.

Visina plate je poverljiva i obuhvata: osnovnu platu, nadoknade, bonuse i druge dodatke.

Poslodavac je dužan da garantuje isplatu bruto mesečne zarade najmanje jednake bruto nacionalnoj minimalnoj zaradi.

Za zaposlene za koje poslodavac obezbeđuje ishranu, smeštaj ili druge objekte, novčani iznos za obavljanje delatnosti ne može biti niži od zakonom propisane minimalne bruto nacionalne zarade.

Počevši od 01. januara 2022, minimalna nacionalna bruto osnovna plata zagantovana isplatom iznosi 2.550 RON mesečno za normalno radno vreme u proseku 167,333 sata mesečno, što predstavlja 15,239 leja / sat.

- Do 31. decembra 2028. za sektor građevinarstva, minimalna bruto nacionalna plata zagarantovana isplatom biće najmanje 3.000 RON mesečno, isključujući nadoknade, bonuse, druge dodatke za normalno radno vreme u proseku 167,333 sata mesečno.

## **Jednake mogućnosti i tretman za žene i muškarce**

- Jednake mogućnosti i tretman za muškarce i žene u radnim odnosima znači nediskriminatorski pristup:

- ✓ izbor ili slobodno obavljanje profesije ili delatnosti;
  - ✓ jednake zarade za rad jednake vrednosti;
  - ✓ unapređenje na bilo kom hijerarhijskom i profesionalnom nivou;
  - ✓ zapošljavanje i uslove rada koji su u skladu sa pravilima o bezbednosti i zdravlju na radu, uključujući i uslove za otpuštanje;
  - ✓ beneficije koje se ne odnose na plate, kao i javne i privatne šeme socijalnog osiguranja;
  - ✓ organizacije poslodavaca, sindikati i profesionalna tela i njihove beneficije;
  - ✓ socijalna davanja i usluge
- U cilju sprečavanja i otklanjanja bilo kakvog ponašanja, definisanog kao diskriminacija po osnovu pola, poslodavac ima sledeće obaveze:
  - ❖ da obezbedi jednake mogućnosti i tretman zaposlenih, žena i muškaraca, u radnim odnosima bilo koje vrste, uključujući i uvođenje odredbi o zabrani diskriminacije po osnovu pola u organizaciji i propise o funkcionisanju i interne propise organizacija;
  - ❖ da unutrašnjim aktima jedinica predvidi disciplinske sankcije, pod uslovima utvrđenim zakonom, za zaposlene koji narušavaju lično dostojanstvo drugih zaposlenih stvaranjem ponižavajućeg okruženja, zastrašivanjem, neprijateljstvom, ponižavanjem ili uvredljivošću, kroz dela diskriminacije;
  - ❖ da obavestavaju zaposlene o njihovim pravima na poštovanje jednakih mogućnosti i jednakog tretmana žena i muškaraca u radnim odnosima;
  - ❖ da obavesti organe javne vlasti odgovorne za primenu i sprovođenje zakona o jednakim mogućnostima i tretmanu muškaraca i žena čim budu obavesteni;
  - ❖ zabranjuje se diskriminacija od strane poslodavca u postupcima koji osobe određenog pola stavljaju u nepovoljan položaj u odnosu na radni odnos;
  - ❖ materinstvo ne može predstavljati osnov za diskriminaciju.

## **Zaštita materinstva na radu**

- Poslodavac je dužan da trudnoću zaposlene čuva u tajnosti;
- Trudnica ima pravo na četvrtinu skraćenja normalnog radnog vremena uz zadržavanje pune plate;
- Poslodavci su dužni da dojiljama, tokom radnog vremena, obezbede dve pauze za dojenje od po jedan sat, do navršene jedne godine života deteta. Pauze za dojenje mogu se zameniti skraćenjem normalnog radnog vremena za dva sata dnevno. Pauze i skraćenje normalnog radnog vremena ne smanjuju platu;
- Trudnica, radnica koja se nedavno porodila i zaposlena koja doji ne mogu biti obavezne da obavljaju noćni rad.
- **Poslodavcu je zabranjeno** da prekine radni odnos ili službu u slučaju:
  - trudne radnice, radnice koja se nedavno porodila i dojilje iz razloga koji su direktno povezani sa njenim stanjem;
  - zaposlenoj koja je na trudničkom bolovanju;

- zaposlenoj koja je na porodiljskom odsustvu;
  - zaposleno lice koje je na odsustvu sa rada radi nege deteta do navršene dve godine života, a u slučaju deteta sa invaliditetom do 3 godine života;
  - zaposleno lice koje je na odsustvu radi nege bolesnog deteta mlađeg od 7 godina ili, u slučaju deteta sa invaliditetom sa interkurentnim stanjem, do navršenih 18 godina.
- Zabrana prestanka radnog odnosa ne važi u slučaju otkaza po osnovu zakonske reorganizacije, prestanka rada ili stečaja poslodavca, u skladu sa zakonom.

### ***Mere zaštite i uslovi rada za maloletna lica***

- Fizičko lice stiče radnu sposobnost sa navršenih **16 godina** života;
  - **Zabranjeno je zapošljavanje lica mlađih od 15 godina;**
  - Fizičko lice može zasnovati ugovor o radu kao zaposleni sa navršenih **15 godina, uz saglasnost roditelja** ili zakonskog zastupnika, za poslove koji odgovaraju njegovom fizičkom razvoju, veštinama i znanjima;
- Povlačenje saglasnosti roditelja** ili zakonskih zastupnika u slučaju maloletnika od 15 godina, do navršenih 16 godina, ima za posledicu **automatski raskid ugovora o radu**;
- Zapošljavanje na teškim, štetnim ili opasnim poslovima može se obavljati nakon navršenih 18 godina.

### **Radno vreme**

- Trajanje radnog vremena je **6 sati dnevno i 30 sati sedmično**;
- Mladi ispod 18 godina **ne mogu raditi prekovremeni rad**;
- Mladi ispod 18 godina **ne mogu raditi noćni rad**;
- Mladi ispod 18 godina imaju pauzu za obrok od najmanje 30 minuta ako je dnevno radno vreme duže od 4 i po sata;
- Mladi ispod 18 godina imaju **dodatni godišnji odmor** u trajanju od najmanje 3 radna dana.

**Plata** treba da bude najmanje na nivou nacionalne minimalne zarade;

**Šegrtri** uzrasta 16-18 godina moraju imati **ugovor o pripravništvu**, uz poštovanje uslova rada za maloletna lica.

Zapošljavanje maloletnog lica uz povredu zakonskih uslova o uzrastu ili korišćenje za obavljanje delatnosti **suprotno zakonskim odredbama o režimu rada maloletnika predstavlja krivično delo** i kazniće se zatvorom od 3 meseca do 2 godine ili novčanom kaznom.