

IMAŠ PRAVO!

in favorem liberatores

VODIČ O RADNIM PRAVIMA ZA MLADE



VLADA CRNE GORE
MINISTARSTVO SPORTA



IMAŠ

In favorem liberatores!

**NVO Savez za
djecu i mlade - Kuća**

**Podgorica
avgust, 2018.**

**Podrška mladima
za dostojanstveni rad
VODIČ O RADNIM
PRAVIMA ZA MLADE**

PRAVO

www.mladiradnici.me

VODIČ O RADNIM PRAVIMA ZA MLADE

Imaš pravo!

Izdavač

NVO Savez za djecu i mlade-Kuća
Ulica 27. marta B/22, 81 000 Podgorica
nvokuca@gmail.com

Za izdavača
Pavić Radović

Autori

Ivana Mihajlović, Branka Čolević, Pavić Radović

Saradnici - volonteri:

Ilija Radović, Ilinka Baković

Urednik

Pavić Radović

Prelom, dizajn i priprema za štampu
Dragan Lučić

Štampa

Studio Mouse

Tiraž

100

Podgorica, avgust, 2018.

CIP - Каталогизација у публикацији
Национална библиотека Црне Горе, Цетиње

ISBN 978-9940-9859-1-2
COBISS.CG-ID 36547344

Vodič o radnim pravima za mlade Imaš pravo! objavljen je u okviru projekta „Podrška mladima za dostojanstveni rad“, čije sprovođenje je omogućilo Ministarstvo sporta Crne Gore. Sadržaj vodiča je isključiva odgovornost autora i nužno ne odražava stavove i mišljenja donatora.

SADRŽAJ

1. PREDGOVOR.....	6
-------------------	---

2. CILJ I SVRHA VODIČA.....	8
-----------------------------	---

3. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA.....	10
----------------------------------	----

Zaključivanje ugovora o radu.....	11
Šta ugovor o radu treba da sadrži?.....	11
Ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom.....	14
Ugovor o radu za obavljanje poslova kod kuće.....	14
Probni rad.....	14
Volonterski rad.....	15
Rad van radnog odnosa.....	19
Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova.....	19
Ugovor o djelu.....	20
Prestanak radnog odnosa.....	25
Otkazni rok.....	25

4. PRAVO NA ZARADU.....	27
-------------------------	----

Elementi zarade.....	28
Doprinosi za obavezno socijalno osiguranje.....	30
Naknada zarade.....	30
Obaveze poslodavca prilikom isplate zarada.....	31

5. RADNO VRIJEME, ODMORI I ODSUSTVA.....	33
--	----

Radno vrijeme.....	34
Pravo na odmor.....	37
Plaćeno odsustvo.....	39
Neplaćeno odsustvo.....	40
Odsustvo sa rada iz zdravstvenih razloga.....	40
Roditeljsko i porodiljsko odsustvo.....	40

6. ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU.....	42
------------------------------------	----

Procjena rizika.....	44
Sprovođenje mjera zaštite.....	44

Zdravstveni pregledi zaposlenih.....	46
Informisanje zaposlenih i osposobljavanje.....	47
Prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih.....	47
Pravo na odbijanje rada i pravo na napuštanje radnog mjesta.....	49
Obaveze zaposlenih.....	49

7. ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I ZLOSTAVLJANJA NA RADU.....51

Zlostavljanje na radu (mobing).....	51
Postupak za zaštitu od mobinga.....	53
Ponašanja kojima se sprovodi mobing.....	54
Zaštita pred sudom i Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova.....	56

8. KAKO POSTUPATI KADA MISLITE DA SU VAM PRAVA POVRIJEĐENA?.....57

9. VAŽNI KONTAKTI.....58

P OSLEDNJIH DECENIJA

sve više se govori o nestanku tradicionalnih oblika rada za koje se negdje polovinom XX vijeka smatralo da su jednom za svagda osigurani i da njegove karakteristike kao što su stalno zaposlenje, penzijsko i zdravstveno osiguranje, osmočasovno radno vrijeme, garantovani godišnji odmori, slobodni vikendi i pravo na zaštitu radničkih interesa više ne mogu biti dovedene u pitanje. Istovremeno, sve prisutniji postaje fleksibilni ili tzv. prekarni rad koji karakteriše nesigurnost, rad na određeno vrijeme, povremeni i privremeni rad, značajno ograničena radna prava i zaštita. Za razliku od generacija iz razdoblja socijalne države u Evropi, koje su mogle računati na teško stečena radnička prava i socijalnu sigurnost, današnje mlade generacije nalaze se u stanju permanentne neizvjesnosti, što utiče na materijalno i psihološko stanje mladih, kao i osjećaj sigurnosti. Iako se ovom problemu često učitavaju različita politička i ideološka značenja, instrumentalizuje se i neartikulisano upotrebljava, sama njegova prisutnost nedvosmisleno ukazuje na nove, izmijenjene ten-

dencije u odnosima rada i kapitala.

DA STVAR NIJE PROLAZNOG KARAKTERA

I NIMALO NAIVNA, jasno je već i iz toga što Međunarodna organizacija rada (MOR), nasuprot ovoj pojavi snažno insistira na dostojanstvenom radu (*decent work*) kao jedinoj pravednoj vrsti rada i radnih odnosa, predstavljajući ga kao dominantni cilj još na konferenciji iz 1999. godine. Ta ideja dostojanstvenog rada, kao opozita prekarnom radu, u vrlo kratkom periodu je prihvaćena na svjetskom nivou i u završnom izvještaju Svjetskog samita organizacije Ujedinjenih nacija (UN), održanog septembra 2005. godine, 150 svjetskih lidera složilo se da produktivnu zaposlenost i pristojan rad postavi kao centralni cilj nacionalnih i međunarodnih politika.

MOR je dostojanstveni rad definisala kao produktivno radno mjesto na kome se štite prava radnika, gdje se radom može zaraditi pristojna zarada i gdje postoji odgovarajuća socijalna zaštita radnika. To podrazumijeva da pojedinac uživa ljudska prava u oblasti rada, ima pravo na zaradu od koje se može dostojno živjeti, sprječavanje eksploatacije radnika, uređen i fer odnos poslodavaca prema zaposlenim, bezbjedno i zdravo radno mjesto, zaštitu socijalnih prava zaposlenih i

članova njihovih porodica, što bolje uslove za lični prosperitet zaposlenog i socijalnu integraciju, poštovanje prava na sindikalno organizovanje, dovoljan broj radnih mjesta, jednake mogućnosti na pristup radnim mjestima i sticanje zarade, ravnopravnost između muškarca i žene. U najkraćem, posao koji omogućava dostojan život.

OVO JE VEOMA VAŽNO

ZA MLADE LJUDE koji se danas u cijelome svijet suočavaju sa nizom problema na tržištu rada: nedostupnost adekvatnih radnih mjesta, nezaposlenost, neprincipijelna konkurentnost, rad na mjestima ispod stečenih kvalifikacija, preopterećenost, nesigurni poslovi i primanja, nedostatak slobodnog vremena, skraćeni periodi odmora, diskriminacija na radnom mjestu i nedovoljna zaštita na radu i manjkava socijalna zaštita. U poređenju sa odraslima, mladima uvijek prijeti veći rizik od otpuštanja, prisiljeni su da biraju između loših uslova rada i male plate i toga da uopšte ne rade, nedovoljno ili nikako su informisani o svojim radnim pravima. Po pravilu, oni danas rade na osnovu privremenih ugovora, što limitira i ostvarivanje osnovnih prava i pogodnosti koje proizilaze iz prava po osnovu rada. Kada je mlada osoba izložena dužim razdobljima privre-

menih ugovora, nezaštićenosti i nesigurnosti, to se onda neminovno negativno odražava na sve domene njenog funkcionisanja, kako poslovnog, tako mentalnog i socijalnog, a što u krajnjem ima i negativne posledice po društvo kojem pripada, jer veliki produktivni potencijal i aktivni doprinos mladih ljudi ostaju u sjenci stalne brige za očuvanje radnog mjesta. Radi suzbijanja takve prakse, neophodno je u kontinuitetu promovisati značaj i poštovanje zagarantovanih radnih prava.

Cilj i svrha vodiča

U Crnoj Gori radni odnosi i prava po osnovu rada nijesu prepušteni tržišnom imperativu. Već u Ustavu je zagarantovano da svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične i humane uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti. Takođe Ustav propisuje da je zabranjen prinudni rad, ali i to da zaposleni imaju pravo na odgovarajuću zaradu, na ograničeno radno vrijeme i plaćeni odmor, na zaštitu na radu, kao i da omladina, žene i invalidi uživaju posebnu zaštitu na radu.

Ove važne ustavne norme, dalje su detaljno razrađene i regulisane Zakonom o radu, a pojedini instituti bliže su uređeni Opštim kolektivnim ugovorom koji važi za sve zaposlene i poslodavce u Crnoj Gori. Radni odnosi državnih službenika i namještenika dodatno su uređeni Zakonom o državnim službenicima i namještenicima¹ i Zakonom o zaradama državnih službenika i namještenika. Svi ovi pravni akti upodobljeni su u najvećoj mjeri međunarodnim standardima u oblasti rada i u velikoj mjeri se bave zaštitom prava radnika, odnosno pružaju važnu podlogu za njihovo sprovođenje i poštovanje.

U praksi, problem nastaje u njihovoj primjeni, kao i u njihovom nepoznavanju od strane onih na koje se odnose, te nedostatku kontinuirane promocije prava koja zaposlenima stoje na raspolaganju. Ovo je naročito prisutno kod mladih ljudi, koji, kako je već navedeno, nedovoljno znaju o zagarantovanim pravima. U tom smislu može se govoriti i o dijelu njihove odgovornosti za aktuelno stanje - poznavanje osnovnih radnih standarda, na temelju kojih se uređuju odnosi između poslodavaca i radnika, osnovni je preduslov zahtjeva za njihovim poštovanjem. U uređenom pravnom sistemu jasno je šta poslodavac može, a šta ne može tražiti od zaposlenog, koje su njegove obaveze prema zaposlenom, a koje zaposlenog prema poslodavcu. Dok su pojedine pojave na radnom mjestu i za vrijeme rada detaljno objašnjene, pojedina ponašanja su, imperativno i bez izuzetka zabranjena.

Glavni cilj ovog vodiča je upravo da mladim ljudima pruži mogućnost upoznavanja svojih prava i ohrabri ih na zalaganje za njihovu zaštitu, tako što će omogućiti lakše snalaženje kroz široku lepezu zakona i pravnih normi² i pomoći u promovisanju pravednih radnih odnosa.

Rukovodeći se idejom da je od presudnog značaja osigurati mladima potrebne informacije na odgovarajući način, njegov krajnji cilj je i da podigne svijest o potrebi za dostojanstvenim radom i važnosti uspostavljanja takve radne prakse.

1 Zakon o državnim službenicima i namještenicima u vodiču nije detaljno razmatran. O njemu, kao i ostalim neobrađenim temama, više na sajtu www.mladiradnici.me.

2 Napominjemo da zbog prirode vodiča i ograničenosti prostora, njime nije bilo moguće u cjelosti obuhvatiti široku oblast radnih prava, tako da je neophodno da čitalac, u situacijama kada za tim postoji potreba, za svaku od pojedinih oblasti detaljnije konsultuje pravne akte koji regulišu radne odnose, odnosno Zakon o radu i druge relevantne propise.

OSNOVNA PRAVA I NAČELA RADA

Međunarodna organizacija rada, suočena sa nezadovoljavajućim nivoom usvajanja međunarodnih standarda rada od strane država članica i, naročito, problemima u kontroli njihove primjene, usvojila je 1998. godine *Deklaraciju o osnovnim principima i pravima na radu*. Ona je obavezujuća za sve države članice UN, čije se vlade, radničke organizacije i organizacije poslodavaca po automatizmu obavezuju da poštuju i promovišu osnovna radna prava.

MEĐUNARODNI STANDARDI

Sloboda udruživanja i pravo na organizovanje i kolektivno pregovaranje predviđaju pravo svih radnika i poslodavaca na osnivanje i pristupanje udruženjima prema svom izboru, pravo na zaštitu od postupaka diskriminacije po osnovu sindikalnog djelovanja i promocije kolektivnog pregovaranja.

Ukidanje svih oblika prisilnog rada: ovi standardi zabranjuju svaki oblik prisilnog ili obaveznog rada kao sredstva prinude i vaspitanja, kao kazne za izražavanje političkih stavova, kao radne discipline, kao kaznu za učešće u štrajkovima i kao sredstvo diskriminacije.

Najniža dob za rad i zabrana dječjeg rada: najniža dob za zasnivanje radnog odnosa ne smije biti niža od dobi za završavanje obaveznog školovanja i ne manje od 15 godina života,

dok se posebnim odredbama neposredno ukidaju najgori oblici dječjeg rada (npr. ropstvo, prostitucija, trgovina ljudima, itd.). Takva zabrana odnosi se na svu djecu, odnosno osobe mlađe od 18 godina.

Standardi ravnopravnosti i nediskriminacije: podrazumijevaju zabranu diskriminacije u pristupu zaposlenju, osposobljavanju, politici plata, politici napredovanja radnika, i bilo kojem drugom obliku radnih odnosa s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo.

Zasnivanje radnog odnosa

Zasnivanje radnog odnosa započinje zaključivanjem ugovora o radu između poslodavca i zaposlenog i po pravilu se zaključuje na neodređeno vrijeme (za *stalno*) i kao takav traje dok ga jedna od strana ne otkaže ili dok ne nastupe okolnosti propisane Zakonom o radu. Međutim, pod određenim uslovima radni odnos se može ostvariti i zaključivanjem ugovora na određeno vrijeme (ograničen period), ili putem drugih oblika radnog angažovanja, potpisivanjem posebnog ugovora kao što je ugovor o privremenim i povremenim poslovima, ugovor o djelu i slično.

Raznovrsne oblike radnog angažovanja je veoma važno poznavati, jer je velika razlika u obimu prava koji proističu iz pojedinih ugovora. Samo kod zasnivanja radnog odnosa zaključivanjem ugovora o radu (bilo da je na neodređeno ili na određeno vrijeme) zaposleni ima prava u najširem obimu koja podrazumijevaju: pravo na odgovarajuću zaradu (naknadu zarade, uvećanu zaradu), pravo na godišnji odmor, pravo na plaćeno bolovanje, plaćen prekovremeni rad, plaćen rad vikend

dom i rad noću, pravo na materijalno obezbjeđenje za vrijeme privremene nezaposlenosti, pravo na zaštitu na radu, prava u slučaju smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti i dr.

OSNOVNA PRAVA ZAPOSLENOG IZ RADNOG ODNOSA

- pravo na odgovarajuću zaradu (kao i pravo na naknadu zarade i uvećanu zaradu);
- pravo na materijalno obezbjeđenje za vrijeme privremene nezaposlenosti (novčana nadoknada);
- pravo na odsustvovanje sa rada u slučaju bolesti i naknadu zarade za te dane;
- prava u slučaju smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti;
- pravo na godišnji odmor i druga odsustva;
- pravo na plaćen prekovremeni rad i rad noću;
- pravo na zaštitu na radu, zdravstvenu zaštitu i dr.

1 ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU

Ugovor o radu je dvostrani pravni akt kojim se regulišu međusobna prava i obaveze zaposlenog i poslodavca. Da bi ugovor o radu bio punovažan potrebno je da ga zaključe zaposleni i poslodavac (ili osoba koju je poslodavac ovlastio za potpisivanje ugovora), da bude u pisanoj formi i da se zaključi prije stupanja zaposlenog na rad. Tome prethodi da osoba koja zasniva radni odnos ispunjava opšte uslove³ predviđene Zakonom o radu, a koji podrazumijevaju da je zaposleni navršio najmanje 15 godina života i da ima opštu zdravstvenu sposobnost, kao i da poslodavac, prije zaključivanja ugovora o radu, kandidata informiše o poslu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa.

Zaposleni je takođe u obavezi da prije zaključivanja ugovora o radu obezbijedi na uvid poslodavcu potrebna dokumenta kao što su potvrda o identitetu (fotokopiju lične karte), dokaze o ispunjenosti uslova za rad na određenom radnom mjestu, kao što su vrsta i stepen stručne spreme, eventualna posebna znanja i vještine (fotokopiju diplome o završenoj školi, posebne sertifikate i licence ako se to zahtijeva za rad na određenom mjestu), kao i druge dokaze o ispunjenosti posebnih uslova za rad na određenim poslovima (sanitarna knjižica, izveštaj ljekara i slično).

