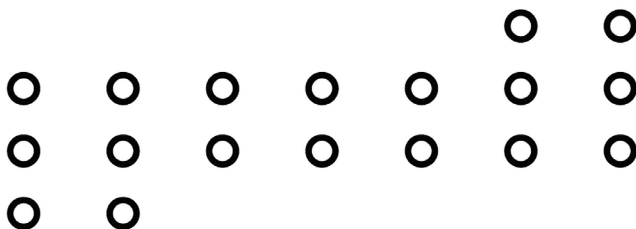




VODIČ O RADNIM PRAVIMA ZA MLADE

rights rise

in favorem laboratoris



Ovaj projekt finansira
Evropska unija



Centar za
građansko
obrazovanje



VODIČ O RADNIM PRAVIMA ZA MLADE



in favorem laboratoris

VODIČ O RADNIM PRAVIMA ZA MLADE

Rights UP, Rise UP!

Izdavač

NVO Savez za djecu i mlade-Kuća
Ulica Vitnija Vorena 1-B/22, 81 000 Podgorica
nvokuca@gmail.com
www.nvokuca.com
www.mladiradnici.me

Za izdavača
Pavić Radović

Autori
Nataša Krivokapić
Pavić Radović

Urednik
Pavić Radović

Prelom, dizajn i priprema za štampu
Bojan Tešić

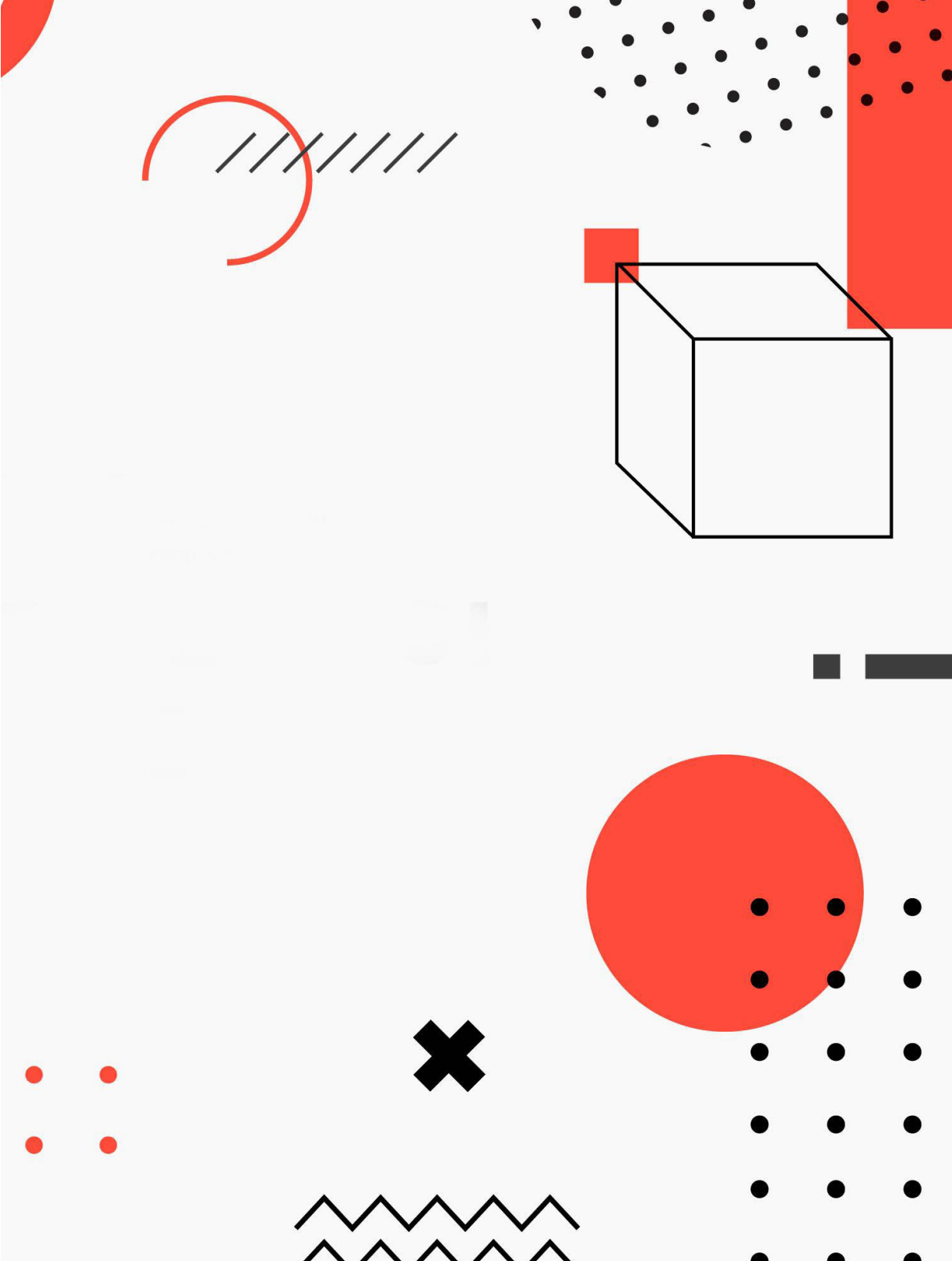
Štampa
Studio Mouse

Tiraž
500

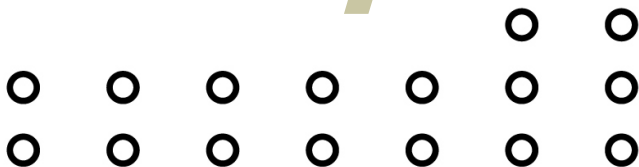
Podgorica, avgust, 2023

Ovaj vodič je nastao u okviru projekta „Rights UP,Rise UP!“, koji realizuje NVO KUĆA u partnerstvu sa NVO DSCG. Projekat je podržan od strane Centra za građansko obrazovanje (CGO) u okviru programa „OCD u Crnoj Gori - od osnovnih usluga do oblikovanja politika - M'BASE“ koji finansira Evropska unija, a kofinansira Ministarstvo javne uprave.

Sadržaj teksta isključiva je odgovornost NVO KUĆA i ne odražava nužno stavove CGO-a, Evropske unije ili Ministarstva javne uprave.



#SADRŽAJ



UVOD	8
CILJ I SVRHA VODIČA	10
ŠTA MISLIMO KADA KAŽEMO MLADI RADNICI?	12
ŠTA JE DOSTOJANSTVENI RAD?	13
ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	14
Kako se zasniva radni odnos?	14
Ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom	16
Ugovor o radu za obavljanje poslova kod kuće	17
ŠTA NE PREDSTVALJA RADNI ODNOS?	17
Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova	17
