

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Zasnivanju radnog odnosa prethodi organizovanje procesa rada i definisanje profila kadrova po radnim mestima. Potom sledi proces selekcije i zasnivanja radnog odnosa ili drugi oblik angažovanja. Cilj je da adekvatne kadrove zaposlimo na radnim mestima koji im najviše odgovaraju, samo na takav način možemo obezbediti veću produktivnost, uspešno odvijanje radnih procesa i razvoj biznisa. Navedeno nije lako postići. Brojni su izazovi i rizici koje treba prevazići. Imajući u vidu da regulativa propisuje različite vidove angažovanja neophodno je odlučiti se za odgovarajući vid obzirom na potrebe poslodavca.

Osim toga veoma je važno i da stvorimo radnu atmosferu i okruženje koje će podsticati razvoj zaposlenih ali i biznisa. Najnoviji trendovi u upravljanju ljudskih resursa se fokusiraju na zadovoljstvo zaposlenih, prvo merenje a potom i primenu različitih mera radi povećavanja zadovoljstva zaposlenih. Naime, naučno je dokazano da zadovoljstvo zaposlenih nužno dovodi i do većeg zadovoljstva klijenata. Stvaranje kompetentnog i posvećenog tima je težak i zahtevan posao koji se višestruko isplati poslodavcu. Greške koje čine poslodavci pri zasnivanju radnog odnosa ih često skupo koštaju. Savkom novom zaposlenom je neophodno vreme da se prilagodi i počne da ostvaruje rezultate ako su i svi drugi uslovi ispunjeni. Promena kadrova je štetna za svakog poslodavca i veliki je trošak. Svaki od elemenata ovog procesa je važan. Dobro organizovanje procesa rada i radnih zadataka je osnova, kao i dobra komunikacija u timu. Proces rada je neophodno organizovati što ekonomičije bez preklapanja i ponavljanja poslova. Imajući to na umu Sistematizacijom radnih mesta treba adekvatno predvideti poslove i uslove za njihovo obavljanje.

Proces zasnivanja radnog odnosa je formalan i nosi rizike za poslodavca. Neophodno je zaključiti ugovor o radu ili drugi u zavisnosti od vrste angažovanja. Pored Zakona o radu neophodno je ispravno primeniti čitav niz Zakona, kao što su Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, Zakon o centralnom registru i drugi o kojima će biti više reči na radionici. Blagovremeno i zakonito sprovođenje procesa zasnivanja radnog odnosa, primena Zakona o radu i ostala regulativa će na radionici biti detaljno objašnjena sa puno praktičnih primera i zadataka. Radionica polaznicima obezbeđuje da budu sposobni samostalno da sprovedu proces bez rizika. Osim toga polaznici će saznati koje vrste radnog odnosa i radnog angažovanja postoje, koje su razlike i kako da se adekvatno u konkretnim situacijama odluče za odgovarajuće.

Dobro sproveden proces zasnivanja radnog odnosa u kome smo novozaposlenima pomogli da se adaptiraju i prilagode bi trebalo da obezbedi organizovan tim koji doprinosi razvoju biznisa svakog poslodavca.

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Proces koji nosi najviše rizika za poslodavce je svakako prestanak radnog odnosa. Neophodno je primeniti zakonsku regulativu u potpunosti kako bi izbegli rizik od sudskog spora i gubitka istog, što dovodi do poništaja Rešenja o prestanku radnog odnosa, a u nekim slučajevima vraćanje na rad zaposlenog, naknadu zarada i sl. Osim toga primena zakonskih mera u sankcionisanju nedozvoljenog ponašanja zaposlenih je veoma važna poslodavcu.

Zakon o radu definiše više vrsta prestanka radnog odnosa, npr. u zavisnosti od subjekta može biti raskid na zahtev zaposlenog, sporazumni raskid radnog odnosa, raskid radnog odnosa od strane poslodavca. Takođe predviđa različite procedure otakza ugovora o radu i različite rokove. Na radionici se bavimo u najširem smislu prestankom radnog odnosa ali poseban akcenat je na prestanku radnog odnosa od strane poslodavca, prepoznavanju rizičnih situaciji, zakonitom postupanju i rešavanju problema koje ovaj proces neminovno nosi.

Osim detaljne prezentacije regulative na radionici se bavimo primerima tj. životnim situacijama i rešenjima koja su lako primenjiva. Posle pohađanja radionice bićete u stanju da sprovedete proces prestanka radnog odnosa uz smanjenje rizika za poslodavca. Zajedno ćemo pripremiti dokumenta za svaku vrstu prestanka radnog odnosa, što će vam u potpunosti pojasniti proces i ukazati na aktivnosti o kojima treba posebno voditi računa.

Često se poslodavci susreću sa ponašanjem zaposlenih koje zahteva sankcionisanje. Poslodavcima su na raspolaganju različite mere i to: privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, novčana kazna i opomena sa najavom otkaza. Zakonska regulativa striktno definiše postupanje u ovakvim slučajevima i ponašanje poslodavca koje, ako makar malo odstupa od iste ga dovodi u veliki rizik. Kako bi izbegli ove rizike na radionici detaljno govorimo o načinima sankcionisanja nedozvoljenog ponašanja zaposlenih kroz primere akata i situacija iz praktičnog poslovanja.