³ Za određene poslove, koji podrazumijevaju povećani rizik na radu, Zakon o radu predviđa i ispunjavanje *posebnih uslova* za zasnivanje radnog odnosa. Ugovor o radu na takvim poslovima može se zaključiti samo ako zaposleni ispunjava uslove za rad na tim poslovima, odnosno ako je prethodno utvrđena zahtijevana zdravstvena sposobnost za rad od strane nadležnog organa.

NAPOMENA: *Zaposleni nije u obavezi, niti poslodavac može od nje-ga zahtijevati podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, kao ni dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nijesu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos, niti prethodno davanje izjave o ot-kazu ugovora o radu od strane tog lica! Takođe poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa, dokazom o trudnoći, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i djeteta utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa.*

ŠTA UGOVOR O RADU TREBA DA SADRŽI?

Svaki ugovor o radu sadrži ključne elemente iz kojih je jasno vidljivo na koji način i pod kojim uslovima poslodavac i zaposleni regulišu radni odnos. U skladu sa tim neophodno je da u njemu budu navedeni: naziv i sjedište poslodavca, lično ime zaposlenog, mjesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog, vrsta i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja zaposlenog, koji su uslovi za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu, naziv posla koje zaposleni treba da obavlja, mjesto rada, vrsta radnog odnosa (na određeno

ili neodređeno vrijeme), radno vrijeme (puno, nepuno ili skraćeno), novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu, dan početka rada. Tu spadaju i elementi za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog, rokovi za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo; trajanje dnevnog i nedjeljnog radnog vremena i drugo. Ugovor o radu može da sadrži i opis poslova radnog mjesta, potrebne vještine i radno iskustvo, premda je to obično navedeno u Aktu o sistematizaciji radnih mjesta kod poslodavca, sa kojim zaposleni takođe treba biti upoznat.

Takođe, ako postoje uslovi o kojima su se radnik i poslodavac složili, a koji se razlikuju od onih propisanih zakonom o radu ili drugim pravnim aktom, njih treba navesti u ugovoru o radu. Ovdje je dodatno važno naglasiti da postoji i *mogućnost promjene ugovora o radu*. Naime, poslodavac i zaposleni mogu ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada, tzv. **aneks ugovora o radu**, koji ukoliko je zaključen, postaje sastavni dio osnovnog ugovora o radu zaključenog prilikom stupanja na rad⁴. U oba slučaja, po sačinjenom ugovoru o radu ili aneksu ugovora, poslodavac i zaposleni su u obavezi da ga potpišu, čime on dobija svoju pravnu valjanost. Tom prilikom, ugovor se sačinjava u najmanje tri primjerka od kojih jedan

primjerak obavezno dobija zaposleni, a obaveza poslodavca je da u mjestu rada ili sjedištu poslodavca čuva najmanje jedan primjerak ugovora o radu.

Bez obzira da li je riječ o ugovoru na određeno ili neodređeno radno vrijeme, poslodavac je dužan da prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje prije stupanja na rad ili po samom stupanju na rad. Obavezno socijalno osiguranje obuhvata: penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti. Time zaposleni ostvaruje pravo na zaštitu kada nastupe određeni slučajevi (kada ode u penziju, ukoliko se razboli, ukoliko ostane bez posla). Isto tako, ako se zaključuje neki drugi ugovor van radnog odnosa (recimo ugovor o privremenim i povremenim poslovima), bitno je da radno angažovani bude upoznat sa svojim pravima, jer njegov status nije isti kao status zaposlenog. Na taj način bi se izbjegli eventualni nesporazumi ili pogrešna očekivanja.

Ugovor o radu na određeno vrijeme (ograničeni period), kako zakon predviđa, poslodavac i zaposleni mogu zaključiti radi obavljanja poslova čije je trajanje iz objektivnih razloga unaprijed određeno ili je uslovljeno nastupanjem okolnosti ili događaja koji se nijesu mogli predvidjeti i ne može trajati duže od 24 mjeseca. Izuzetno, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati i duže od 24 mjeseca, samo ako je to potreb-

⁴ Kako bi se moguće zloupotrebe ovog instituta svele na najmanju moguću mjeru, Zakonom o radu i Opštim kolektivnim ugovorom propisane su situacije u kojima poslodavac i zaposleni mogu ponuditi izmjenu ugovorenih uslova.

no zbog zamjene privremeno odsutnog zaposlenog, obavljanja sezonskih poslova ili rada na određenom projektu do okončanja tog projekta, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Važno je naglasiti da zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme ima ista prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada dok ugovor traje, kao i zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Takođe, važno je kod ugovora o radu na određeno vrijeme istaći i to da, ako zaposleni nastavi da radi kod poslodavca nakon isteka roka na koji je

zaključio ugovor o radu, smatra se da je ugovor o radu zaključen na neodređeno vrijeme – tzv. transformacija ugovora o radu.

NAPOMENA: Ugovor o radu u kome nije utvrđeno vrijeme na koje se zaključuje smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme. Dakle, u slučaju propusta poslodavca da navede na koji se vremenski period zaključuje ugovor, Zakon smatra da zaposleni ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, što svakako ide u korist zaposlenog!

Šta ako zaposleni započne rad bez zaključenog ugovora?

Zakon o radu posebno štiti zaposlenog u slučaju nepotpisivanja ugovora o radu. Ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu, a zaposleni stupi na rad – zakon je izričit u tome da je zaposleni danom stupanja na rad zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme.

Šta ako zaposleni ne započne rad na dan utvrđen ugovorom o radu?

Ako zaposleni ne stupi na rad danom koji je utvrđen ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos. Izuzetak je ukoliko je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga⁵, pri čemu je zaposleni obavezan da obavijesti poslodavca o razlogu izostanka u roku od 24 sata od dana predviđenog za stupanje na rad. U tom slučaju zaposleni će stupiti na rad, zavisno od uzroka zbog kojeg je spriječen, u novom terminu koji mu odredi poslodavac.

⁵ Opravdani razlozi su previđeni Opštim kolektivnim ugovorom i njima se smatraju: smrti srodnika zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, bolničko liječenje, odaziv na poziv državnog organa, prekid saobraćaja izazvanog elementarnom nepogodom (zemljotres, poplava i sl.).

UGOVOR O RADU SA NEPUNIM RADNIM VREMENOM

Ugovor o radu može se zasnovati za rad sa nepunim radnim vremenom, kako na neodređeno, tako i određeno vrijeme. Zaposleni koji rade sa nepunim radnim vremenom imaju sva prava iz rada i po osnovu rada srazmjerno vremenu provedenom na radu. Jedina razlika je u tome što je njihovo radno vrijeme kraće od onoga radnika s punim radnim vremenom. Oni također zasnivaju radni odnos s poslodavcem ugovorom o radu, mogu biti angažovani za obavljanje istih poslova kao i radnici s punim radnim vremenom, imaju iste obaveze, pravo na organizovanje i kolektivno pregovaranje, na zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, zaštitu od diskriminacije na radnome mjestu; imaju jednaka prava na jednake uslove iz oblasti socijalne zaštite; zaštite materinstva; prekida radnog odnosa; plaćenog godišnjeg odmora, plaćenih državnih i vjerskih praznika, kao i bolovanja. Drugim riječima, radnik s nepunim radnim vremenom ima sva prava iz radnog odnosa kao i radnik s punim radnim vremenom, ali srazmjerno vremenu provedenom na radu.

UGOVOR O RADU ZA OBAVLJANJE POSLOVA KOD KUĆE

Poslodavac može organizovati rad kod kuće kada to dopušta priroda posla. Kod kuće se mogu obavljati oni poslovi koji spadaju u djelatnost poslodavca ili su neposredno povezani sa tom djelatnošću. Baš kao i zaposleni sa nepunim radnim vremenom, zaposleni koji obavlja rad kod kuće ima ista prava i obaveze kao zaposleni koji obavlja rad u poslovnim prostorijama, pri čemu se kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuju uslovi i način obavljanja rada kod kuće.

PROBNI RAD

Probni rad kao poseban uslov za rad, može se utvrditi aktom o sistematizaciji, ako posebnim zakonom nije drukčije uređeno. Kao i kod prethodnih oblika radnih odnosa, zaposleni za vrijeme probnog rada ima sva prava i obaveze iz radnog odnosa. Probni rad, osim u pojedinim slučajevima, ne može biti duži od šest mjeseci⁶. Dužina trajanja probnog rada, način sprovođenja i ocjenjivanje rezultata probnog rada utvrđuje se kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a ako za vrijeme probnog rada zaposleni ne zadovolji

Probni rad u trajanju od godinu dana obavezan je za državne službenike, odnosno namještenike koji prvi put zasnivaju radni odnos na neodređeno vrijeme u državnom organu. Državni službenik, odnosno namještenik koji zadovolji na probnom radu nastavlja sa radom u državnom organu, a koji ne zadovolji, radni odnos mu prestaje po sili zakona.

VAŽNO

- Ako je radni odnos na određeno vrijeme, mora se precizirati trajanje tog ugovora o radu i navesti osnov za zasnivanje takvog radnog odnosa!

- Preciziranje datuma početka rada u ugovoru vrlo je bitno jer od tog dana počinju da teku prava, obaveze i odgovornosti koje proističu iz radnog odnosa i jer je to dan početka osiguranja zaposlenog!

- Maloljetnik može da zasnue radni odnos samo uz pisanu saglasnost roditelja (usvojioca ili staraoca) pod uslovom da takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje i da ima najmanje 15 navršenih godina života i utvrđenu zdravstvenu sposobnost!

VAŽNO

na poslovima radnog mjesta, radni odnos mu prestaje danom isteka roka određenog ugovorom o radu.

VOLONTERSKI RAD

Volontiranje ili volonterski rad je relativno novi radno-pravni institut u okviru crnogorskog radno pravnog sistema i preciznije je definisan Zakonom o radu i posebnim Zakonom o volonterskom radu.

Volonterski rad se definiše kao dobrovoljno i besplatno ulaganje vremena, znanja i vještina kojima se obavljaju usluge ili aktivnosti u korist drugog lica ili za opštu dobrobit društva, pri čemu se obavlja bez prava na zaradu za obavljeni rad, novčane naknade ili druge imovinske koristi.

I ovaj oblik rada, kako i prethodni, zaključuje se ugovorom – ugovorom o volonterskom radu u pisanoj formi između volontera i organizatora volonterskog rada (koji ujedno može biti i korisnik volonterskih usluga). Šta ugovor o volontiranju treba sve da sadrži detaljno je precizirano Zakonom o volonterskom radu iz kojeg ćemo ovdje navesti neke od značajnijih stavki koje onima koji planiraju pružati volonterske usluge, mogu pomoći za razumijevanje ove mogućnosti.

Ono što je bitno naglasiti jeste da organizator volonterskog rada ne može biti pravno lice čiji je cilj sticanje (ili povećanje) dobiti, niti se volonterskim radom smatra obavljanje usluga ili ak-

tivnosti koje je neka osoba obavezna da pruži drugoj na osnovu zakona ili drugih propisa; izvršavanje posebnih obaveza u skladu sa sudskim odlukama i presudama ili obavljanje usluga ili aktivnosti koje su uobičajene u porodičnim, prijateljskim ili komšijskim odnosima. U tom smislu volonterski rad mogu samo organizovati: državni organ, organ državne uprave, lokalne samouprave, ustanova iz oblasti socijalne i dječje zaštite, zdravstvene zaštite, kulture, sporta, vjerska zajednica, domaća i međunarodna nevladina organizacija registrovana u Crnoj Gori, kao i druga domaća i strana pravna lica čiji cilj nije sticanje ili povećanje dobiti.

Organizatoru volonterskog rada, dakle, zabranjeno je iskorišćavanje i zloupotrebljavanje volontera u svrhu sticanja ili povećanja dobiti i ima dužnost da vodi evidenciju o zaključenim ugovorima o volonterskom radu, da prijavi volontera na osiguranje za slučaj povrede ili profesionalnog oboljenja za vrijeme volonterskog rada, u skladu sa zakonom, kao i da nakon prestanka volonterskog rada, upiše u volontersku knjižicu podatke o vremenu pružanja volonterske usluge, vrsti volonterskog rada i obuci koju je volonter stekao tokom trajanja volonterskog rada.

NAPOMENA: Volonterski rad može trajati do šest časova dnevno i ne duže od 25 časova nedjeljno. Međutim, ako se ugovor o volonterskom radu zaključi sa osobom koje želi da se stručno osposobi i stekne posebna znanja i vještine za rad u

struci, te da mu se taj rad prizna kao radno iskustvo i kao uslov za polaganje stručnog ispita, volonterski rad traje do 40 časova nedjeljno, odnosno izjednačava se sa formalnim radnim odnosom.

PRIPRAVNICI

Prava i obaveze pripravnika ne razlikuju se od prava i obaveza drugih radnika, a svrha tog oblika rada je učenje i osposobljavanje pojedinca za samostalno obavljanje posla. Ipak, pravila pod kojima oni to ostvaruju nijesu ista, s obzirom da pripravnici rade prvenstveno radi sticanja znanja i vještina. Zato, primjera radi, njima nije dopušteno da koriste opremu za koju (još uvijek) nijesu osposobljeni, nije im dopušteno obavljanje određenih poslova bez nadzora, nemaju mogućnost samostalnog odlučivanja u dijelu procesa rada i upravo zbog toga najčešće imaju pravo na mentorstvo od kojega „uče“ posao. U tom smislu pripravnici, za razliku od radnika zaposlenih po drugim osnovama, ne mogu preuzimati odgovornost za određene vrste poslova i zadataka.

Ako neko prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme, odnosno stručne kvalifikacije, poslodavac sa njim može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika, tj. ugovor o obavljanju pripravničkog staža. Zakonom o radu i Opštim kolektivnim ugovorom propisano je da pripravnički staž sa zaposlene sa visokom stručnom spremom traje 9 mjeseci, dok za sve ostale traje 6 mjeseci.

Nešto je drugačije kada je riječ o obavljanju pripravničkog staža u državnom organu, a što je definisano Zakonom o državnim službenicima i namještenicima. Ovdje se pripravnikom smatra osoba koje prvi put zasniva radni odnos u određenom nivou kvalifikacije obrazovanja, radi osposobljavanja za samostalno vršenje poslova.

Ovaj vid pripravničkog rada se zasniva na osnovu javnog oglasa koji sprovodi Uprava za kadrove i koja sastavlja listu kandidata na osnovu koje starješina državnog organa donosi odluku o izboru. Pripravnički staž za VI i VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja traje 12 mjeseci, ukoliko posebnim zakonom nije drukčije uređeno, a za III i IV1 nivo kvalifikacije obrazovanja šest mjeseci, ukoliko posebnim zakonom nije drukčije uređeno.

Važno je znati da se pripravnički staž produžava u slučaju odsustva sa rada zbog privremene spriječenosti za rad, po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju i zbog porodijskog odsustva.

RADNA PRAVA MALOLJETNIKA

Osobe mlađe od 18 godina (ali ne mlađe od 15 godina!) mogu zasnovati radni odnos, samo pod određenim uslovima, jer je pored ustanovljenih i opštih standarda radnih prava, maloljetnicima, zajedno sa ženama i licima sa invaliditetom, Ustavom i Zakonom o radu zagarantovana posebna zaštita radnih prava.

Tako maloljetnik može zaključiti bilo koju vrstu ugovora o radu samo uz pisanu saglasnost roditelja, usvojioca ili staraoca, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje, odnosno ako takav rad nije zabranjen zakonom i samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje njegova sposobnost za obavljanje poslova za koje zaključuje ugovor o radu i da takvi poslovi nijesu štetni za njegovo zdravlje.

Nadalje, Zakon o radu propisuje da zaposlena žena, zaposleni mlađi od 18 godina života ne mogu da rade na radnom mjestu na kojem se pretežno obavljaju naročito teški fizički poslovi, radovi pod zemljom ili pod vodom, niti na poslovima koji bi mogli štetno i s povećanim rizikom da utiču na njihovo zdravlje i život.