Ugovor o djelu	18
Ugovor o volonterskom radu	18
Ugovor o pripravničkom radu	19
Ugovor o stručnom osposobljavanju	19
PRAVO NA ZARADU	20
Šta je zarada?	20
Naknada zarade	22
RADNO VRIJEME, ODMORI I ODSUSTVA	23
Šta je radno vrijeme?	23
Trajanje radnog vremena	23
Prekovremeni rad	24
Noćni rad	24
Rad u vrijeme praznika	25
Rad sa polovinom punog radnog vremena	25





Pravo na odmor	25
Plaćeno odsustvo	28
Neplaćeno odsustvo	28
Odsustvo sa rada iz zdravstvenih razloga	29
Porodijsko i roditeljsko odsustvo	29

ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU	30
Procjena rizika	30
Sprovođenje mjera zaštite	32
Zdravstveni pregledi zaposlenih	33
Informisanje zaposlenih i osposobljavanje	33
Obaveze zaposlenih	35

DISKRIMINACIJA I ZLOSTAVLJANJA NA RADU	36
Postupak za zaštitu od mobinga	37
Zaštita pred sudom i Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova	38
Ponašanja kojima se sprovodi mobing	39

ZAŠTITA RADNIH PRAVA	40
Zaštita kod poslodavca	40
Zaštita pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova i Centrom za alternativno rješavanje sporova.	40
Zaštita kod nadležnog suda	41
Teret dokazivanja	41
Zaštita radnih prava maloljetnika	42
Zaštita zbog trudnoće i njege djeteta	42
Zaštita lica sa invaliditetom	43

ORGANIZACIJE ZAPOSLENIH – SINDIKATI	44
---	----

VAŽNI KONTAKTI I ADRESE	46
-------------------------------	----



#UVOD



Percipirajući mlade kao ključni resurs razvoja našeg društva, ali i kao ranjivu kategoriju, ovaj vodič predstavlja doprinos unapređenju njihovog socio-ekonomskog statusa i prvenstveno je namijenjen mladima koji ulaze, ili se već nalaze na tržištu rada.

