

Јединица локалне самоуправе: Општина Кучево

Орган [IV]: Општинска управа

Организациона јединица [01]: Одељење за друштвене делатности

Област [05]: управљање људским ресурсима

Назив процедуре (активности, пословног процеса) у оквиру области [(12)]:

ИЗДАВАЊЕ РЕШЕЊА О МИРОВАЊУ РАДНОГ ОДНОСА

Кратак опис пословног процеса

Улаз:

Овај поступак се може покренути по службеној дужности или по захтеву за мировање радног односа од стране службеника/намештеника надлежном органу.

У случају када запослени подноси надлежном органу захтев за мировање радног односа, у обавези је да у истом наведе и разлоге за мировање радног односа.

Подносилац захтева је дужан да уз исти поднесе и пратећу документацију која је у складу са наведеним разлозима.

Активности:

По пријему захтева, надлежни орган увидом у документацију коју је поднео запослени или која је прибављена по службеној дужности, утврђује испуњеност законских услова за издавање решења о мировању радног односа

Евентуално, може доћи до примене члана 59. Закона о општем управном поступку („Службени гласник РС“, број 18/16), ако поднесак садржи неки формални недостатак који спречава поступање по поднеску или ако је неразумљив или непотпун, те орган обавештава подносиоца захтева на који начин да уреди поднесак и одређује подносиоцу рок у ком је дужан да недостатке отклони (рок који не може бити краћи од 8 дана), уз упозорење на правне последице ако не уреди поднесак у року, у ком случају ће се захтев сматрати неуредним и као такав одбацити.

Запосленом могу да мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. овог закона;
- 4) избора, односно именованја на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
- 5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере – врати на рад код послодавца.

Права из ст. 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.“

Резултат:

На основу наведеног, надлежни орган доноси решење којим се одобрава мировање радног односа.

Упутство о правном средству:

Против овог решења може се изјавити жалба Жалбеној комисији, у року од 8 дана од дана достављања решења (за службенике) или се може у року од 60 дана од дана достављања покренути спор пред надлежним судом (за намештенике).