Takođe, zaposlenom mlađem od 18 godina života ne može se odrediti da radi duže od punog radnog vremena, niti noću, a kolektivnim ugovorom kod poslodavca, zaposlenom mlađem od 18 godina života može se utvrditi radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

7 Samo izuzetno, zaposleni mlađi od 18-e godine života može biti raspoređen na rad noću, kad je neophodno da se nastavi rad prekinut usljed elementarnih nepogoda, odnosno da se spriječi šteta na sirovinama ili drugom materijalu.

2 RAD VAN RADNOG ODNOSA

Iako možda na prvi pogled djeluje paradoksalno, postoje i ovakvi oblici rada i oni su veoma zastupljeni. Oni se zaključuju posebnim ugovorima o radu i njihova je ključna karakteristika da su vremenski ograničeni (ne treba ih miješati sa ugovorom o radu na određeno vrijeme!) i da angažovana lica nemaju svojstvo zaposlenih, jer ne zasnivaju radni odnos. To u praksi znači da se u pogledu prava, obaveza i odgovornosti ugovornih strana, kao što su recimo postojanje razloga za otkaz ugovora, imaju primjenjivati samo odredbe tog ugovora, a ne odredbe Zakona o radu, imajući u vidu upravo činjenicu da ovo predstavlja rad van radnog odnosa i da lica koja taj rad obavljaju nemaju status zaposlenog lica.

UGOVOR O OBAVLJANJU PRIVREMENIH I POVREMENIH POSLOVA

Ovo je jedan od najčešćih ugovora ove vrste i sačinjava se kada postoji potreba za obavljanjem posla u kraćim vremenskim periodima. Njegova je bitna karakteristika da se može zaključiti samo za one poslove za koje ne postoji stalna potreba kod poslodavca ili koji nijesu predviđeni sistematizacijom kod poslodavca kao stalna radna mjesta

(osim u slučaju zamjene odsutnog zaposlenog ili usled povećanog obima posla).

Ugovor o privremenim i povremenim poslovima mora biti zaključen takođe u pisanoj formi i obavezno mora sadržati sledeće elemente: lične podatke izvršioca, opis posla radi čijeg se izvršenja zaključuje ugovor, rokove za otpočinjanje i završetak posla, uslove i način njegovog izvršenja, kao i visina, rok i način isplate zarade za izvršeni posao. Ovaj ugovor ne može se zaključiti na period duži od 120 radnih dana u toku kalendarske godine za konkretnu vrstu posla i podrazumijeva da radno angažovani imaju pravo na zdravstveno i penzijsko osiguranje i da im se rad uračunava u radni staž.

NAPOMENA: U praksi su vrlo česte zloupotrebe radnog angažovanja po osnovu privremenih i povremenih poslova od strane poslodavaca iz razloga što ne postoji obaveza davanja godišnjih odmora, ne postoji obaveza davanja slobodnih dana, kao i pravo na porodiljsko odsustvo i slično. Zbog ovih „praznina“ dešava se da poslodavci zaključuju ovakve ugovore za poslove koji su predviđeni pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta i za koje se zna da postoji stalna potreba.

Sumnju da se radi o zloupotrebi ove vrste ugovora je moguće prijaviti.

UGOVOR O DJELU

Zbog česte zloupotrebe, izmjenama i dopunama Zakona o radu iz 2011. godine, ugovor o djelu, koji je do tada bio tretiran kao posebna vrsta ugovora, brisan je iz ovog zakona. Sam ugovor o djelu, regulisan je Zakonom o obligacionim odnosima i njime se, kao i kod ugovora u povremenim i privremenim poslovima, ne zasniva radni odnos u smislu Zakona o radu.

Ipak i dalje je jedan od čestih instituta prilikom radnog angažovanja na pojedinim poslovima, uglavnom u situaciji kada naručilac posla ima potrebu za određenim fizičkim ili intelektualnim radom koji ne spada u segment djelatnosti za koje je registrovan. Ugovor o djelu je takođe dvostran, on podrazumijeva da se obje ugovorne strane obavezuju na izvršenje obaveza preuzetih ugovorom. Obično se naručilac posla obavezuje da za izvršeni posao isplati naknadu u tačno određenom iznosu i u tačno utvrđenom roku, a izvršilac posla da u određenom roku obavi naručeni posao.

Ugovor o djelu se zaključuje radi samostalnog izvršenja određenog fizičkog ili intelektualnog posla, ili sa licem koje obavlja umjetničku ili drugu djelatnost u oblasti kulture u skladu sa zakonom. Ukoliko se ugovorom o djelu angažuju nezaposlena lica, odnosno lica koja nijesu osigurana po drugom osnovu, naručilac posla je dužan da u definisanom procentu uplati doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje kao

i doprinose za zdravstveno osiguranje na teret osiguranika. Ukoliko se pak, ugovor o djelu zaključuje sa sa nekim ko je zaposlen, tj. izvršiocem posla koji prava po osnovu osiguranja ostvaruje po drugom osnovu, obračunava se samo porez i prirez na definisanu osnovicu.

BAVLJANJE POSLOVA VAN PROSTORIJA POSLODAVCA

Poslodavac može, radi izrade određenih predmeta i pružanja usluga iz svoje djelatnosti van prostorija poslodavca (izrada predmeta domaće radinosti, skupljanje sekundarnih sirovin, prodaja knjiga, brošura, novina, pružanja usluga na računaru i sl.), da zaključi poseban ugovor o radu kojim se predviđa obavljanje poslova van prostorija poslodavca, upravo u skladu sa prirodom poslova.



NA SLJEDEĆIM STRANAMA
MOŽETE POGLEDATI
DVA PRIMJERA
UGOVORA O RADU

Na osnovu člana 21 i 24 Zakona o radu ("Sl.list CG", br. br. 26/2009, 59/2011, 66/2012, 31/2014), člana __ Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji, sistematizaciji i analitičkoj procjeni radnih mjesta u _____ (naziv firme), broj ____ od ____g., zaključuje se

UGOVOR O RADU na neodređeno vrijeme

između:

_____ (**naziv firme**), sa sjedištem u ul. _____
(ulica, grad), koju zastupa Direktor _____ (ime i prezime direktora) (u daljem tekstu: **Poslodavac**),
i
_____, _____ (zvanje), sa prebivalištem u ulici
_____ (adresa, mjesto), JMBG _____ (u daljem tekstu: **Zaposleni**)

Član 1

Zaposleni zasniva radni odnos kod Poslodavca na radnom mjestu: _____.

Pored opštih uslova za zasnivanje radnog odnosa, Zaposleni ispunjava i posebne uslove potrebne za rad na poslovima radnog mjesta iz stava 1. ovog člana i to: VSS stručnu spremu, poznavanje engleskog jezika, poznavanje rada na računaru, _____, _____...

Na radnom mjestu iz člana 1 ovog ugovora, Zaposleni je dužan obavljati poslove po opisu poslova utvrđenom važećim Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji, sistematizaciji i analitičkoj procjeni radnih mjesta.

Član 2

Radni odnos se zasniva na neodređeno vrijeme, a obaveze ugovornih strana počinju teći od _____. godine.

Član 3

Mjesto rada Zaposlenog je u prostorijama Poslodavca, u ulici _____.

Član 4

Zaposleni će raditi u punom radnom vremenu od 8 radnih sati dnevno, odnosno 40 radnih sati sedmično.

Raspored radnog vremena utvrđuje se od 07:00^h do 15:00^h, svakog radnog dana u nedjelji - jednokratno radno vrijeme.

Član 5

U toku rada sa jednokratnim punim radnim vremenom Zaposleni će koristiti dnevni odmor od 10:00^h do 10:30^h.

Član 6

Zaposleni ima pravo na sedmični odmor koji će koristiti subotom i nedjeljom.

Član 7

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 20 radnih dana u toku kalendarske godine.

Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela zavisno od potreba Zaposlenog i Poslodavca.

Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela zavisno od potreba Zaposlenog i Poslodavca.

Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, s tim što je rješenje o korišćenju godišnjeg odmora dužan dostaviti Zaposlenom najkasnije 30 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Dužina trajanja godišnjeg odmora iz stava 1 ovog člana uvećava se po osnovu kriterijuma propisanih Opštim kolektivnim ugovorom.

Član 8

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade u slučajevima kako je to predviđeno Zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom.

Dužinu plaćenog odsustva, za svaki slučaj konkretno, utvrđuje Poslodavac pojedinačnim aktom.

Član 9

Zarada Zaposlenog sastoji se od: startne zarade, zarade za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim radnim uslovima (u daljem tekstu: osnovna zarada), uvećanja zarade, zarade po osnovu ostvarenih rezultata rada i naknade zarade.

Startna zarada u bruto iznosu, je dio zarade koju Zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora, i iznosi 70% obračunske vrijednosti koeficijenta.

Osnovna zarada Zaposlenog utvrđuje se na osnovu koeficijenta složenosti poslova ____ i obračunske vrijednosti koeficijenta od ____ eura u bruto iznosu.

Bruto zarada Zaposlenog, koja obuhvata startnu i osnovnu zaradu, iznosi ____ eura. Neto zarada zaposlenog iznosi ____ eura.

Zarada se obračunava i isplaćuje do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

Član 10

Zaposleni ima pravo na zaštitu na radu, a Poslodavac je dužan da obezbijedi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom.

Poslodavac je dužan da kolektivno osigura Zaposlenog od posljedica nesrećnog slučaja na poslu i van posla i rizika smrti usled bolesti.

Član 11

Na sva prava i obaveze koja nisu definisana ovim ugovorom primjenjuju se opšti propisi o radu.

U slučaju spora po ovom ugovoru kojeg ugovorne strane ne mogu sporazumno riješiti, nadležan je Osnovni sud u Podgorici.

Član 12

Ovaj ugovor stupa na snagu kada ga potpišu ugovorne strane.

Ovaj ugovor je sačinjen u 4 (četiri) istovjetnih primjeraka od kojih ugovorne strane zadržavaju po 2 (dva) primjerka.

U Podgorici, dana ____g.

Zaposleni,

M.P.

Poslodavac,

(naziv poslodavca)

(sjedište)

(broj)

(datum)

Na osnovu člana ____ stav ____ Zakona o radu („Službeni list CG“, br. ____) zaključuje se

UGOVOR O RADU

1. _____ zasniva
(naziv i sjedište poslodavca)

radni odnos sa _____

(ime i prezime zaposlenog, vrsta i stepen stručne spreme)

sa prebivalištem (boravištem) u _____, broj

(mjesto, ulica i broj)

radne knjižice _____, na radnom mjestu _____

(vrsta i opis poslova koje zaposleni obavlja)

2. Zaposleni će obavljati poslove u _____

(mjesto rada)

3. Zaposleni zasniva radni odnos na:

1) neodređeno vrijeme;

2) određeno vrijeme radi _____ do _____

4. Zaposleni je dužan da stupi na rad (dan, mjesec, godina) _____

5. Probni rad traje _____. Za vrijeme probnog rada zaposleni će obavljati poslove radnog
mjest _____.

6. Zaposleni zasniva radni odnos sa _____ radnim vremenom, u trajanju od _____.
(punim ili nepunim)

7. Zarada zaposlenog utvrđena u skladu sa zakonom i _____ iznosi _____ eura.
(opšti akt)

8. Zarada se isplaćuje _____, a najmanje jedanput mjesečno.
(rokovi isplate)

9. Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu:

1) za rad na dan praznika koji je neradni dan _____ %

2) za prekovremeni rad _____ %

3) za noćni rad _____ %

4) za rad u smjenama _____ %

10. Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvario da radi, za vrijeme:

1) odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan;

2) korišćenja godišnjeg odmora;

3) plaćenog odsustva;

4) odazivanja na poziv državnog organa.

11. Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad
do 30 dana i to:

1) u visini _____ % zarade koju bi ostvario u mjesecu u kojem je nastupila privremena nesposobnost za
rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada;

2) u visini _____ % zarade koju bi ostvario u mjesecu u kojem je nastupila privremena nesposobnost za
rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

12. Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini _____ % zarade koju bi ostvario da radi za vrijeme
prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog.

13. Zaposleni ima pravo na naknadu troškova:

- 1) za dolazak i odlazak sa rada u visini _____
- 2) za vrijeme provedeno na službenom putu u zemlji u visini _____
- 3) za vrijeme provedeno na službenom putu u inostranstvu u visini _____

14. Zaposleni ima pravo na druga primanja i to:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

15. Zaposleni ima pravo na:

- 1) odmor u toku dnevnog rada u trajanju od _____ minuta;
- 2) dnevni odmor u trajanju od _____ časova;
- 3) nedjeljni odmor u trajanju od _____ časova.

16. Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od _____ radnih dana.

17. Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo:

- 1) _____ u trajanju od _____ radnih dana;
(slučaj)
- 2) _____ u trajanju od _____ radnih dana;
(slučaj)
- 3) _____ u trajanju od _____ radnih dana;
(slučaj)
- 4) _____ u trajanju od _____ radnih dana;
(slučaj)
- 5) _____ u trajanju od _____ radnih dana;
(slučaj)

18. Za vrijeme radnog odnosa zaposleni ne može da vrši _____

(naziv i opis poslova)

u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica bez saglasnosti poslodavca.

19. Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokovao poslodavcu.

20. Poslodavac se obavezuje da odmah, po stupanju zaposlenog na rad, podnese propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

21. Poslodavac je dužan da obezbijedi zaštitu života i zdravlja zaposlenog za vrijeme rada, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

22. Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju povrede ili štete na radu ili u vezi sa radom, nadoknadi štetu, u skladu sa zakonom i _____.

(opšti akt)

23. Zaposleni i poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene zakonom, _____ i ovim ugovorom. (opšti akt)

24. Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj ugovor, pod uslovom i u slučajevima utvrđenim zakonom.

25. Ovim ugovorom utvrđuju se i sledeća prava i obaveze, i to:

26. Ovaj ugovor mogu otkazati zaposleni i poslodavac, u slučajevima i na način propisan Zakonom o radu. Otkazom ugovora, koji je saglasan zakonu, prestaje radni odnos zaposlenog.

27. Ovaj ugovor sačinjen je u _____ istovjetna primjerka od kojih po _____ primjerka zadržavaju svaka od ugovornih strana.

U _____

dana _____ . _____ . godine

Zaposleni

Za poslodavca
(direktor)

(M.P.)

3 PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Radni odnos se zasniva pod određenim uslovima i pravilima i na isti način može i prestati. Način pod kojim prestaje radni odnos definisan je Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom, a uslovi za otkaz mogu biti predviđeni ugovorom o radu.

Radni odnos prestaje po tri osnova: po sili zakona; sporazumom između zaposlenog i poslodavca i (jednostranim) otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom ako za to postoji opravdani razlog, propisan Zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. U određenim slučajevima, Odluku o otkazu ugovora o radu, poslodavac može donijeti tek nakon što prethodno upozori zaposlenog o postojanju razloga za otkaz. Upozorenje je poslodavac dužan da dostavi na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član, koji je dužan da se u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja izjasni u pisanoj formi. Zaposleni koji nije zadovoljan rješenjem ima pravo da pokrene radni spor pred nadležnim sudom radi zaštite svojih prava, u roku od 15 dana od dana prijema rješenja, a može da pokrene postupak i pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova.

U slučaju spora povodom prestanka radnog odnosa, teret dokazivanja opravdanosti i zakonitosti razloga za

otkaz je na poslodavcu. Ukoliko se u postupku utvrdi da nijesu postojali zakoniti ili opravdani razlozi za otkaz ugovora o radu, bilo da ih je poslodavac sam propisao svojim aktom ili ih je predvidio ugovorom o radu, zaposleni ima pravo da se vrati na rad, kao i pravo na naknadu materijalne i nematerijalne štete, u zakonom predviđenom postupku.

NAPOMENA: Pored odredbi Zakona o radu koje se odnose na opravdane, odnosno neopravdane situacije u kojima poslodavac ne može otkazati zaposlenom ugovor o radu, Opštim kolektivnim ugovorom propisane su i druge situacije u kojima poslodavac može dati otkaz ugovora o radu, kao i način na koji to može sprovesti, zatim disciplinski postupak, način sprovođenja, sam postupak, kao i lakše i teže povrede radnih obaveza.

OTKAZNI ROK

Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje 30 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa (otkazni rok), u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Zaposleni može, ako se sporazumije sa nadležnim organom poslodavca, da prestane sa radom i prije isteka vremena za koje je dužan da ostane na radu, s tim što mu se za to vrijeme obezbjeđuje

naknada zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Ako je zaposleni postao privremeno nesposoban za rad u toku vremena za koje je dužan da ostane na radu, na njegov zahtjev, otkazni rok se zaustavlja i nastavlja da teče po prestanku privremene nesposobnosti za rad.