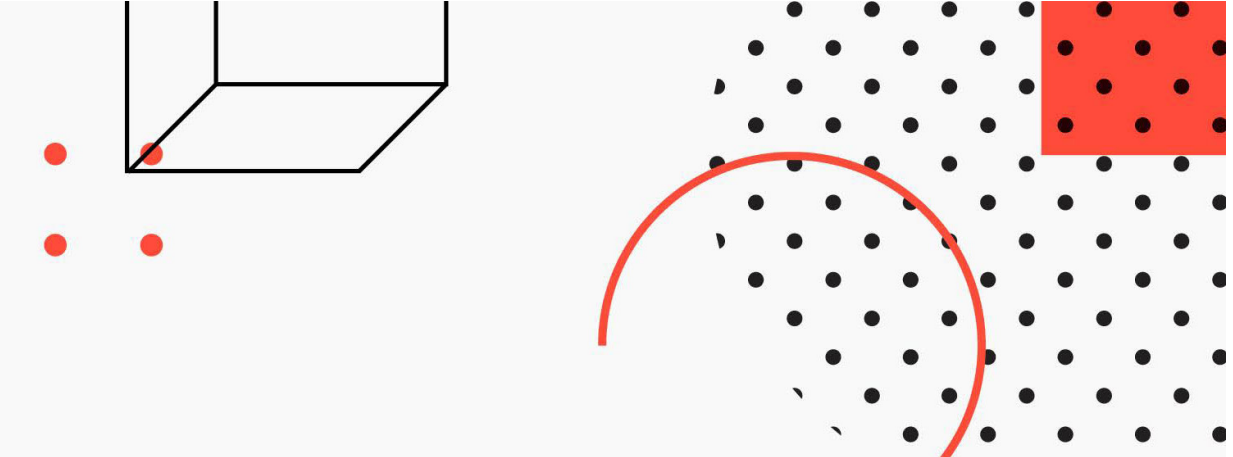
Nastao je u okviru projekta „RIGHTS UP, RISE UP!“ kao jedna od nekoliko akcije posvećene unapređenju položaja mladih radnika. Sadržaj i teme iz oblasti radnih prava koje su obrađene, predstavljaju nastavak i odgovor na anketno istraživanje koje je prethodno realizovano od strane NVO Društvo Sociologa Crne Gore, a kako bismo utvrdili položaj mladih ljudi tokom njihovog zaposlenja, saznali koliko su informisani o svojim radnim pravima, kakvo je njihovo iskustvo u procesu rada i slično. U okviru istraživanja, prvog takvog tipa u Crnoj Gori, bavili smo se informisanosti mladih o pitanjima vezanim za prava iz zasnivanja radnog odnosa, prava na zaradu, radnog vremena, odmora i odsustva, zaštite i zdravlje na radu, zaštita od diskriminacije i zlostavljanja na radu, radu sindikata, te ličnim iskustva ispitanika u navedenim oblastima.

Rezultati su nedvosmisleno otkrili zabrinjavajuće tendencije među mladima po ovom aspektu. Pokazuju da i oni svojim (ne)činjenjem značajno doprinose takvom položaju.

Samo podatak da više od dvije trećine ispitanih, nije potpuno upoznato, djelimično je upoznato ili nije sigurno da poznaje svoja radna prava, ili da skoro polovina ispitanih ne zna kojim aktima su definisana, govori sam za sebe (cjelokupni rezultati istraživanja dostupni su na sajtu www.mladiradnici.me u odjeljku **biblioteka/publikacije**).

