

**ВИ ПИТАТЕ,
СИНДИКАТ
ОДГОВАРА**



**Прекид
породиљског и
прерасподела рада**

На различита питања из области радноправне заштите и радног законодавства за читаоце „Политике“ одговарају експерти и дугогодишњи правници са положеним правосудним испитом из Савеза самосталних синдиката Београда. Питања можете да пошаљете на и-мејл адресу синдиката – pitajsindikata@sindikata-beograda.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

У радном односу сам, али тренутно користим породилско одсуству због рођења другог детета. Шта би се десило када бих прекинула породилско, да ли бих могла да га наставим и да ли би то утицало на накнаду коју примам? Исто питање се односи и ако бих била на неплаћеном одсуству.

ОДГОВОР: Уколико запослена жена из било којих разлога прекине коришћење породилског одсуства или одсуства са посла због неге детета, то одсуство она може да настави. То значи да запослена жена која је после истека породилског одсуства почела да ради има право да после одређеног периода настави са коришћењем одсуства због неге детета до истека 365 дана, односно две године од дана отпочињања породилског

одсуства. При томе, када користи преостали период, њена накнада зараде остаје утврђена у истом износу као на почетку коришћења породилског одсуства. Поменуто право има и запослена жена ако се у време неплаћеног одсуства (или мировања радног односа) породила. Она има право да прекине неплаћено/мировање и започне породилско одсуство. Једино је потребно да одмах када отвори породилско о томе обавести послодавца код кога је у радном односу да би остварила то право, односно да достави доказ – лекарску дознаку. На основу поднетих доказа послодавац је дужан да донесе решење о коришћењу права на породилско одсуство, јер запослена не може истовремено да одсуствује са рада по два основа, због чега се отварањем породилског одсуства прекида неплаћено/мировање на ком се налазила.

У нашем предузећу често остајемо прековремено да радимо. Послодавац никада није донео одлуку о прерасподели радног времена. Можете ли да нам објасните у чему су разлике између прерасподеле и прековременог рада?

ОДГОВОР: Прва разлика односи се на разлоге увођења прерасподеле радног времена у односу на разлоге увођења прековременог рада. Прерасподела се уводи када то захтева природа делатности (на пример делатности које су у вези са сезоном), организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла. Прековремени рад уводи се због више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран. Друга разлика је у дужини трајања рада. Запослени може прековремено да обавља посао најдуже осам часова недељно, док у прерасподели може да ради најдуже 60 часова недељно. Трећа разлика је у заради. У случају прековременог рада запослени има право на увећање плате, док у случају прерасподеле радног времена нема право на то, јер у једном периоду ради дуже од уговореног радног времена, а у другом периоду ради краће, осим када се сагласи да ради дуже. **М. Р. Б.**