VAŽNO

- Ako zaposleni, na zahtjev poslodavca prestane da radi prije isteka otkaznog roka, ima pravo na naknadu zarade i ostala prava iz rada i po osnovu rada, kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- Za vrijeme otkaznog roka zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada najmanje četiri sata nedjeljno radi traženja novog zaposlenja.
- Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, odnosno otkaza ugovora o radu, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, kao i uplati doprinose za socijalno osiguranje u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Isplatu je poslodavac dužan da izvrši prije donošenja rješenja o otkazu.

VAŽNO

PRAVO NA ZARADU

Svaki zaposleni koji obavlja neki rad ima i pravo na odgovarajuću nadoknadu za taj rad, odnosno na platu. Značaj garantovanja zarade prepoznat je i međunarodnim konvencijama (Konvencija MOR br.100 o jednakim nadoknadama i Konvencija MOR br. 131 o utvrđivanju minimalne zarade), kao i domaćim zakonodavstvom. U Crnoj Gori ovo pitanje se tretira i najvišim pravnim aktom, Ustavom, gdje je članom 64 zajemčeno pravo zaposlenih na odgovarajuću zaradu. Isto tako, Zakonom o radu propisano je da zaposleni imaju pravo na odgovarajuću zaradu koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, te da se zaposlenom, muškarcu, odnosno ženi, garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti⁸ koji ostvaruje kod poslodavca. Mnoge zemlje imaju utvrđenu minimalnu platu. Njome se postavlja minimalni iznos plate za radnike na nivou države, sa nastojanjem da se tim iznosom mogu osigurati minimalne potrebe pojedinca. I u Crnoj Gori zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i puno radno vrijeme i ona ne može biti niža od 30% prosječne za-

rade u Crnoj Gori koju utvrđuje organ uprave nadležan za poslove statistike (MONSTAT). Ono što je bitno, jeste da se taj minimalni iznos ne može umanjiti ni kolektivnim ugovorom niti sporazumom između radnika i poslodavca, već se njima može eventualno samo uvećati. Na osnovu minimalne plate, kasnije se utvrđuju i ostali iznosi zarada.

Ovo je veoma važno jer je plata, uz sigurno radno mjesto, često najvažniji kriterijum za prihvatanje nekog posla. Kod mladih ljudi visina plate je čak i preovlađujući razlog za prihvatanje nekog zaposlenja, često i na uštrb ostalih uslova rada. Upravo stoga se često se nađu u nepoznatoj situaciji u kojoj ne razumiju osnovne uslove pod kojima ostvaruju svoju zaradu, a rad dominantno zauzima njihovo vrijeme. Zato je posebno važno da mladi razumiju kako se obračunava njihova plata, koji su odbici od plate i iz kojeg razloga, kao i da razumiju osnovne principe koje podrazumijeva nacionalno radno zakonodavstvo.

Obračun zarada, koji je poslodavac dužan da detaljno obrazloži na platnoj isti, većini predstavlja možda i najkomplikovaniju oblast radno-pravnog zakonodavstva, s obzirom da se u njenom definisanju koristi stručna terminologija, sa kojom se mnogi prvi put susreću i koju je teško prilagoditi i „prevesti“. Da bi se platna lista mogla „čitati“, jednostavno je potrebno da mlada osoba

⁸ Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, odgovornost, vještine, uslovi rada i rezultati rada.

uloži trud u razumijevanje pojedinih stavki. Najčešće je tek zaposlenoj osobi samostalno teško proniknuti u elemente zarade. I pored svih objašnjenja u zakonima, kao i onih u ovom vodiču, gdje ćemo navesti prilagođene zakonske odredbe i definicije, uvijek je preporučljivo tražiti pomoć od starijih kolega ili računovodstvene službe kod poslodavca.

Elementi zarade

Prvi pojmovi sa kojima se zaposleni susreće su neto zarada i bruto zarada.

Neto zarada⁹ je onaj iznos koji poslodavac isplaćuje zaposlenom, tj. onaj iznos koji zaposleni prima dok je bruto zarada širi pojam od neto zarade i obuhvata:

- neto zaradu;
- doprinose za obavezno socijalno osiguranje
- porez na dohodak fizičkih lica.

Zarada se sastoji od: startne zarade, zarade za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim radnim uslovima (osnovna zarada), uvećanja zarade, zarade po osnovu ostvarenih rezultata rada i naknade zarade.

Startna zarada je dio zarade koju zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora;

Osnovna zarada za puno radno vrijeme i standardni radni učinak ne može biti niža od iznosa dobijenog

množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti postignutih ishoda učenja.

Koeficijenti za utvrđivanje zarade za pojedina radna mjesta sadrže elemente koji utiču na zaradu, a naročito: zahtijevani nivo obrazovanja, složenost poslova, uslovi rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, odgovornost za posao i druge elemente bitne za vrednovanje određenog posla.

Obračunska vrijednost koeficijenta za prosječno 174 časa rada (na mjesečnom nivou) u bruto iznosu utvrđuje se posebnim sporazumom između Vlade, reprezentativnih sindikalnih organizacija na nacionalnom nivou i reprezentativnih organizacija poslodavaca. Obračunska vrijednost koeficijenta utvrđena je u mjesečnom bruto iznosu od najmanje 90€.

Uvećanje zarade - zarada se uvećava za rad duži od punog radnog vremena, noćni rad, minuli rad, rad u dane državnih i vjerskih praznika koji su zakonom utvrđeni kao neradni dani i za druge slučajeve utvrđene kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Uvećanje zarade za minuli rad podrazumijeva uvećanje se za svaku započetu godinu radnog staža, i to: do 10 godina radnog staža uvećanje za 0,5%; od 10-20 godina radnog staža uvećanje od 0,75%; i preko 20 godina radnog staža uvećanje od 1%.

Za rad noću (između 22 sata i 6 sati

⁹ Zarada koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, naknada zarade i druga primanja utvrđena kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu čini bruto zaradu u smislu Zakona o radu

narednog dana) zarada se uvećava po času najmanje 40%, kao i za rad duži od punog radnog vremena, dok se za rad u vrijeme državnog i vjerskog praznika uvećava za 150%.

U slučaju kada je zaposleni ispunio uslove

za uvećanje zarade po više gore navedenih osnova, procenti povećanja se sabiraju, dok se granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu mogu utvrditi uvećanja zarada i po drugim osnovima.

FORMULA ZA OBRAČUN ZARADE:

$$\begin{array}{c} \text{Startni dio zarade} \\ + \\ \text{Koeficijent složenosti uvećan za minuli rad} \\ \times \\ \text{Obračunska vrijednost koeficijenta} \end{array}$$

FORMA OBRAČUNSKE LISTE

NAZIV POSLODAVCA		
Obračun zarada za		MJESEC I GODINA
IME I PREZIME ZAPOSLENOG		
I MATIČNI BROJ		
	OPIS	Iznos
	Bruto primanje	796,86
	Neto primanje	533,90
	Krizni porez	0,92
	Novi neto(sa kriznim porezom)	532,98
	Administrativna zabrana članarina 1% od neto	5,33
	Neto za isplatu	527,65
1.	Porez	71,72
2.	PIO zaposleni(15%)	119,53
3.	ZO zaposleni (8.5%)	67,73
4.	Nezaposleni zaposleni (0.5%)	3,98
	<i>Ukupno doprinosi (2+3+4)</i>	191,24
	PIO poslodavac (5.5%)	43,83
	ZO poslodavac (4.3%)	34,26
	Nezaposleni poslodavac (0.5%)	3,98
	Prirez (15% na porez)	10,90
	Fond rada	1,59
Obračunala		Direktor
M.P.		

Doprinosi za obavezno socijalno osiguranje, koji jednim dijelom padaju na teret zaposlenog, a jednim dijelom na teret poslodavca, čine:

- doprinosi za zdravstveno osiguranje,
- doprinosi za penzijsko i invalidsko osiguranje
- doprinosi za osiguranje u slučaju nezaposlenosti.

Zdravstveno osiguranje, odnosno izdvajanja za njega podrazumijeva omogućavanje besplatnog liječenja i obično pokrivaju preventivno liječenje, liječenje kod ljekara opšte prakse, specijalističko liječenje određene bolničke usluge, nabavku lijekova, dok se za pojedine zdravstvene usluge traži doplata ili čak cjelokupno plaćanje (kao što je recimo u Crnoj Gori pružanje stomatoloških usluga).

Penzijsko i invalidsko osiguranje predstavlja izdvajanja koja služe u svrhu obezbjeđenja prava na primanja nakon okončanja radnog vijeka, tj. u slučaj starosti, invalidnosti i tjelesnog oštećenja, a članovima porodica osiguranika, pravo na naknadu u slučaju smrti korisnika prava.

Doprinosi u slučaju nezaposlenosti zasnivaju se na načelu solidarnosti i izdvajaju se za osobe koje su, ne svojom krivicom, ostale bez posla i tako izgubile platu

Naknada zarade

Zaposleni ima pravo i na naknadu zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za vrijeme: državnih i vjerskih praznika u

kojima se ne radi; godišnjeg odmora; plaćenog odsustva; odazivanja na poziv državnih organa; stručnog usavršavanja po nalogu poslodavca, privremene nesposobnosti za vrijeme spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju; kao i za vrijeme korišćenja porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva i odsustva radi njege djeteta; prekid rada koji je nastao bez krivice zaposlenog; odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu; odsustvovanja sa rada po osnovu unaprijed dogovorenog učešća u radu organa kod poslodavca i organa sindikata; za vrijeme prekvalifikacije, dokvalifikacije i osposobljavanja za rad na drugim poslovima dok oni traju i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini od 100 % njegove zarade, po času, kao da je na radu: za dane državnih i vjerskih praznika; za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora; za dane plaćenog odsustva; za vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja po zahtjevu poslodavca; za dane odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa poslodavca, organa sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu; za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu. Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog u visini od 70% osnova za

naknadu, koji čini njegova prosječna zarada ostvarena u prethodnom polugodištu. Ova naknada se može isplaćivati najduže šest mjeseci u toku kalendarske godine i ne može biti niža od visine minimalne zarade u Crnoj Gori.

Obaveze poslodavca prilikom isplate zarada

Zarada, odnosno naknada zarade, isplaćuje se u novcu. Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, svakom zaposlenom daje pisani obračun zarade (platnu listu), koji sadrži: iznos bruto zarade; iznos neto zarade (bez poreza i doprinosa); iznos neto zarade za isplatu; zaradu zaposlenog (koju čini startna zarada uvećana za proizvod obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova, uvećanja zarade, po vrstama, koje proizilaze iz kolektivnog ugovora ili ugovora o radu; zaradu po osnovu ostvarenih rezultata rada; naknadu zarade, po vrstama; druga primanja iznad iznosa utvrđenih kolektivnim ugovorom; iznos poreza na zaradu; iznose plaćenih doprinosa, po vrstama; obustave od zarade bez poreza i doprinosa po vrstama; kao i naknadu troškova, po vrstama, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Zarada se isplaćuje u rokovima i na način utvrđen kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a najmanje jedanput mjesečno, pri čemu prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, poslodavac istovremeno vrši uplatu poreza i

doprinosa na zarade. Ako poslodavac, na dan dospelosti, nije mogao da isplatiti zaradu ili je ne isplati u cjelini dužan je da, do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata zarade, zaposlenom uruči obračun zarade koju je bio dužan da isplati, a koji ima snagu vjerodostojne izjave. Ako poslodavac isplatu zarade, odnosno naknadu zarade, nije izvršio na vrijeme, tu isplatu vrši po iznosu obračunske vrijednosti koeficijenta koja važi na dan njene isplate.

VAŽNO

- Novčano potraživanje prema zaposlenom poslodavac može naplatiti obustavljanjem od njegove zarade samo na osnovu pravosnažne odluke suda, u slučajevima utvrđenim zakonom ili uz pristanak zaposlenog.

- Zaposlenom se može prinudno obustaviti zarada ili naknada zarade najviše do jedne polovine radi obaveznog izdržavanja, na osnovu pravosnažne odluke suda, a za ostale obaveze najviše do jedne trećine zarade ili naknade zarade.

VAŽNO

Primjer platne liste

Radno mjesto: Samostalni savjetnik III				Ukupna bruto zarada:		911,73
Koeficijent: 7,00				Neto:		607,92
Procenat minulog rada: 2,50				Odbici od neto zarade:		282,10
				Za isplatu:		325,82
				Krizni porez:		2,93
<u>Sati:</u>		<u>Neto iznos:</u>	<u>Bruto iznos:</u>		<u>Neto iznos:</u>	<u>Bruto iznos:</u>
Startni dio zarade:	174	42,21	63,00			
radnih:	174	422,10	630,00	Varijabila	0,00	0,00
radnih pod otez. okol.:	174	126,63	189,00	Varijabila fiksna:	0,00	0,00
praznika:	0	0,00	0,00	Specijalni dodatak:	0,00	0,00
noćnog rada:	0	0,00	0,00	Korekcija plus:	0,00	0,00
prekovremenog rada:	4	13,58	20,28	Korekcija minus:	0,00	0,00
bolovanje:	0	0,00	0,00	Suspenzija:	0,00	0,00
Minuli rad:	174	10,55	15,75	Kazne:	0,00	0,00
<u>Porezi i doprinosi:</u>						
Porez na platu:		84,99	Prirez:			12,75
Doprinos za PIO (radnik):		136,76	Doprinos za PIO (poslodavac):			50,14
Doprinos za zdravstvo (radnik):		77,50	Doprinos za zdravstvo (poslodavac):			39,20
Doprinos za nezaposlene (radnik):		4,56	Doprinos za nezaposlene (poslodavac):			4,56
			Doprinos za Fond rada			1,82
			Doprinos za beneficirane			109,41
			Sindikati:			1,82
<u>Obustave:</u>						
Licno osiguranje:		3,00	Ostali odbici:			0,00
Sindikalna članarina:		6,08	Umanjenje 1%:			4,22
<u>Pojedinačni pregled kredita:</u>			Stanje kredita	Rata	Ostatak duga	
FOND UZAJ.POM.- ČLANARINA			240,00	20,00	220,00	
PODGORICKA BANKA			45184,83	251,02	44933,81	
SAVA MONTENEGRO-DOPUNSKO			24,00	2,00	22,00	

RADNO VRIJEME, PRAVO NA ODMOR I ODSUSTVO SA POSLA¹⁰

Posljednjih godina, pa i decenija, tržište rada je pretrpjelo evoluciju - neki autori govore čak i o potresima koji su radne odnose izmijenili iz temelja. Kako god, evidentno je da danas uslovi pod kojima se radnici zapošljavaju kao i uslovi u kojima rade nijesu isti kao generacijama koje su im prethodile. Usled globalizacije i ukрупnjavanja kapitala na jednoj strani, te pokretanja mini biznisa, porodičnih firmi, malih preduzeća, start-upova i eksplozije on-lajn preduzentništva na drugoj strani, tržište rada postalo je nepredvidivije i fleksibilnije. To samo po sebi ne predstavlja negativnu pojavu, može imati značajnih prednosti kako za poslodavce, tako i za zaposlene. Međutim, ono što je konstanta ovih promjena jeste porast sve izraženije napetosti između ove dvije skupine, koja u najčešćem, ima negativne posledice po zaposlene. Fleksibilnost tržišta rada često znači i manju sigurnost radnoga mjesta za radnika, jer je jedna od njegovih najčešćih karakteristika olakšano otpuštanje i zapošljavanje radnika (u mnogim zemljama reforme radnog zakono-

davstva sada olakšavaju zapošljavanje i otpuštanje radnika, čime se smanjuju troškovi poslodavca pri smanjivanju ili povećavanju broja radnika). Sve je manje ugovora na neodređeno vrijeme, a sve više na određeno i drugih oblika ugovora sa ograničenim vremenskim trajanjem. Sledstveno tome i radno vrijeme postaje sve fleksibilnije, kao i obračuni plata, tj, sve se prilagođava zahtjevima poslovne politike i uspjehu (zaradi, profitu) ili neuspjehu preduzeća.