Marginalizacija mladih nije novost. Poslednju skoro deceniju otvoreno se govori o njima kao o ranjivoj grupi u društvu. Ključni donosioci odluka su prepoznali ovo i kroz Strategiju za mlade 2017-2021. i prateće akcione planove, nastojali da utiču na poboljšanje njihovog položaja. Ipak, čini se da sprovođenje ovih strateških dokumenata nije postiglo očekivanu efikasnost. Kao ilustrativan primjer za nas, možemo uzeti inicijativu iz ključnog cilja A ove strategije, fokusiranu na poboljšanju društvene i ekonomske sigurnosti mladih, a koja je podrazumijevala zalaganje za dostojanstvene poslove i zanimanja, napominjući da "neuspjeh u postizanju dostojanstvenog zaposlenja nakon školovanja može imati ozbiljan i dugotrajan uticaj". Na temelju ovih zaključaka, naglašena je potreba za pružanjem efikasne podrške i odgovarajuće pomoći mladima kako bi ostvarili adekvatnu poziciju unutar svijeta rada. Međutim, ključni ciljevi i koraci netačno su ocijenjeni kao ostvareni.

Da je nepovoljan položaj mladih u svijetu rada i dalje prisutan, svjedoče istraživanja koja se realizuju u kontinuitetu poslednjih godina. U većini njih nailazimo na slične rezultate: u velikim procentima mladi ljudi do 30 godina zbog nezadovoljstva uslovima rada i života odlazi ili razmišlja o odlasku iz zemlje; rade na poslovima koji zahtijevaju niži nivo obrazovanja od onog kojeg imaju; ne rade u profesiji za koju su obrazovani; većinom rade na nesigurnim poslovima,



kao i da postoji strah od nemanja posla. U odnosu na ostale zaposlene, među mladima je najprisutniji fleksibilni ili tzv. prekarni rad koji karakteriše nesigurnost, rad na određeno vrijeme, povremeni i privremeni rad, značajno ograničena radna prava i zaštita.

Analiza odgovora dobijenih iz našeg istraživanja 2023. godine, pokazuje da i oni sami sebe prepoznaju kao ranjivu kategoriju. Razlozi koje većina ispitanika navodi za ovu percepciju su raznoliki: neiskustvo; smanjene šanse za zaposlenje i sticanje radnog iskustva, nepravedan tretman od strane starijih kolega i poslodavaca, iskorišćavanje, slaba mogućnost napredovanja, kao i nedovoljna upoznatost sa radnim pravima koja ostavlja veliki prostor za zloupotrebe i manipulacije.

Sve to je u suprotnosti sa karakteristikama dostojanstvenog rada, kojeg mladi prvenstveno moraju osvijestiti, pa se tek onda boriti za njegovo uživanje. To je veoma značajno za današnju mladu populaciju, koja se širom svijeta suočava s nizom izazova na tržištu rada. Prepreke sa kojima se susreću u vidu nepristupačnosti odgovarajućih zaposlenja, konkurencije bez etičkih principa, angažman na pozicijama ispod stečenih kvalifikacija, prekomjerno opterećenje, nesigurnost vezana za poslove i prihode, ograničeno slobodno vrijeme, diskriminacija na radnom mjestu, te oskudnu zaštitu prava i socijalnu podršku, vidne su. Njihova informisanost o radnim pravima je nedovoljna za konkretni aktivizam i angažman. To neizbježno ostavlja štetne posljedice na sve aspekte života mladih.

Radi suzbijanja takve prakse, neophodno je u kontinuitetu raditi na unapređenju položaja mladih, naročito socio-ekonomskog, koji je jedan od temelja njihove sigurnosti. Informisati ih i promovisati značaj i poštovanje zagarantovanih radnih prava nedjeljivi su dio tog posla, jer su radna prava nedjeljivi dio dostojanstvenog rada.

