

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА

ФОТО: РЕНА Д. УМИЋИЋ



Отпремнина и награда за результате 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. Своја 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.

Остварио сам услове за старосну пензију. Да ли је послодавац у обавези да ми исплати отпремнину ако поднесем захтев за споразумни раскид управо из разлога што испуњавам услов за пензију или је боље да то не радим? Неке колеге кажу да ако тражим споразумно нећу добити отпремнину.

ОДГОВОР: Послодавац је дужан да запосленом, у складу са општим актом, исплати отпремнину при одласку у пензију најмање у висини две просечне зараде. Право на отпремнину остварује запослени коме престаје радни однос због испуњења услова, односно остваривања права на пензију, без обзира на то да ли је реч о старосној, инвалидској, породичној или превременој старосној пензији. Запосленом који је поднео захтев за престанак радног односа због остваривања услова за одлазак у пензију радни однос може да престане споразумно, а може престати и отказом запосленог, али и у једном и у другом случају он има право на отпремнину, као и на све неисплаћене зараде, накнаде и друга примања која је остварио до дана престанка радног односа. Подсећамо, крајњи рок за исплату свега наведеног је 30 дана од дана престанка радног односа.

Интересује ме да ли послодавац има обавезу да награди запослене за постигнуте резултате рада и да ли генерално постоји обавеза исплате 13. плате када сви услови за то постоје?

ОДГОВОР: Закон о раду је дао дефиницију плате, па се тако она састоји од зараде коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду. Зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца представља вид колективне, односно индивидуалне стимулације запослених, која се може исплатити по утврђивању пословних резултата. Уколико послодавац утврди да су одређени запослени или група њих у току календарске године остварили изузетне резултате рада и тиме посебно допринели пословном успеху, може им исплатити годишњу награду или бонус за допринос запослених остваривању тог резултата. Критеријуми, мерила и начин остваривања права радника на зараду по основу ове врсте доприноса утврђују се општим актом (колективним уговором или правилником о раду) и уговором о раду. Законом о раду није дефинисано шта се сматра под такозваном тринаестом платом, али полазећи од законских одредаба, послодавац може запосленима да исплати приход од капитала или зараду по основу доприноса запосленог пословном успеху, али уколико то није утврђено као обавеза актима послодавца, остаје као могућност.

М. Р. Б.