Uviđajući takvu situaciju mladi ljudi koji su se upravo zaposlili, ili koji rade kratak vremenski period, često produžavaju radno vrijeme (čak i kad se to od njih traži) u želji da se nametnu i dokažu, izbjegavaju (ne insistiraju na njima) pravo na pauze i nedjeljne odmore kako bi pokazali svoju posvećenost i lojalnost, a sve sa ciljem čuvanja radnog mjesta. Njihov pozitivan odgovor na nezaobilazno pitanje iz upitnika prilikom zapošljavanja - "*da li su spremni da rade prekovremeno?*" - postaje i obilježje njihove svakodnevnice. Iako to može imati kratkoročne koristi i možda uticati na visinu njihovih primanja, dugoročno može ostaviti značajne posljedice po njihovo zdravlje, smanjenje radnih sposobnosti, kvalitet rada i život uopšte.

Broj sati rada i način na koji su organizovani mogu imati značajan uticaj na kvalitet rada i života uopšte. Rad može

¹⁰ Informacije navedene u ovom poglavlju najvećim dijelom se oslanjaju na Zakon o radu Crne Gore, Opšti kolektivni ugovor i Konvencije MOR-a, tako da se u dijelu obima i načina ostvarivanja pojedinih prava u određenoj mjeri razlikuju od nekih posebnih zakona, kao što je Zakon o državnim službenicima i namještenicima, ili od granskih i kolektivnih ugovora kod poslodavca, gdje ova prava znaju biti prilično proširena.

uticati na zdravlje radnika, posebno ako je radno vrijeme dugo i nestandardno. Na primjer, dokazano je da radno vrijeme duže od 48 sati nedjeljno predstavlja značajan uzrok stresa na radnom mjestu, što značajno povećava opasnost od problema s mentalnim zdravljem, dok više od 60 sati rada nedjeljno povećava rizik od bolesti srca; radnici koji mijenjaju smjene često se žale na probleme sa spavanjem i koncentracijom, pri čemu noćni rad značajno utiče na zdravlje ljudi zbog promjena ustaljenog bioritma. Periodi odmora se radnicima osiguravaju u svrhu očuvanja njihove sigurnosti, zdravlja i dobrobiti. Redovni i zagaranтовани odmore su korisni i za poslodavca i za radnike, s obzirom na to da imaju pozitivan uticaj na produktivnost na radnom mjestu. Plaćeni odmor čuva ljudski kapital jer omogućava oporavak u svrhu očuvanja zdravlja, smanjenja odsutnosti s posla, poboljšanja motivacije radnika, a time i radnog učinka.

Uostalom, nijesu međunarodni radni standardi bez razloga regulisanju ovog pitanja posvetili značajan prostor, a shodno tome i vlade država u nacionalnim radnim zakonodavstvima, kako bi osigurali ravnotežu između života i rada. Samo MOR ima više konvencija¹¹ koje se bave ovim pitanjem, dok je na primjer u Crnoj Gori, ovo pravo zagaranтовано i samim Ustavom.

Radno vrijeme

Puno radno vrijeme, shodno Zakonu o radu, iznosi 40 časova u radnoj nedjelji, dok se kolektivnim ugovorom može utvrditi radno vrijeme kraće od 40 časova u radnoj nedjelji. Ono što je važno jeste da ne može biti utvrđeno duže radno vrijeme od definisanog Zakonom. Zaposleni koji radi puno radno vrijeme može zaključiti ugovor o dopunskom radu sa istim ili drugim poslodavcem, ako posebnim zakonom nije drukčije uređeno¹².

11 Konvencija br. 1 o radnom vremenu u industriji; Konvencija br. 14 o nedjeljnom odmoru u industriji; Konvencija br. 30 o radnom vremenu u trgovini i kancelarijskim poslovima; Konvencija br. 106 o nedjeljnom odmoru u trgovini i kancelarijskim poslovima; Konvencija br. 132 o plaćenom odmoru; Konvencija br. 171 o noćnom radu

12 Za državne službenike i namještenike, čija radna prava i obaveze, kako je već kazano, dominantno propisuje Zakon o državnim službenicima i namještenicima, stvari stoje drukčije. Naime, državni službenik, odnosno namještenik može van radnog vremena, po prethodno dobijenom pisanom odobrenju starješine državnog organa, obavljati poslove ili pružati usluge fizičkom ili pravnom licu, samo ako nad tim djelatnostima, odnosno radom državni organ u kojem radi ne vrši nadzor ili ako takav rad nije zabranjen posebnim zakonom i ne predstavlja sukob interesa ili prepreku za uredno vršenje redovnih zadataka, odnosno ne šteti ugledu državnog organa. K tome, državni službenik, odnosno namještenik ne smije da osnuje privredno društvo niti da se bavi preduzetništvom, ne može biti predsjednik ili član organa upravljanja ili nadzornog organa privrednog društva. Međutim, dozvoljeno mu je da bude predsjednik ili član organa upravljanja ili nadzornog organa javnog preduzeća, javne ustanove ili drugog pravnog lica u kojima je država, odnosno opština vlasnik, kao i organa upravljanja i nadzornog organa naučnih, humanitarnih i sportskih udruženja. Takođe, uz prethodno obavješćavanje starješine državnog organa, može obavljati rad u naučnoistraživačkoj, pedagoškoj, humanitarnoj, sportskoj djelatnosti, kao i objavljivati stručne radove i obavljati poslove predavača na stručnim seminarima i savjetovanjima.

Nepuno radno vrijeme može se zaključiti ugovorom o radu, pri čemu ono ne može biti kraće od 1/4 punog radnog vremena, odnosno 10 časova. Radna mjesta na kojima se zaključuje ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom utvrđuju se aktom o sistematizaciji, u zavisnosti od prirode posla i organizacije rada kod poslodavca. Zaposleni može u okviru 40-časovne radne nedjelje da zaključi ugovor o radu kod više poslodavaca i na taj način ostvari puno radno vrijeme. Način ostvarivanja prava i obaveza i raspored radnog vremena zaposlenih koji su zaključili ovakvu vrstu ugovora o radu uređuje se sporazumom poslodavaca.

Skraćeno radno vrijeme zbog otežanih uslova rada omogućava se zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima. Skraćivanje se vrši srazmjerno štetnom uticaju na zdravlje, odnosno radnoj sposobnosti zaposlenog, ali ono po ovom osnovu ne može biti kraće od 36 časova u radnoj nedjelji. Zaposleni koji radi na ovakvim poslovima ne može na tim poslovima raditi prekovremeno, niti se može na takvim poslovima zaključiti ugovor o radu kod drugog poslodavca.

Napomena: Zaposleni sa nepunim radnim vremenom, kao i zaposleni koji radi skraćeno radno vrijeme, imaju ista prava kao zaposleni sa punim radnim vremenom, ali ista ostvaruju srazmjerno vremenu provedenom na radu.

Prekovremeni rad, kao i što sama riječ kaže, predstavlja rad koji traje duže od punog radnog vremena. On se može organizovati sam u izuzetnim slučajevima, ako se odgovarajućom organizacijom rada i rasporedom radnog vremena ne može završiti iznenada povećani obim posla i može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, ali ne duže od 10 časova nedjeljno.

Obaveza je poslodavca da prekovremeni rad uvodi pisanom odlukom prije početka tog rada, ali ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome zaposlenom uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Pored toga, postoje slučajevi, propisani zakonom, kada je zaposleni dužan da radi prekovremeno, a što je obično u slučajevima koje se kolokvijalno nazivaju „*vanrednim okolnostima*“. Pod tim se podrazumijeva rad usled prevencije neposrednog nastupanja opasnosti po bezbjednost i zdravlje ljudi ili veće materijalne štete koji neposredno predstoje; elementarne nepogode (zemljotres, poplave i dr.); požara, eksplozije, jonizujućih zračenja i većih iznenadnih kvarova na objektima, uređajima i postrojenjima; epidemije ili zaraze koje dovode u opasnost život ili zdravlje ljudi, ugrožavaju stočni ili biljni fond i

druga materijalna dobra; zagađivanja vode, namirnica i drugih predmeta za ljudsku i stočnu ishranu u većem obimu; saobraćajnog ili drugog udesa kojim su ugroženi životi ili zdravlje ljudi ili materijalna dobra većeg obima; potrebe da se bez odlaganja pruži hitna medicinska pomoć ili druga neodložna medicinska usluga; potrebe da se izvrši neodložna veterinarska intervencija; kao i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu od 22 časa do 6 časova narednog dana i predstavlja poseban uslov rada. Zaposleni koji radi noću najmanje tri časa svog dnevnog radnog vremena, odnosno zaposleni koji noću radi najmanje trećinu svog punog godišnjeg radnog vremena, ima pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu. Ako bi se zaposlenom koji radi noću po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa zbog takvog rada moglo pogoršati zdravstveno stanje, poslodavac će ga rasporediti na odgovarajući dnevni posao. Poslodavac kod kojeg se obavlja ovakva vrsta rada u smjenama dužan je da obezbijedi zamjenu smjene tako da zaposleni ne može raditi noću (noćna smjena) neprekidno duže od jedne radne nedjelje.

Rad u vrijeme praznika je dozvoljen, ali pod određenim uslovima. Naime, ako zaposleni radi za vrijeme državnih i vjerskih praznika zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uvećanje zarade koje je propisano

Opštim kolektivnim ugovorom i uvećava se po času 150%. Zakonom o državnim i drugim praznicima defini-

DRŽAVNI, VJERSKI I DRUGI PRAZNICI U CRNOJ GORI

Državni praznici Crne Gore su:

- 21. maj - Dan nezavisnosti
- 13. jul - Dan državnosti.

Praznici u Crnoj Gori su i:

- 1. januar - Nova godina
 - 1. maj - Praznik rada.
- Državni i drugi praznici praznuju se dva dana i to na dan praznika i narednog dana. Praznični dani su neradni. Ukoliko je praznik nedjelja, neradna su dva naredna dana. Ukoliko je drugi praznični dan nedjelja, neradni je prvi naredni dan.

Vjerski praznici

- Badnji dan, Božić (dva dana), Veliki petak, Vaskrs (drugi dan) i krsna slava za pripadnike pravoslavne vjeroispovijesti;
- Badnji dan, Božić (dva dana), Veliki petak, Uskrs (drugi dan) i Svi Sveti za pripadnike rimokatoličke vjeroispovijesti;
- Ramazanski bajram (tri dana) i Kurbanški bajram (tri dana) za pripadnike islamske vjeroispovijesti;
- Pasha (dva dana) i Jom Kipur (dva dana) za pripadnike judaizma.

sani su državni i drugi praznici u Crnoj Gori, i za vrijeme njihovog trajanja zaposlenima je garantovana naknada za odsustvo sa rada. Zakonom o svetkovanju vjerskih praznika definisani su vjerski praznici i propisano je da su preduzeće, ustanove, druga pravna lica, državni organi i preduzetnici obavezni da zaposlenima, koji žele da svetkuju svoje vjerske praznike, daju plaćeno odsustvo za radne dane koji padaju u dane vjerskih praznika. Zaposleni koji žele da svetkuju vjerske praznike dužni su da o tome obavijeste odgovorno lice, odnosno preduzetnika najkasnije tri dana prije vjerskog praznika.

Rad roditelja sa polovinom punog radnog vremena je još jedna mogućnost koja je dozvoljena zaposlenima i vezana je za period nakon isteka roditeljskog odsustva. Naime, ukoliko je procijenjeno da je djetetu potrebna pojačana njega, jedan od zaposlenih roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena za vrijeme dok dijete navrší tri godine života. Ovo pravo ima i usvojilac djeteta ili lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na staranje i njegu, kao i roditelj, usvojilac ili lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete sa smetnjama u razvoju na staranje i njegu, odnosno lice koje se stara o osobi sa teškim invaliditetom u skladu sa posebnim propisima. To radno vrijeme smatra se punim radnim vremenom za ostvarivanje prava iz rada i po osnovu rada.

Pravo na odmor

Odmor u toku rada se uračunava u radno vrijeme i svaki poslodavac ga mora obezbijediti za svoje zaposlene, pri čemu se, prema Zakonu o radu, trajanje odmora srazmjerno mijenja u zavisnosti od vremena provedenog na radu. Tako, recimo, zaposleni koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta, dok zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 15 minuta. Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta. Odmor u toku dnevnog rada ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena, pri čemu zaposleni ima pravo tražiti od poslodavca da se, shodno vjerskim i tradicijskim uvjerenjima, jednom sedmično, vrijeme odmora prilagodi terminu podobnom za praktikovanje datih prava i uvjerenja, ako priroda posla dozvoljava prekid rada u tom periodu.

Dnevni odmor je odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno.

Sedmični odmor traje najmanje 24 časa neprekidno i po pravilu se koristi nedjeljom, ali ako priroda posla i organizacija rada to zahtijeva, poslodavac je dužan da odredi drugi dan za korišćenje sedmičnog odmora. Takođe, ako je neophodno da zaposleni radi na dan

svog sedmičnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne sedmice.

Napomena: zaposleni mlađi od 18 godina života ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje dva uzastopna dana, od kojih je jedan nedjelja!

Godišnji odmor i njegovo trajanje utvrđuje se srazmjerno vremenu provedenom u radnom odnosu, gdje se pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedjelja računa kao pet radnih dana, a privremena spriječenost za rad zbog bolesti, plaćeno odsustvo, porodiljsko odsustvo, odmor u dane državnih i vjerskih praznika i odsustvovanje zbog odazivanja na poziv državnih organa smatraju se vremenom provedenim na radu za sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora.

Zaposleni u svakoj kalendarskoj godini ima pravo na minimum 20 radnih dana godišnjeg odmora, a dužina godišnjeg odmora se utvrđuje tako što se broj radnih dana propisanih zakonom uvećava na osnovu kriterijuma propisanih Opštim kolektivnim ugovorom. Tako imamo predviđeno uvećanje:

- a) prema dužini radnog staža:
 - od 5 do 15 godina - jedan radni dan;
 - od 15 do 25 godina - dva radna dana;
 - od 25 do 35 godina - tri radna dana;
 - preko 35 godina - pet radnih dana;
- b) prema zdravstvenom stanju:
 - licu sa invaliditetom - tri radna dana;

- roditelju djeteta koje ima smetnje u razvoju - tri radna dana;

c) samohranom roditelju djeteta do 15 godina života - dva radna dana.

U zavisnosti od potreba procesa rada poslodavac, na osnovu plana korišćenja godišnjih odmora, odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim. Poslodavac je dužan da rješenje o korišćenju godišnjeg odmora dostavi zaposlenom najkasnije 30 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Predviđeno je da se godišnji odmor može koristiti u dva dijela i u tom slučaju prvi dio koristi se u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine. Ako zaposleni nije iskoristio godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora u kalendarskoj godini zbog: odsustva sa rada po propisima o zdravstvenom osiguranju, korišćenja porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva, odsustva sa rada radi njege djeteta i posebne njege djeteta ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine. Ako nekim slučajem, zaposleni krivicom poslodavca nije iskoristio godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora ima pravo na naknadu štete. Visina naknade određuje se, zavisno od dužine neiskorišćenog godišnjeg odmora, prema zaradi koju zaposleni ostvaruje u mjesecu kada se nadoknađuje šteta.

VAŽNO

- Godišnji odmor je jedino prvo zaposlenog za koje je zakonom definirano da ga se zaposleni ne može odreći, niti mu se to pravo može oduzeti!

- Minimalno trajanje godišnjeg odmora u dužini od 20 radnih dana, kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu ne može se smanjivati, već se trajanje odmora može samo produžiti!

- Zaposleni mlađi od 18 godina života ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana!

- Zaposleni koji radi skraćeno radno vrijeme, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana!

Plaćeno odsustvo

Pored predviđenih prava na dnevni, nedjeljno i godišnji odmor, radnim propisima predviđene su u druge mogućnosti odsustva sa rada uz na-

knadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom jedne kalendarske godine ukupno najviše do sedam radnih dana u slučajevima:

- sklapanja braka - pet radnih dana;
- rođenja djeteta - tri radna dana;
- njege djeteta koje ima smetnje u razvoju - tri radna dana;

- smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva - jedan radni dan;

- teške bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;

- u slučaju smrti člana uže porodice - sedam radnih dana;

- otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;

- učestvovanja u sindikalnim kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja - dva radna dana;

- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora, u smislu člana 60 ovog kolektivnog ugovora - pet radnih dana;

- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta - jedan radni dan, a iz jednog u drugo naseljeno mjesto - tri radna dana;

- dobrovoljnog davanja krvi - jedan radni dan;

- dobrovoljnog davanja tkiva i organa - prema ljekarskoj dokumentaciji;

- polaganja stručnog ispita - pet radnih dana.

