

накнаде зараде. Обрачун зараде на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми. Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

Послодавац је дужан и да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде. Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог. Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање или друго лице које оно овласти. Он може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правноснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог. На основу правноснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

Накнада трошкова. Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о раду, и то: 1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз; 2) за време проведено на службеном путу у земљи; 3) за време проведено на службеном путу у иностранству; 4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде; 5) за исхрану у току рада, ако послодавац ово право није обезбедио на други начин; 6) за регрес за коришћење годишњег одмора.

Висина накнаде трошкова мора бити изражена у новцу. Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

Друга примања. Послодавац је дужан да исплати, у складу са општим актом: 1) запосленом отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини две просечне зараде; 2) запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог (члановима уже породице овде се сматрају брачни друг и деца запосленог); 3) запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Општим актом, односно уговором о раду може да се утврди право на јубиларну награду, солидарну помоћ и друга примања.

Потраживања запослених у случају стечајног поступка. Право на исплату неисплаћених потраживања код послодавца над којим је отворен стечајни поступак (у даљем тексту: потраживање), у складу са Законом о раду, има запослени коме су потраживања утврђена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак и који испуњава услове за остваривање права у складу са Законом о раду. Права се остварују у складу са Законом о раду, ако нису исплаћена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак. Ако су права делимично исплаћена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак, запосленом припада право на разлику до нивоа права утврђених Законом о раду.

Право на исплату потраживања нема предузетник, као и оснивач, односно члан привредног друштва и другог привредног субјекта, осим ако је засновао радни однос у складу са законом. Право на исплату потраживања нема ни запослени ако је донето решење о потврђивању усвајања плана реорганизације послодавца над којим је отворен стечај.

Запослени има право на исплату: зараде и накнаде зараде за време одсутности са рада због привремене спречености за рад по прописима о здравственом осигурању коју је био дужан да исплати послодавац у складу са Законом о раду, за последњих девет месеци пре отварања стечајног поступка; накнаде штете за неискоришћени годишњи одмор кривицом послодавца, за календарску годину у којој је отворен стечајни поступак, ако је то право имао пре отварања стечајног поступка; отпремнине због одласка у пензију у календарској години у којој је отворен стечајни поступак, ако је право на пензију остварио пре отварања стечајног поступка; накнаде штете на основу одлуке суда донете у календарској години у којој је отворен стечајни поступак, због повреде на раду или професионалног обољења, ако је та одлука постала правноснажна пре отварања стечајног