Aktuelni nedostatak pažnje i inicijativa u vezi sa radnim pravima mladih, gdje su poslodavci nedovoljno zainteresovani, sindikalne organizacije djeluju inertno, izvršna se vlast fokusira uglavnom samo na zapošljavanje (umjesto i na kvalitet radnih uslova), a mladi pokazuju pasivnost, ne treba da obeshrabruje. Poslodavce, kao ključne aktere na tržištu rada, treba u kontinuitetu podsticati da prepoznaju važnost edukacije mladih o radnim pravima, kako bi pospešili njihovu produktivnost. Izvršna vlast bi morala da prepozna da kvalitet radnih mjesta ima jednu od ključnih uloga za mlade, dok sindikalne organizacije i ostala civilna udruženja imaju potencijal i resurse u osnaživanju mladih i promovisanju njihovih prava. Samo kroz zajedničke napore poslodavaca, sindikata, izvršne vlasti i mladih, može se ostvariti pozitivna promjena i osigurati da radno okruženje postane inkluzivno i odgovorno.

#CILJ I SVRHA VODIČA

U Crnoj Gori, koncept radnih odnosa i prava utemeljenih na radu je prilično dobro regulisan. Već u Ustavu čvrsto se garantuje pravo na rad, i zaštitu prava po osnovu rada. Pri tom, posebna pažnja se pridaje zaštiti mladih, žena i osoba s invaliditetom. Ustavne norme detaljno su razrađene Zakonom o radu, a specifične regulacije bliže su objašnjene Opštim kolektivnim ugovorom koji važi za sve radnike i poslodavce. Prava državnih službenika i namještenika dodatno su definisana Zakonom o državnim službenicima i namještenicima, te Zakonom o zaradama za istu kategoriju. Svi ovi pravni okviri usklađeni su s međunarodnim standardima rada i čine temelj zaštite prava radnika.

Međutim, izazovi se pojavljuju u primjeni ovih pravnih normi i u njihovom neadekvatnom poznavanju među onima na koje se odnose. To posebno vrijedi za mlade ljude koji često nisu svjesni svojih garantovanih prava, a što je pokazalo i istraživanje koje smo realizovali ove godine među mladim radnicima. U svakoj oblasti radnih prava, evidentan je visok stepen njihovog nepoznavanja. Razloga za to može biti više: od razućenosti normi u različitim pravnim aktima, preko nezaintersovanosti mladih za ovu oblast, do neispunjavanja obaveza od strane poslodavca kada je u pitanju edukacija i inertnosti sindikalnih orgnizacija.

Ipak, odgovornost mladih je ključna – poznavanje osnovnih radnih standarda presudno je za zahtijevanje poštovanja istih. Jedna od najvažnijih rezultata ovog istraživanja je saznanje da neinformisanost o radnim pravima podstiče odsustvo samopouzdanja i inicijative među mladim radnicima. Mnogi se suočavaju sa nepoštovanjem i diskriminacijom, ne prepoznajući to kao kršenje svojih prava. Ovo neprepoznavanje stvara toksično okruženje u kojem se loši obrasci ponašanja postavljaju kao norma. Kroz uređeni pravni okvir jasno je definisano što poslodavci smiju, a što ne smiju zahtijevati od zaposlenog, kao i obaveze obje strane. Samo kroz kontinuirano obrazovanje, podršku i promjene u pristupu, možemo stvoriti tržište rada koje je održivo za mlade generacije. U tom smislu, informisanost mladih o radnim pravima, kao temelja za njihovo praktikovanje, ne smije se zaobilaziti. Razumijevanje prava omogućava mladima da zahtijevaju poštovanje i ostvarivanje istih, čime se postavlja osnova za zdravije radno okruženje. S obzirom na nedostatke u trenutnom pristupu, ovakav tip vodiča pomaže da se osnaže, prepoznaju svoja prava i da budu aktivni članovi radne zajednice koja se zalaže za bolje uslove rada.

Cilj ovog vodiča je stoga da mlade ljude u što većoj mjeri opskrbimo informacijama o njihovim pravima. Fokusiranjem na pristupčnu prezentaciju, ovaj vodič je nastao kako bi se mladi na što jednostavniji način upoznali i lakše razumijeli, nekad složene i zamršene pravne norme i podstakli na zalaganje za pravične radne odnose. U uvjerenju da su znanja i poznavanje informacija ključne za taj proces, njegov krajnji cilj je da podigne svijest o potrebi za dostojanstvenim radom i značaju povoljnih radnih uslova za ostvarivanje mladih.