Plaćeno odsustvo se može koristiti u

vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.

Pravo na plaćeno odsustvo zaposleni ostvaruje podnošenjem zahtjeva poslodavcu i dokaza o razlogu odsutnosti, osim ako je razlog te odsutnosti opštepoznat.

Neplaćeno odsustvo

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini u slučajevima:

- njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
 - liječenja o sopstvenom trošku;
 - učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim manifestacijama od nacionalnog značaja;
 - kada postoji saglasnost poslodavca i zaposlenog, kao i u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.
- Poslodavac može na zahtjev zaposlenog omogućiti odsustvo i duže od 30 dana, ako to ne remeti proces rada.

Odsustvo sa rada iz zdravstvenih razloga

U slučajevima privremene spriječenosti za rad, zbog bolesti, povrede na radu ili u drugim slučajevima u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju zaposleni ima pravo na odsustvo. U slučaju odsustvovanja sa rada iz zdravstvenih razloga, zaposleni je dužan da najkasnije u roku od tri dana o tome obavijesti poslodavca i da izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad dostavi

poslodavcu u roku od pet dana od dana izdavanja izvještaja. Naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad dužan je da obračuna i isplati poslodavac, a u slučajevima kada privremena spriječenost za rad traje duže od 60 dana, naknadu zarade koju isplaćuje poslodavac refundira zFond za zdravstveno osiguranje.

Naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog održavanja trudnoće (liječenja prijetjećeg abortusa), Fond refundira poslodavcu od prvog dana odobravanja privremene spriječenosti za rad.

Roditeljsko i porodijsko odsustvo

Roditeljsko odsustvo je pravo jednog od roditelja da koristi odsustvo sa rada zbog njege i staranja o djetetu. Roditeljsko odsustvo se može koristiti u trajanju do 365 dana od dana rođenja djeteta. Roditelj može da otpočne da radi i prije isteka odsustva od 365 dana, ali ne prije nego što protekne 45 dana od dana rođenja djeteta. U slučaju prekida odsustva, roditelj nema pravo da nastavi korišćenje roditeljskog odsustva. Ako jedan od roditelja prekinje korišćenje roditeljskog odsustva, drugi roditelj ima pravo da koristi neiskorišćeni dio roditeljskog odsustva.

Majka djeteta ima pravo na porodijsko odsustvo koje može da otpočne 45 dana, a obavezno 28 dana prije porođaja i ne može prekinuti korišćenje porodijskog odsustva prije nego što

protekne 45 dana od dana rođenja djeteta. Ukoliko ipak otpočne da radi prije isteka roka za odsustvo sa posla, ima pravo da pored dnevnog odmora, u dogovoru sa poslodavcem, koristi još 90 minuta odsustva sa rada zbog dojenja djeteta.

Za vrijeme porodiljskog i roditeljskog odsustva, roditelj ima pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvario da radi, a poslodavac je dužan da zaposlenom po isteku porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa najmanje istom zaradom.

ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU

Kao i prethodne oblasti radno-pravnih odnosa i prava po osnovu rada, tako i ova veoma važna oblast u dijelu zaštite i unaprjeđenja radničkih prava zauzima značajno mjesto u propisanim međunarodnim radnim standardima. Veliki broj konvencija MOR-a upravo je fokusiran na zdravlje i bezbjednost zaposlenih¹³, dok je u crnogorskom zakonodavnom okviru ova oblast regulisana posebnim Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu i pratećim pravilnicima. Glavi cilj ove politike je prevencija nesrećnih slučajeva i povreda, otklanjanje i smanjivanje rizika i bolesti na radu.

Mladi radnici su posebno podložni povredama na radu, usled neprepoznavanja rizika, neiskusnijeg pristupa opasnostima na radu, nepoznavanja opreme na kojoj rade, radne okoline i radnog mjesta, te neinformisanosti i neobaviještenosti. Mladi radnici imaju znatno veće stope povreda na radu nego odrasli. Prema najnovijim evropskim podacima, nefatalnih povreda na poslu je više od 40% među mladim radnicima starosti od 18 do 24 godine, nego među odraslim, dok u Sjedinjenim

Američkim Državama, postoji podatak da mladi radnici starosti od 15 do 24 godina, podliježu nefatalnim povreda na radu otprilike dva puta više od radnika starosti preko 25 godina¹⁴. Ovi podaci ne smiju biti zanemareni jer kada se povrede i bolesti na radu dese u mladom dobu, njihove posledice mogu biti višestruko negativne, a mladi radnik sa dugotrajnim oštećenjem može prestati da bude aktivan član društva. Upravo zbog toga MOR u posljednje vrijeme veliku pažnju posvećuje promociji sigurnosti i zdravih uslovi rada, naglašavajući važnost poboljšanja zaštite na radu za mlade radnike, kako u smjeru podizanja svijesti poslodavaca, tako i u smjeru obrazovanja mladih u oblasti zaštite i zdravlja na radu kao sastavnog dijela opšteg i profesionalnog osposobljavanja.

Procjena rizika

Jedan od prvih i najvažnijih koraka u ovom pravcu, a što je predviđeno i crnogorskim Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu, jeste obaveza poslodavaca da donese akt o procjeni rizika za sva radna mjesta, utvrdi način i mjere za otklanjanje rizika i obezbijedi njihovo sprovođenje. Pod rizikom se podrazumijeva vjerovatnoća da neka opasnost može prouzrokovati povredu na radu,

¹³ Npr. Konvencija br. 102 o najnižim standardima socijalne sigurnosti; Konvencija br. 121 o naknadama u slučaju povrede na radu Konvencija br. 148 o radnim uslovima; Konvencija br. 155 o zaštiti na radu, zdravstvenoj zaštiti i radnoj okolini; Konvencija br. 187 o promotivnom okviru za sigurnost i zaštitu zdravlja na radu itd.,

¹⁴ Podaci su preuzeti iz publikacije „Improving the Safety and Health of Young Workers“, Međunarodna organizacija rada, Ženeva, 2018.

profesionalnu bolest ili bolest u vezi sa radom, a njena procjena podrazumijeva sistematsko evidentiranje i procjenjivanje svih faktora u procesu rada. Glavni cilj je da se utvrde mogući uzroci nastanka povreda na radu, profesionalnih bolesti ili bolesti u vezi sa radom i utvrde mogućnosti, odnosno načini sprječavanja, otklanjanja ili smanjenja rizika. Dakle, poslodavac je taj koji je dužan da obezbijedi da se rad zaposlenih obavlja na bezbjedan način, da hemijske, fizičke i biološke štetnosti, mikroklimu i osvjetljenje na radnim

mjestima i u radnim prostorijama uskladi sa propisanim mjerama zaštite. U aktu o procjeni rizika poslodavac treba da odredi i radna mjesta sa povećanim rizikom, zdravstvene zahtjeve za određeni rad koje moraju da ispunjavaju zaposleni u radnom procesu ili za korišćenje pojedinih sredstava za rad. Osim toga, njegova je dužnost da među zaposlenima promoviše zaštitu i zdravlje na radu, osposobljava ih i vrši procjenu osposobljenosti, odnosno da ih informiše i obrazuje u vezi sa postupanjima u slučaju rizika.

IDENTIFIKOVANJE RIZIKA NA RADNOM MJESTU¹⁵

Kada je riječ o rizicima na radnom mjestu, većina ima u vidu posebno opasna zanimanja, dok je veoma mali broj upoznat sa opasnostima prisutnim u zanimanjima¹⁶ kao što je rad u kancelariji ili trgovini.

Rizici za zdravlje

Rizici za zdravlje dovode do profesionalnih bolesti kao što je gubitak sluha zbog buke, respiratornih problema izazvanih hemijskim supstancama i ozljeda nastalih stalnim naprezanjem. Rizik za zdravlje može

izazvati dugoročne ili hronične probleme i neko ko pati od profesionalne bolesti ne mora odmah prepoznati simptome. Postoji pet vrsta opasnosti koji mogu dovesti do profesionalne bolesti:

- Hemijske opasnosti: gasovi, isparenja, tečnosti ili prašina koji mogu štetiti tijelu radnika u koje se, na primjer, ubrajaju sredstva za čišćenje, kiseline za akumulatore i pesticidi, tečnosti iz klima uređaja itd.
- Biološke opasnosti: živi organizmi koji mogu izazvati bolesti kao što je gripa, hepatitis i tuberkuloza u koje se ubrajaju bakterije, virusi, insekti ili prašina. Na radnom mjestu

¹⁶ Misli se na radna mjesta sa povećanim rizikom na kojima i pored potpuno ili djelimično primijenjenih mjera zaštite na radu, postoje takvi rizici koji mogu da ugroze zaštitu i zdravlje zaposlenog.

osoba može biti izložena biološkim opasnostima putem kontakta s korištenim iglama, bolesnim osobama, životinjama.

- Fizički rizici: izvori energije dovoljno jaki da naškode tijelu, kao što je toplina, svjetlost, vibracije, buka i radijacija.
- Ergonomske opasnosti su posljedica lošeg dizajna rada, kao na primjer: osvjetljenje, neodgovarajući stolovi i stolice ili neprilagođena sredstva za rad.

Rizici za sigurnost

Pod sigurnosnim opasnostima se podrazumijevaju one koje mogu neposredno izazvati nesretne slučajeve i povrede, uključujući opekotine, posjekotine, lomove, povrede kičme, pa čak i smrt. Neke od njih su:

- rizici od klizanja i sapletanja, kao što su električni kablovi na podu ili prolivena tečnost;
- opasnosti od izbijanja požara i eksplozija čiji su uzrok zapaljiva i eksplozivna hemijska sredstva;
- pokretni dijelovi mašina, alata i opreme;
- rad na visini, kao što je rad na skeli ili merdevinama;
- sistemi koji rade pod pritiskom, kao što su bojleri i cijevi s parom;
- vozila kao što su viljuškari i kamioni;
- podizanje i druge manuelne operacije;
- materijali koji padaju s visine, koji se kotrljaju ili pomjeraju
- rizici zbog nasilja, rad na izolovanim radnim mjestima ili ako je osoba sama na radnom mjestu.

Sprovođenje mjera zaštite

Mjere zaštite su svi oni koraci, preventivne i druge mjere koje se preduzimaju ili planiraju na svim nivoima rada kod poslodavca, radi sprječavanja ili smanjivanja rizika po život i zdravlje zaposlenih i koje je poslodavac dužan da sprovodi rukovodeći se osnovnim načelima procjene rizika, izbjegavanja rizika i eliminisanja rizika na izvoru.

Veoma je važno da se rad i radno mjesto prilagode zaposlenom, naročito u pogledu konstruisanja radnog mjesta, izboru sredstava za rad, izboru radnih i proizvodnih metoda sa osvrtnom na naročito izbjegavanje monotonog rada i rada pri već određenoj brzini i smanjenja njihovog dejstva na zdravlje. Poslodavac u te svrhe mora da vodi računa o zamjeni opasnih okolnosti, bezopasnim ili manje opasnim okolnostima,

razvija sveobuhvatnu politiku zaštite i zdravlja na radu, koja uključuje tehnologiju, organizaciju rada, radne uslove, međuljudske odnose i faktore radne sredine, da daje prednost kolektivnim mjerama zaštite u odnosu na individualne, kao i i odgovarajuća uputstva i obavještenja zaposlenim.

Zakonom propisani način za sprovođenje obaveza i odgovornosti zaštite i zdravlja na radu uređuje se ugovorom o radu zaključenim sa zaposlenim ili aktom kojim se bliže uređuju mjere zaštite i način njihovog sprovođenja, a naročito: prava, obaveze i odgovornosti svih zaposlenih; način obavljanja stručnih poslova zaštite i zdravlja na radu; način utvrđivanja i provjere zdravstvenog stanja zaposlenih koji rade na poslovima sa posebnim uslovima rada i drugih zaposlenih; način osposobljavanja i provjere osposobljenosti zaposlenih za bezbjedan rad, korišćenje sredstava i opreme lične zaštite na radu i druga pitanja od značaja za zaštitu i zdravlje na radu. Sastavni dio tog akta, odnosno ugovora je i normiranje sredstava i opreme lične zaštite na radu koja pripadaju zaposlenom, a koji se radi u skladu sa propisima, standardima i aktom o procjeni rizika na radnom mjestu.

U skladu sa navedenim, poslodavac je dužan da organizacijom rada i radnog procesa obezbijedi mjere zaštite u skladu sa zakonom. To, između ostalog, podrazumijeva da svako lice koje se nalazi u radnoj prosto-

VAŽNO

- Na mjestima rada i sredstvima za rad poslodavac je dužan da postavi natpise i upozorenja znakove zaštite i zdravlja na radu!

- Zaposlene koji su, ili bi mogli biti izloženi ozbiljnoj ili neposrednoj opasnosti moraju biti obavješteni o vrsti rizika i o mjerama zaštite!

- Poslodavac je dužan da preduzme potrebne mjere i odredi zaposlene za pružanje prve pomoći, zaštitu od požara i evakuaciju zaposlenih!

- Prilikom ozbiljne, neposredne i neizbježne opasnosti, zaposlenima se mora omogućiti zaustavljanje rada i upućivanje na bezbjedno mjesto!

- Poslodavac od zaposlenih ne može zahtijevati da nastave rad u situaciji u kojoj postoji ozbiljna i neposredna opasnost, osim u slučaju spašavanja ljudskih života!

VAŽNO

riji, krugu poslodavca ili gradilištu mora biti upozoreno na opasna mjesta ili na štetnosti po zdravlje koje se javljaju u tehnološkom procesu, kao i na mjere zaštite koje mora da primijeni i da ga usmjeri na bezbjedne zone za kretanje. Takođe, mora se obezbijediti da pristup mjestu rada na kome prijeti ozbiljna i/ili određena opasnost od povređivanja ili zdravstvenih oštećenja imaju samo ona lica koja su osposobljena za bezbjedan rad na tom radnom mjestu, koja su dobila posebna uputstva za rad na takvom mjestu i koja su opremljena odgovarajućim sredstvima i opremom lične zaštite na radu.

Sredstva za rad i oprema lične zaštite na radu zaposlenom nabavlja, dakle, poslodavac. Na upotrebu mu ih može predati samo ako za njih raspolaže sa propisanom dokumentacijom na službenom jeziku i jezicima u službenoj upotrebi, u kojoj je proizvođač, odnosno isporučilac naveo sve bezbjednosno-tehničke podatke koji su važni za ocjenjivanje rizika na radu sa njima. Poslodavac je dužnost takođe da obezbijedi da zaposleni sredstva za rad i opremu lične zaštite na radu koriste u skladu sa njihovom namjenom i da u postupku upotrebe primjenjuje

propisane mjere zaštite.

Zdravstveni pregledi zaposlenih

Zdravstveni pregledi zaposlenih preduzimaju se radi utvrđivanja i otklanjanja uzroka obolijevanja i zdravstvenih oštećenja u vezi sa radom. Dužnost je poslodavca da obezbijedi zdravstveni pregled zaposlenih koji se raspoređuju na radna mjesta sa posebnim uslovima rada, odnosno sa povećanim rizikom i u slučajevima ponovnog angažovanja zaposlenog koji je odsustvovao sa rada na tom radnom mjestu duže od godinu dana. Poslodavac na zahtjev zaposlenog obezbjeđuje zdravstveni pregled primjeren rizicima zaštite i zdravlja na radu, najmanje jednom u periodu od tri godine¹⁷.

Ako se u postupku zdravstvenog pregleda utvrdi da zaposleni ne ispunjava posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova na radnom mjestu sa posebnim uslovima rada¹⁸, odnosno sa povećanim rizikom, poslodavac je dužan da ga rasporedi na drugo radno mjesto koje odgovara njegovim zdravstvenim sposobnostima, u skladu sa aktom o sistematizaciji. Ukoliko se zaposleni ne može rasporediti, poslo-

17 Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu predviđena je odložena primjena ove odredbe do dana pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji.

