

ВИ ПИТАТЕ,  
СИНДИКАТ  
ОДГОВАРА

ОБЛИК

ОДГОВАРА



## Јубиларна награда и распоред радног времена

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

Запослена сам у јавном сектору и ускоро остварујем право на јубиларну награду. Добијам различите информације о томе како се рачунају године рада за испуњавање услова за добијање ове награде. Наиме, дали се рачунају године које се поклапају са радним стажом? Како ако нисам радила пуно радно време или сам радила код два послодавца истовремено?

**ОДГОВОР:** Право запослених на јубиларну награду, услови за остваривање, висина и начин остваривања овог права нису утврђени законом, већ се утврђују општим актом, односно уговором о раду. Код корисника јавних средстава ово право је у већини случајева утврђено у посебним колективним уговорима за поједине делатности. По правилу, јубиларна награда се исплаћује запосленом у години када он наврши одређени јубиларни број година рада оствареног у радном односу 10, 20, 30 година и сл. За признавање права у актима се обично наводи да ли се рачунају године рада код свих или само године рада проведених у радном односу код послодавца који је исплаћује. Углавном, она зависи од година проведених у радном односу, што значи да није меродаван стаж осигурања у смислу Закона о пензијском и инвалидском осигурању, него године рада проведене у радном односу. Такође, без обзира на то да ли је запослени засновао радни однос с пуним или непуним радним временом, меродавно је календарско време проведено у радном односу, а исто важи и за оног ко је радио или ради с непуним радним временом код два послодавца.

Добио сам упозорење пред отказ јер сам се супротставио директору због распореда радног времена и плаћања прековременог рада, па такво моје понашање није пожељно за фирму. Уколико добијем отказ из тог разлога, да ли ћу остварити накнаду штете јер ми је остало 10-11 дана неискоришћеног одмора?

**ОДГОВОР:** Запослени има право да искористи годишњи одмор без обзира на основ престанка радног односа. Ако не искористи годишњи одмор, запослени има право на накнаду штете за неискоришћени годишњи одмор у висини просечне зараде у претходних 12 месеци сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора, јер Закон о раду не прави разлику у односу на то шта је разлог престанка престанка радног односа.

М. Р. Б.