

поступка. Запослени има право и на уплату доприноса за обавезно социјално осигурање за исплате зарада и накнаде зарада, у складу са прописима о обавезном социјалном осигурању.

Зарада и накнада зараде по Закону о раду исплаћује се у висини минималне зараде. Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор исплаћује се у висини утврђеној одлуком стечајног суда, а највише у висини минималне зараде. Отпремнина због одласка у пензију исплаћује се у висини две просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике. За остваривање стечајних права основан је фонд солидарности.

11. Вишак запослених.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то за најмање: 1) десет запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време; 2) 10% запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено време; 3) 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време. Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, из технолошких, економских или организационих разлога, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

Програм решавања вишка запослених нарочито садржи: 1) разлоге престанка потребе за радом запослених; 2) укупан број запослених код послодавца; 3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају; 4) критеријуме за утврђивање вишка запослених; 5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена и друге мере; 6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених; 7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду. Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета. Послодавац је дужан да предлог програма достави репрезентативном синдикату код послодавца и Националној служби за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења. Програм у име и за рачун послодавца доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду, с тим да њена висина 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. За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца, у складу са законом, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом. Промена власништва над капиталом не сматра се променом послодавца у смислу остваривања права на отпремнину у складу са законом. Општим актом или уговором о раду не може да се утврди дужи период за исплату отпремнине од периода утврђеног Законом о раду. Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца. Под зарадом се, у овом смислу, подразумева просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

12. Накнада штете.