18 Radna mjesta sa posebnim uslovima rada su radna mjesta na koja mogu biti raspoređeni samo zaposleni koji, pored opštih uslova za zasnivanje radnog odnosa, ispunjavaju i posebne uslove u pogledu pola, godina života, školske spreme, stručne osposobljenosti, zdravstvenog stanja i psihičkih sposobnosti. Organ državne uprave nadležan za poslove rada, uz saglasnost organa državne uprave nadležnog za poslove zdravlja, propisuje koji poslovi se smatraju poslovima sa posebnim uslovima rada, kao i posebne uslove koje treba da ispuni zaposleni za rad na tim poslovima.

davac je dužan da mu obezbijedi druga prava u skladu sa zakonom.

Napomena: Zaposleni koji radi na radnom mjestu sa posebnim uslovima rada je dužan da odmah obavijesti poslodavca, ako ocijeni da nije sposoban da radi takve poslove, kao i da obavi zdravstveni pregled na koji ga je uputio poslodavac.

Informisanje zaposlenih i osposobljavanje

Poslodavac je dužan da zaposlenog ili predstavnika zaposlenih informiše pisanim putem u vezi sa rizicima po zaštitu i zdravlje na radu, mjerama zaštite i aktivnostima u odnosu na svaku vrstu radnog mjesta i/ili posla, kao i načinom organizovanja i pružanja prve pomoći, zaštite od požara, postupku evakuacije zaposlenih pri pojavi ozbiljnih i neposrednih opasnosti i o licima koja su zadužena za sprovođenje ovih mjera.

Shodno tome, i obavezu predstavlja i teorijsko i praktično osposobljavanje za bezbjedan rad zaposlenog kod zasnivanja radnog odnosa, raspoređivanja na drugo radno mjesto, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih ili zamjene sredstava za rad, promjene procesa rada i ponovnog raspoređivanja na rad poslije odsustvovanja koje je trajalo duže od godinu dana. U toku osposobljavanja zaposleni treba biti upoznat sa svim vrstama opasnosti na poslovima na koje se raspoređuje i o konkretnim mjerama zaštite koje su potrebne radi otklanjanja opasnosti po život,

odnosno oštećenje zdravlja.

Osim osposobljavanja, nužno je vršiti i periodičnu provjeru teorijske i praktične osposobljenosti za bezbjedan rad zaposlenih, kako bi se obezbijedio kontinuitet u sprovođenju zaštitnih mjera.

Kako zaposlenima, tako i predstavnicima zaposlenih, poslodavac je dužan da obezbijedi odgovarajuće oblike osposobljavanja i informiše ih o pravima i obavezama koje se odnose na zaštitu i zdravlje na radu i na taj način im omogući pristup procjeni rizika i mjerama zaštite, odlukama o mjerama zaštite koje se moraju preduzeti, kao i, ako je potrebno, o sredstvima i opremi lične zaštite na radu koja se koristi; evidencijama i izvještajima o povredama na radu koje su za posljedicu imale odsustvo zaposlenog sa rada duže od tri radna dana; te podacima nastalim iz mjera i radnji inspekcijskih i drugih organa nadležnih za zaštitu i zdravlje na radu. Takođe, Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu, predstavniku zaposlenih i sindikatu mora biti omogućeno da svoje primjedbe u vezi zaštite i zdravlja na radu dostave nadležnom inspektor u postupku vršenja inspekcijskog nadzora i zbog toga ne smiju biti dovedeni u nepovoljniji položaj.

S obzirom da je tako zaposleni, predstavnik zaposlenih i sindikat dužni su da sarađuju u postupku utvrđivanja njihovih prava, obaveza i odgovornosti koja se odnose na zaštitu i zdravlje na radu u skladu sa ovim zakonom

Prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih

Zaposleni ima pravo i obavezu da se prije početka rada upozna sa mjerama zaštite na poslovima radnog mjesta na koje je raspoređen, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje, te i on, kao poslodavac, podliježe odgovornosti u slučaju nepridržavanja propisanih mjera zaštite i neizvršavanja obaveza utvrđenih zakonom i aktima poslodavca. Takođe, ima pravo i obavezu da poslodavcu daje predloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima zaštite i zdravlja na radu, pri čemu je važno naglasiti da obaveza zaposlenog koja se odnosi

na zaštitu i zdravlje na radu ne utiče na načelo odgovornosti poslodavca.

Pravo na odbijanje rada

Zaposleni ima pravo da odbije da radi, ako prethodno nije upoznat sa svim opasnostima ili štetnostima, odnosno rizicima na radu ili ako mu poslodavac nije obezbijedio propisani zdravstveni pregled; ako prijeti neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nijesu sprovedene propisane mjere zaštite, sve dok se te mjere ne obezbijede; ako na sredstvu za rad nijesu obezbijeđene propisane mjere zaštite i time mu je neposredno ugrožen život i

VAŽNO

- Zaposleni je obavezan da u skladu sa svojim saznanjima, odmah obavijesti poslodavca o nepravilnostima, nedostacima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mjestu mogla da ugrozi njegovu ili zaštitu i zdravlje drugih zaposlenih!

- Zaposleni ne može da započne i obavlja rad pod uticajem psihoaktivnih supstanci i dužan je da se podvrgne provjeri, na način i po postupku utvrđenim aktom poslodavca!

- Obaveza zaposlenog koja se odnosi na zaštitu i zdravlje na radu ne utiče na načelo odgovornosti poslodavca!

VAŽNO

zdravlje.

Kada zaposleni odbije da radi dužan je da se pisano obrati poslodavcu radi preduzimanja mjera koje po mišljenju zaposlenog nijesu sprovedene, a poslodavac, ukoliko smatra da zahtjev zaposlenog nije opravdan, dužan da odmah obavijesti Inspekciju rada.

Pravo na napuštanje radnog mjesta

U slučaju ozbiljne i neposredne opasnosti po život i zdravlje, zaposleni može da preduzme odgovarajuće mjere u skladu sa svojim znanjem i tehničkim sredstvima koja su mu na raspolaganju, a u slučaju neizbježne opasnosti ima pravo da napusti opasno radno mjesto, radni proces, odnosno radnu sredinu i zbog toga ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog štete koja bi mogla da nastane njegovim djelovanjem, osim ako je postupao nepažljivo ili nemarno.

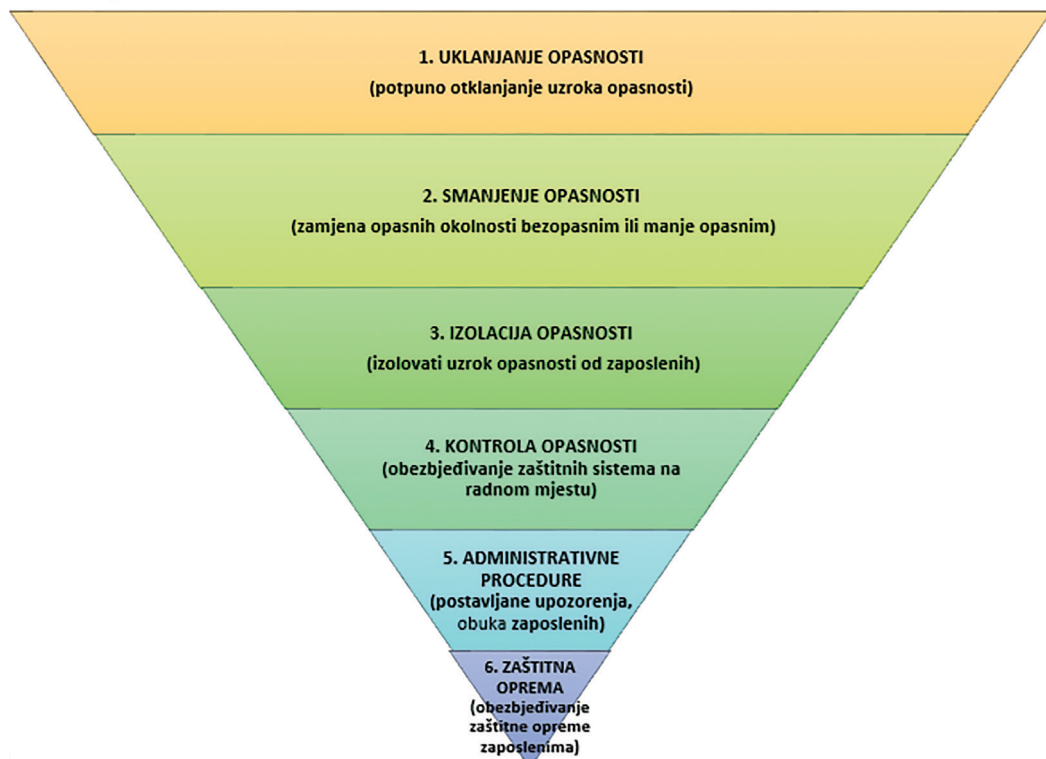
Obaveze zaposlenih

Zaposleni je obavezan da u skladu sa osposobljenošću i uputstvima koja je dobio od poslodavca za vrijeme rada primjenjuje propisane mjere zaštite, vodi računa o svojoj i zaštiti i zdravlju na radu drugih zaposlenih na koje utiče svojim radom ili postupcima pri obavljanju posla, namjenski koristi sredstva za rad, opasne materije, sredstva i opremu lične zaštite na radu i zaštitne uređaje, sarađuje sa poslodavcem i stručnim licem kako bi se sprovele propisane mjere zaštite na poslovima na kojima radi; da u skladu sa svojim

saznanjima, odmah obavijesti poslodavca, pisano ili usmeno, ili preko predstavnika zaposlenih o nepravilnostima, o nedostacima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mjestu mogla da ugrozi njegovu ili zaštitu i zdravlje drugih zaposlenih; sarađuje sa poslodavcem i stručnim licem dok poslodavac ne obezbijedi bezbjedne uslove za rad.

Ako poslodavac, poslije dobijenog obavještenja, ne ukloni nepravilnosti, štetnosti, opasnosti ili druge pojave u roku od tri dana ili ako zaposleni smatra da za otklanjanje utvrđenih pojava nijesu sprovedene odgovarajuće mjere zaštite, može zatražiti intervenciju Inspekcije rada i o tome obavijestiti stručno lice.

HIJERARHIJA SIGURNOSNIH MJERA



ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I ZLOSTAVLJANJA NA RADU

Zakon o radu Crne Gore je jasan - Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo. Ova izričita zakonska odredba temelji se u osnovnim načelima Ustava Crne Gore o ljudskim pravima i slobodama, koje zabranjuju svaki oblik posredne i neposredne diskriminacije i izazivanja mržnje po bilo kom osnovu.

Neposredna diskriminacija, u smislu Zakona o radu, jeste svako postupanje uzrokovano nekim od gorenavedenih osnova ovog zakona kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji; dok se pod posrednom diskriminacijom razumijeva situacija u kojoj određena odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga

lica, lice koje traži zaposlenje kao i zaposleno lice, zbog određenog svojstva, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja. U svjetlu toga, diskriminacijom se smatra i uznemiravanje i zlostavljanje na radu, jer posredno ili neposredno, ugrožavaju ljudsko dostojanstvo, ugled i čast, odnosno temeljne ljudske vrijednosti.

Uznemiravanje u smislu zakona o radu, jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano posrednom ili neposrednom diskriminacijom, kao i uznemiravanje putem audio i video nadzora, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Seksualno uznemiravanje je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog lica u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće, neugodno, agresivno ili uvredljivo okruženje.

Zlostavljanje na radu (mobing)

Međuljudski odnosi „bogati“ su različitim pojavama diskriminacije i nasilja, pa tako i onim koje je usmjereno na psihi pojedinca tj. zlostavljanje, ponižavanje, maltretiranje i slično. Zlostavljanje na radu ili mobing¹⁹ je oblik diskriminacije koji je specifičan po

¹⁹ Od engleske riječi *mob* koja označava rulju, masu; otuda mobbing, što znači agresivno nasrtanje grupe na pojedinca.

tome što se vezuje isključivo za radnu sredinu. U pravnoj terminologiji mobing označava psihičko zlostavljanje ili teror na radnom mjestu, odnosno moralno zlostavljanje, šikaniranje, izjvljavanje i slično ponašanje nad zaposlenima, kojima je cilj ili posljedica degradacija uslova rada za zlostavljanog radnika, a koje mogu nanijeti štetu njegovim ljudskim pravima, dostojanstvu i zdravlju, ili kompromitovati njegovu profesionalnu

budućnost.

Mobing, u smislu Zakona o zabrani zlostavljanja na radu, jeste svako aktivno ili pasivno ponašanje na radu ili u vezi sa radom prema zaposlenom ili grupi zaposlenih, koje se ponavlja, a koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje,

VAŽNO

- Svaki oblik zlostavljanja na radnom mjestu (mobing) je zabranjen! - odnosno svako ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, položaja zaposlenog koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkaže ugovor o radu.

- Zaposleni koji sazna za ponašanje koje može predstavljati vršenje mobinga dužan je da o tome obavijesti posrednika, odnosno poslodavca!

- Zaposleni ima pravo na zaštitu od ponašanja koje predstavlja mobing!

- Zaštitu od zlostavljanja u skladu sa ovim zakonom mogu da traže sva radno angažovana lica, bez obzira na to da li su u radnom odnosu na određeno ili neodređeno vrijeme, ili su angažovani po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima, ugovora o djelu, ili su lica na dopunskom radu, na stručnom osposobljavanju i usavršavanju kod poslodavca bez zasnivanja radnog odnosa, volonteri tj, ako po bilo kom osnovu učestvuje u radu kod poslodavca!

pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor. Mobing je i podsticanje ili navođenje drugih na ovakvo ponašanje, pa se izvršiocem mobinga ne smatra samo poslodavac sa svojstvom fizičkog lica i odgovorno lice kod poslodavca sa svojstvom pravnog lica, već i zaposleni ili grupa zaposlenih kod poslodavca ili treće lica sa kojim zaposleni ili poslodavac dolazi u kontakt prilikom obavljanja poslova na radnom mjestu.

Kao dvije karakteristične vrste mobinga javljaju se horizontalni i vertikalni mobing. Horizontalni mobing se javlja u slučajevima kada se mobing događa među zaposlenima koji su na istom hijerarhijskom položaju u jednoj organizaciji i može biti manifestovan kroz mobing jednog zaposlenog prema drugom ili kroz mobing grupe zaposlenih prema jednom zaposlenom.

Vertikalni mobing se javlja kada pretpostavljeni sprovodi mobing prema jednom podređenom zaposlenom i kada grupa zaposlenih sprovodi mobing aktivnosti prema jednom pretpostavljenom.

Zaposleni koji vrši mobing, odnosno ne prijavi ponašanje koje može predstavljati mobing ili zloupotrijebi pravo na zaštitu od mobinga odgovoran je za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti.

Napomena: zloupotrebu prava na zaštitu od mobinga čini zaposleni koji je znao ili je morao da zna da ne postoje razlozi za pokretanje

postupka za zaštitu od mobinga, a pokrene ili inicira pokretanje tog postupka, sa ciljem da za sebe ili drugog pribavi materijalnu ili nematerijalnu korist ili da nanese štetu drugom licu.

Postupak za zaštitu od mobinga

Pokretanje postupka za zaštitu od mobinga, kao i svjedočenje u tom postupku ne može da bude osnov za stavljanje zaposlenog u nepovoljniji položaj u pogledu ostvarivanja prava i obaveza po osnovu rada; pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske, materijalne i druge odgovornosti zaposlenog; otkaz ugovora o radu, odnosno prestanak radnog ili drugog ugovornog odnosa po osnovu rada i proglašavanje zaposlenog viškom zaposlenih, u skladu sa propisima o radu.

Zaposleni koji smatra da je izložen mobingu podnosi pisani zahtjev za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga posredniku, odnosno poslodavcu ukoliko nije određen posrednik. Zahtjev mora sadržati podatke koji ukazuju na postojanje mobinga, a posrednik je dužan da, u roku od tri dana od dana prijema zahtjeva, pokrene postupak posredovanja koji se smatra hitnim.