NAPOMENA 99

Iz praktičnih razloga, ovim vodičem nije u cjelosti obuhvaćena veoma široka oblast radnih prava. Usled njihove razudenosti u različitim pravnim aktima, brojnosti i detaljne razrađenosti, to nije bilo ni moguće. Njime su u najvećem dijelu obuhvaćene one oblasti koje su se tokom anketnog istraživanja u okviru projekta „Rihts UP, Rise UP!“ pokazale kao najveće nepoznanice ispitanicima.

Pozivamo sve mlade ljude da u situacijama kada uz pomoć ovog Vodiča prepoznaju ili naslute da im je neko pravo prekršeno, u cilju što boljeg informisanja i preduzimanja daljih koraka, detaljnije konsultuju pojedinačne pravne akte koji regulišu radne odnose, a koje mogu lako pronaći na našem sajtu **www.mladiradnici.me**.



#ŠTA MISLIMO KADA KAŽEMO MLADI RADNICI?

Ujedinjene nacije (UN), u statističke svrhe definišu “mlade” kao osobe između 15 i 24 godine, dok je u Crnoj Gori, Zakonom o mladima predviđeno da su to osobe u dobi između 15 i 30 godina. Prema poslednjim podacima, ova grupa čini više od 15 procenata svjetske radne snage.

Pojam “mladi radnici”, u praksi, najčešće se odnosi na osobe koje su u fazi završetka obaveznog obrazovanja i početka prvih radnih iskustava. Oni se suočavaju s brojnim izazovima dok prelaze sa školovanja na zaposlenje, ili su u ranom periodu zaposlenja i nastoje da obezbijede dostojanstvene poslove i započnu svoje radne živote kroz različite puteve. U tu kategoriju spadaju učenici/studenti koji rade nakon škole, vikendom i tokom praznika; učenici/studenti koji učestvuju u programima sticanja radnog iskustva (volontiranje, stažiranje, pripravnički rad); mlade osobe koje su završile ili napustile školovanje i započele svoju profesionalnu karijeru; mladi zaposleni u porodičnim firmama (plaćeni ili neplaćeni), mladi preduzetnici i samozaposleni mladi pojedinci.

Kako mladi pokazuju različite nivoe kognitivnog, psihosocijalnog i fizičkog razvoja, prema globalnim standardima, dob od 18 godina označava razgraničenje između djetinjstva i odraslosti, pa se ona uzima kao granica i u kategorizaciji mladih radnika.

✱ Na jednoj strani su mladi radnici koji su prešli minimalnu dob za zaposlenje od 15 godina, ali su mladi od 18 godina. Iako imaju pravo obavljati određene poslove, ovi radnici se smatraju „djecom”. Za njih važe značajna ograničenjima u vezi sa vrstama poslova koje mogu obavljati, periodima i trajanjem rada, izlaganjem opasnostima. Ova ograničenja imaju za cilj zaštitu njihovog zdravlja, blagostanja i smanjenje rizika od povreda ili bolesti na radu, a uzimaju u obzir rast, razvojni stadijum, nedostatak iskustva i veću podložnost eksploataciji.

✱ Na drugoj strani, imamo mladi radnike u dobi između 18 i 24 godine, odnosno 30. Za njih ne važe ograničenja koja važe za one između 15 i 18 godina, već se smatraju odraslim osobama i podliježu opštim zakonima i propisima o zapošljavanju koji se odnose na sve odrasle radnike. Međutim, sa 18 godina ne prestaje odjednom fizički, psihosocijalni i emocionalni razvoj. On se nastavlja i dalje do gornje granice koja se, ne bez razloga, sve više pomjera prema četvrtoj deceniji (fenomen “odložene zrelosti”). Ti individualni faktori, uz manjak specifičnih znanja, nesikustvo, nerazvijene vještine, nesvjesnost o svojim pravima i sposobnosti organizovanja, ne čine ih manje ugroženim na tržištu rada. Naprotiv i njima je, kao i maloljeticima, neophodna dodatna podrška i zaštita. Ona se u značajnom obimu već globalno sprovodi, na osnovu nepodijeljenog mišljenja da su mladi specifično ranjiva kategorija u mnogim sferama.