Posredovanje: postupak posredovanja je zatvoren za javnost, a posrednik je dužan da postupi nezavisno i nepristrasno, na način da stranama u sporu pomaže da postignu sporazum. U postupku posredovanja, na zahtjev

PONAŠANJA KOJIMA SE SPROVODI MOBING

Postoji čitav niz radnji kojima zlostavljač, ukoliko ih ponavlja učestalo i u dužem vremenskom periodu, može da povrijedi dostojanstvo, ugled, zdravlje, integritet i položaj žrtve na radnom mjestu i da izazove kod nje osjećaj straha ili neprijateljskog i ponižavajućeg okruženja, čime pogoršava njene uslove rada i primorava je na izolaciju ili prinudni prestanak radnog odnosa. Neke od njih su:

- **onemogućava se adekvatna komunikacija:** žrtva se prekida u govoru i izbjegavaju se verbalni i neverbalni kontakti sa njom; neopravdano i namjerno se onemogućava zaposleni da iznese svoje mišljenje, obraća mu se uz viku, prijetnje i vrijeđanje;

- **onemogućava se održavanja socijalnih odnosa:** ignoriše se prisustva zaposlenog, namjerno i neopravdano se izoluje od drugih zaposlenih tako što se izbjegava i prekida komunikacija sa njim,

neopravdano se fizički izoluje iz radne okoline, neopravdano mu se oduzimaju sredstva potrebna za obavljanje posla, ne poziva se na zajedničke sastanke ili neformalna druženja;

- **napada se lični ugled:** žrtva se verbalno napada, ismijava, ogovaranje, izmišljaju se priče i šire neistine o zaposlenom uopšte i u vezi sa njegovim privatnim životom, negativno se komentarišu lične karakteristike zaposlenog, ponižava se pogrdnim i degradirajućim riječima i negativnim komentarima;

- **omalovažava se rad zaposlenog i narušava profesionalni integritet:** neopravdane stalne kritike i omalovažavanja rezultata rada zaposlenog, nedavanje radnih zadataka zaposlenom koje nije opravdano potrebama procesa rada, neopravdano onemogućavanje zaposlenog da izvršava radne zadatke, davanje ponižavajućih radnih zadataka kojih su ispod nivoa njegovog znanja i kvalifikacija, davanje teških zadataka ili onih koji su iznad nivoa znanja

i kvalifikacija, određivanje neprimjerenih rokova za izvršenje radnih zadataka, neopravdano prekomjerno nadziranje rada, davanje radnih zadataka koji nijesu u vezi sa poslovima za koje je zaposleni radno angažovan, neopravdana, neosnovana ili prekomjerna kontrola zaposlenog, neopravdano i namjerno isključivanje zaposlenog iz obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja;

- **napad na zdravlje:** daju se po zdravlje štetni poslovi, ne dopušta se korišćenje odmora, neopravdane stalne prijetnje (npr. raskidom radnog odnosa, odnosno otkazom ugovora o radu ili drugog ugovora) i pritisci kojima se zaposleni drži u stalnom strahu, prijetnja da će se protiv zaposlenog primijeniti fizička sila.

strane u sporu, može da učestvuje i predstavnik sindikata, odnosno predstavnik zaposlenih. Podaci prikupljeni u toku posredovanja mogu se saopštavati samo učesnicima u postupku i organima nadležnim za zaštitu od mobinga. Iznošenje podataka do kojih se došlo u toku posredovanja predstavlja težu povredu radne obaveze.

Privremene mjere: Posrednik može da, ukoliko ocijeni da prijeti opasnost od nastupanja nenadoknadive štete zaposlenom koji smatra da je izložen mobingu, poslodavcu dostavi obrazloženi predlog za preduzimanje odgovarajućih mjera, do okončanja postupka za zaštitu od mobinga i to: zabranu približavanja lica koje vrši mobing zaposlenom koji je izložen mobingu i promjena radne prostorije za lice na koje se prijava za mobing odnosi. Poslodavac može prihvatiti preporuke ako su u skladu sa njegovom poslovnom politikom.

Ukoliko poslodavac ne preduzme mjere predložene od strane posrednika, zaposleni koji je izložen mobingu ima pravo da prekine rad do okončanja postupka posredovanja, ukoliko mu po mišljenju doktora specijaliste nadležne zdravstvene ustanove prijeti neposredna opasnost po zdravlje ili život, pri čemu je dužan da prije prekida rada iz ovih razloga, o tome obavijesti poslodavca. U periodu prekida rada zaposleni ima pravo na naknadu zarade kao da je na radu.

Okončanje postupka posredovanja: Postupak posredovanja završava se u roku od osam dana od dana pokretanja postupka i to: zaključivanjem pisanog sporazuma između strana u sporu; rješenjem posrednika o neuspjelom posredovanju ili izjavom strana u sporu o odustajanju od daljeg postupka. Iz opravdanih razloga rok za okončanje postupka posredovanja može se produžiti najviše do 30 dana od dana pokretanja postupka.

U slučaju kada se zaključi sporazum o rješavanju spornog pitanja, onda on sadrži mjere koje se odnose na prestanak ponašanja koje predstavlja mobing, a može da sadrži i preporuke poslodavcu o raspoređivanju zaposlenog u drugu radnu sredinu.

U slučaju neuspjelog posredovanja, tj ako strane u sporu ne postignu sporazum o rješenju spora, posrednik je dužan da podnosiocu zahtjeva za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga i poslodavcu dostavi obavještenje da postupak posredovanja nije uspio, i uz njega može predložiti poslodavcu mjere za zaštitu zaposlenog od mobinga, u skladu sa utvrđenim činjeničnim stanjem i potrebama procesa rada kod tog poslodavca.

Zaštita pred sudom i Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova

Zaposleni koji nije zadovoljan ishodom postupka zaštite od mobinga kod poslodavca može pokrenuti postupak za zaštitu od mobinga kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili kod

nadležnog suda, u roku od 15 dana od dana dostavljanja obavještenja, odnosno rješenja, kao i u slučaju kada ne postoji saglasnost iz člana 9 stav 2 ovog zakona o sporazumnom određivanju posrednika. Sporovi pokrenuti po ovom zakonu imaju karakter radnih sporova.

POSTUPAK ZAŠTITE PRAVA

1. Prvi korak zaposlenog koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada, jeste da podnese zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava s obzirom da je poslodavac onaj koji odlučuje o tim pravima, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

2. O zahtjevu zaposlenog poslodavac mora odlučiti u roku

KAKO POSTUPATI KADA MISLITE DA SU VAM PRAVA POVRIJEĐENA?

Rješavanje spora koji nastane iz rada i po osnovu rada zaposleni i poslodavac mogu rješavati na više načina. Naime, pored ustaljene procedure odlučivanja o pravu zaposlenog kod poslodavca, ili pred nadležnim sudom, postupak se može povjeriti i Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, u skladu sa Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova.

od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva i odluku dostaviti zaposlenom u pisanom obliku (sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku u roku od 8 dana od dana isteka roka za odlučivanje). Ova odluka je konačna, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

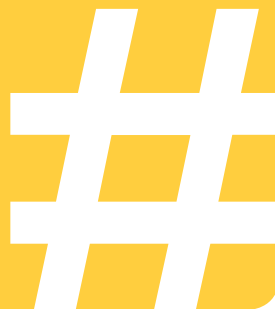
3. Zaposleni koji nije zadovoljan ovom odlukom ili mu ista nije dostavljena u predviđenom roku, ima pravo da pokrene spor pred nadležnim sudom za zaštitu svojih prava, u roku od 15 dana od dana dostavljanja

Za zaštitu ovih prava zaposleni se može obratiti i Inspekciji rada, s obzirom da ovaj organ vrši nadzor nad primjenom Zakona o radu i drugih propisa o radu, kolektivnih ugovora i ugovora o radu (zaposleni u javnoj upravi zaštitu svojih radnih prava mogu povjeriti Upravnoj inspekciji).

Oni kojima poslodavci ne uplaćuju doprinose za obavezno socijalno osiguranje zaštitu svojih prava mogu potražiti kod Poreske inspekcije pri Poreskoj upravi.

U svim ovim procesima, poseban vid podrške i zaštite zaposlenom u rješavanju problema iz rada po osnovu rada može pružiti sindikat čiji je član, počev od savjetodavne, solidarne do besplatne pravne pomoći.

odluke. Poslodavac je dužan da pravosnažnu odluku suda izvrši u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, ako odlukom suda nije određen drugi rok.



VAŽNI KONTAKTI I ADRESE

UPRAVA ZA INSPEKCIJSKE POSLOVE **www.uip.gov.me**

Uprava za inspekcijske poslove

Tel: +382 (0)20 234 421

E-mail:

upravazainspekcijskeposlove@uip.gov.me

Fax: +382 (0)20 234 406

Adresa:

Oktobarske revolucije 130, 81000 Podgorica

Sektor za zaštitu tržišta i ekonomije, igre na sreću i javne nabavke

Tel: +382 (0)20 234 462

E-mail: rada.markovic@uip.gov.me

Fax: +382 (0)20 234 406

Adresa:

Oktobarske revolucije 130, 81000 Podgorica

Odsjek za tržišnu inspekciju

Tel: +382 (0)20 230 529; 230 921; 230 481

Fax: +382 (0)20 230 486

Adresa: Novaka Miloševa 10, 81000 Podgorica

Odsjek za inspekciju turizma

Tel: +382 (0)20 446 365, +382 (0)20 446 357

Fax: +382 (0)20 446 318

Adresa: IV Proleterske 19, 81000 Podgorica

Odsjek za inspekciju rada

Tel./fax: +382 (0)20 655 513; +382 (0)20 655 514

Adresa: Rimski trg 46, 81000 Podgorica

Sektor za zaštitu životne sredine, bezbjednost i zdravlja ljudi, socijalne i dječje zaštite

Tel: +382 (0)20 234 423

E-mail: visnja.orban@uip.gov.me

Fax: +382 (0)20 234 406

Adresa: Oktobarske revolucije 130, 81000 Podgorica

Odsjek za zdravstveno-sanitarnu inspekciju

Tel: +382 (0)20 608 015; 608 016; 608 006

Fax: +382 (0)20 608 005

Adresa: Put Radomira Ivanovića 2, 81000 Podgorica

Odsjek za inspekciju socijalne i dječje zaštite

Adresa: Rimski trg 46, 81000 Podgorica

Odsjek za ekološku inspekciju

Tel: +382 (0) 78119640

Fax: +382 (0) 78119641

Adresa: Rimski trg 46, 81000 Podgorica

Sektor za praćenje sprovođenja propisa u oblasti inspekcijskog nadzora, razvoj elektronskih baza podataka, izvještavanje i ljudske resurse

Tel: +382 (0)20 234 443

E-mail: zoran.magdelinic@uip.gov.me

Fax: +382 (0)20 234 406

Adresa: Oktobarske revolucije 130, 81000 Podgorica

Odsjek za praćenje propisa u oblasti inspekcijskog nadzora

Tel: +382 (0)20 234 421

E-mail: ljiljana.jovovic@uip.gov.me

Fax: +382 (0)20 234 406

Adresa: Oktobarske revolucije 130, 81000 Podgorica

**MINISTARSTVO RADA
I SOCIJALNOG STARANJA CRNE GORE**

www.minradiss.gov.me

Ministar rada i socijalnog staranja

Tel: +382 (0) 20 482 148

E-mail: kabinet@mrs.gov.me

Fax: +382 (0)20 234 227

Adresa: Rimski trg 46, 81000 Podgorica

**Direktorat za socijalno staranje i dječju
zaštitu**

Tel: +382 (0)20 482 447

E-mail: goran.kusevija@mrs.gov.me

Fax: +382 (0)20 226 584

Adresa: Rimski trg 46, 81000 Podgorica

Direktorat za rad

Tel: +382 (0)20 482 474

E-mail: zoran.ratkovic@mrs.gov.me

Fax: +382 (0)20 226 584

Adresa: Rimski trg 46, 81000 Podgorica

Direktorat za tržište rada i zapošljavanje

Tel: +382 (0)20 482 464

E-mail: edina.desic@mrs.gov.me

Fax: +382 (0)20 226 584

Adresa: Rimski trg 46, 81000 Podgorica

ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE

www.zzzcg.me

Kabinet direktora

Tel: +382 (0)20 405 272

Adresa: Bulevar revolucije 5, 81 000 Podgorica

Sektor za poslove zapošljavanja

Tel: +382 (0)20 405 201

E-mail: sanja.rabrenovic@zzzcg.me

Adresa: Ivana Vujoševića 12, 81 000 Podgorica

**Sektor za razvoj ljudskih resursa, koordi-
naciju i praćenje procesa rada**

Tel: +382 (0)20 405 282

E-mail: danilo.vojinovic@zzzcg.me

Adresa: Bulevar revolucije 5, 81 000 Podgorica

**Sektor za normativno- pravne poslove i
prava za vrijeme nezaposlenosti**

Tel: +382 (0)20 405 272

E-mail: isad.kurpejovic@zzzcg.me

Adresa: Bulevar revolucije 5, 81 000 Podgorica

AGENCIJA ZA SPRJEČAVANJE KORUPCIJE

www.antikorupcija.me

Adresa: Kralja Nikole 27/V, 81000 Podgorica

Kabinet direktora

Tel: +382 (0)20 447 702

E-mail: kabinet@antikorupcija.me

Fax: 020 44 77 03

***Sektor za sprječavanje sukoba interesa i
kontrolu finansiranja političkih subjekata i
izbornih kampanja***

**Odsjek za provjeru prihoda i imovine javnih
funkcionera i državnih službenika**

Tel: +382 (0)20 447 709

**Odsjek za pokretanje prekršajnih postu-
paka i prekršajnih naloga**

Tel: +382 (0)20 447 712, (0)20 447 711

Odsjek za sprječavanje sukoba interesa

Tel: +382 (0)20 447 710

**Sektor za prevenciju korupcije, integritet, lobi-
ranje i primjenu međunarodnih standarda**

**Odsjek za postupanje po prijavama zviždača
i zaštitu zviždača, prijava korupcije i zaštita
zviždača**

Tel: +382 (0)20 447 744; (0)20 234 396

E-mail: prijavikorupciju@antikorupcija.me

**Odsjek za prevenciju korupcije, praćenje
propisa i davanje mišljenja na propise iz
oblasti antikorupcije**

Tel: +382 (0)20 447 719

PORESKA UPRAVA CRNE GORE

www.poreskauprava.gov.me

E-mail adresa za prijem elektronske pošte:
arhiva@tax.gov.me

Bulevar Šarla de Gola 2, 81 000 Podgorica

Direktor

Tel: +382 (0)20 448 114

E-mail: miomir.mugosa@tax.gov.me

Fax: +382 (0)20 448 234

**Sektor za operativu u oblasti inspeksijskog
nadzora**

Tel: +382 (0)20 448 100

E-mail: sreten.grebovic@tax.gov.me,

natasa.damjanovic@tax.gov.me

fax: +382 (0)20 448 183

**AGENCIJA ZA MIRNO RJEŠAVANJE
RADNIH SPOROVA**

www.amrrs.gov.me

Tel: +382 (0) 20 230 033; (0)20 230 187

Fax: +382 (0) 20 230 187

Novaka Miloševa 29/3, 81000 Podgorica

**ZAŠTITNIK LJUDSKIH PRAVA I SLOBODA
CRNE GORE**

www.ombudsman.co.me

Kabinet Zaštitnika

Tel: +382 (0)20 241 642; (0)20 241 717

Savjetnici:

Tel: +382 (0)20 225 395

Centrala:

Tel: +382 (0)20 225 395

Faks: +382 (0)20 241 642

E-mail: ombudsman@t-com.me

SAVEZ SINDIKATA CRNE GORE

www.sindikato.me

Tel: +382 (0)20 230 547

E-mail: sscg.kabinet@t-com.me, prsluzba@sindikato.me,
prsluzbasscg@gmail.com

Fax: +382 (0)20 230 499

Adresa: Novaka Miloševa 29/1, 81 000 Podgorica

UNIJA SLOBODNIH SINDIKATA CRNE GORE

www.usscg.me

Tel:(0)20 232 315; (067) 418-991

E-mail: usscg@usscg.me

Adresa: ul. Slobode 74/1, 81000 Podgorica

UNIJA POSLODAVACA CRNE GORE

www.poslodavci.org

Tel/Fax: +382 (0)20 209 250

Email: office@poslodavci.org

Adresa: ul. Cetinjski put 36 (zgrada „Milić”),
81000 Podgorica

**Podrška mladima za dostojanstveni rad
VODIČ O RADNIM PRAVIMA ZA MLADE
IMAŠ PRAVO!
www.mladiradnici.me**

In favorem liberatores!

NVO Savez za djecu i mlade - Kuća

**Podgorica
avgust, 2018.**