ŠTA JE DOSTOJANSTVENI RAD?

DOSTOJANSTVENI RAD je Međunarodna organizacija rada (MOR ili ILO) 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 zaposlenom, 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.

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-a, 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.

OSNOVNA PRAVA ZAPOSLENIH 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 druge odmore;
- » Pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo sa posla;
- » Pravo na plaćen prekovremeni rad i rad noću;
- » Pravo na zaštitu od diskriminacije i zlostavljanja na radu;
- » Pravo na zaštitu na radu, zdravstvenu zaštitu i drugo

1 #ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

KAKO SE ZASNIVA RADNI ODNOS?

EDINA DVA OBLIKA UGOVORA KOJIMA SE ZASNIVA RADNI ODNOS SU UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME (ZA STALNO) I NA ODREĐENO VRIJEME (OGRAĐENI PERIOD DO NAJVIŠE 24 MJESECA)!

» UGOVOROM O RADU NE MOGU se predvidjeti manja prava od onih predviđenih Zakonom o radu i Opštim kolektivnim ugovorom!

» PO PRAVILU ugovor o radu se zaključuje na neodređeno vrijeme (za stalno) i kao takav traje dok ga jedna od strana ne otkáže ili dok ne nastupe okolnosti propisane Zakonom o radu.

» VALIDAN JE je jedino u pisanoj formi i tek onda kad ga potpišu i zaposleni i poslodavac prije stupanja zaposlenog na rad. Sačinjava se u najmanje tri primjerka od kojih jedan primjerak obavezno dobija zaposleni!

» AKO NIJE UTVRĐENO VRIJEME na koje se zaključuje ugovor, on se smatra ugovorom o radu na neodređeno vrijeme!



- » AKO ZAPOSLENI STUPI NA RAD bez zaključenog ugovora o radu, danom stupanja na rad smatra se da je on zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme!
- » POSLODAVAC JE DUŽAN da prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje prije stupanja na rad ili po samom stupanju na rad.
- » UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME zaključuje se 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!
- » ISTA PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ima zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme kao i zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme!



» Ako postoje uslovi na radu o kojima ste se složili sa poslodavcem, a koji se razlikuju od onih predviđenih važećim normama, njih treba navesti u ugovoru o radu. Međutim, ti uslovi ne mogu biti lošiji od onih predviđenih nadležnim pravnim aktima!

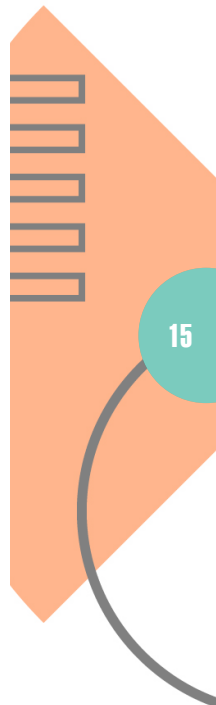
» U dogovoru sa poslodavcem može se izvršiti i izmjenu ugovorenih uslova rada, tzv. aneks ugovora o radu, koji ukoliko je zaključen, postaje sastavni dio osnovnog ugovora o radu zaključenog prilikom stupanja na rad.

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

» Izuzetno, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati i duže od 24 mjeseca, samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog zaposlenog, obavljanja sezonskih poslova ili rada na određenom projektu do okončanja tog projekta, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

» 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!

» Ako zaposleni nastavi da radi kod poslodavca nakon isteka roka na koji je zaključio ugovor o radu, smatra da je ugovor o radu zaključen na neodređeno vrijeme –posrijedi je tzv. transformacija ugovora o radu!





VAŽNO!

» Svaki ugovor o radu mora da sadrži elemente iz kojih je jasno vidljivo na koji način i pod kojim uslovima se reguliše radni odnos. U njemu je neophodno da 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 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.

» Zaposleni nije u obavezi, niti poslodavac može od njega 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 otkazu 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.

Ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom

Ugovorom o radu možete da zasnujete rad sa nepunim radnim vremenom, kako na neodređeno, tako i određeno vrijeme. Postupak za zasnivanje radnog odnosa je istovjetan, a zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom upražnjava sva prava iz rada i po osnovu rada, srazmjerno vremenu provedenom na radu. Ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom ne možete zaključiti u trajanju kraćem od 1/4 (10 časova) punog radnog vremena, a kao zaposleni možete a zaključite više ugovora o radu sa nepunim radnim vremenom kod različitih poslodavaca i na taj način ostvariti puno radno vrijeme.



VAŽNO:

» To što radite sa nepunim radnim vremenom, ne smijete biti diskriminirani ni po jednom osnovu! Poslodavac je dužan da vam, kada za to posotoji mogućnost, ponudi ugovor na puno radno vrijeme; da vam obezbijedi stručno osposobljavanje, prohodnost do rukovodećih mjesta i sl.

» Ako zaključite ovakav vid ugovora kod više poslodavaca, raspored radnog vremena i ostvarivanje prava (kao što je, recimo, korišćenje godišnjeg odmora), može da se uredi sporazumom između poslodavaca.

NEPUNO RADNO VRIJEME ≠ SKRAĆENO RADNO VRIJEME

Skraćeno radno vrijeme poslodavac organizuje za zaposlene zbog otežanih uslova rada, srazmjerno štetnom uticaju na zdravlje, ili shodno radnoj sposobnosti zaposlenog. Ako radite na ovakvim poslovima, ne možete na tim poslovima raditi prekovremeno, niti možete na takvim poslovima zaključiti ugovor o radu kod drugog poslodavca. Svakako, kao i kod nepunog radnog vremena, imate ista prava kao zaposleni sa punim radnim vremenom, srazmjerno vremenu provedenom na radu.

Ugovor o radu za obavljanje poslova „od kuće“

Sa poslodavcem možete potpisati i ugovor za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, ili kako se to u žargonu naziva, „od kuće“ i „na daljinu“, ako to dopušta priroda posla i ako ti poslovi spadaju u djelatnost poslodavca, ili su neposredno povezani sa tom djelatnošću. U pogledu upražnjavanja prava po osnovu rada, ne postoji nikakva razlika u odnosu na one koji obavlja rad u poslovnim prostorijama.



Zbog različitih zloupotreba ovakvih ugovora, a koji se najčešće ogledaju u nepoštovanju prava na ograničeno radno vrijeme, nemojte ispustiti da prilikom potpisivanja ovakvih ugovora, predvidite i sve ono što Zakon nalaže: vrstu poslova i načinu organizovanja rada; uslove rada i način vršenja nadzora nad radom; upotrebu sopstvenih sredstava za rad i naknadu troškova za njihovu upotrebu; naknadu drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja; kao i druga prava i

obaveze kojima ćete što preciznije definisati vaš odnos sa poslodavcem.

ŠTA NE PREDSTAVLJA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA?

UGOVOR O OBAVLJANJU PRIVREMENIH I POVREMENIH POSLOVA – samim tim što je već Zakonom o radu predviđen kao posebna vrsta ugovora (poslovnog odnosa). Sačinjavaju se kada postoji potreba za obavljanjem posla u kraćim vremenskim periodima i zaključuje se 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).

» zaključujete ga 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 načinu njegovog izvršenja, kao i visini, rok i način isplate zarade za izvršeni posao.

» Ne možete ga zaključiti na period duži od 120 radnih dana u toku kalendarske godine

VAŽNO:



Ukoliko ste radno angažovani po ovom osnovu imate pravo na socijalno osiguranje, međutim, nemate mogućnost na ostvarivanje svih onih drugih prava koja se ostvaruju po osnovu ugovora o radu!

UGOVOR O DJELU – kojeg čak ne predviđa ni Zakona o radu, već je, kao vrsta poslovnog odnosa, regulisan Zakonom o obligacionim odnosima. Ugovor o djelu je takođe dvostran, podrazumeva da se obje ugovorne strane obavežu 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.

- » Ukoliko ste ugovorom o djelu angažovani kao nezaposleno lice, odnosno lice koja nije osigurano po drugom osnovu, obavezna je uplata doprinosa za socijalno osiguranje.
- » Ukoliko ste pak zaposleni, odnosno prava po osnovu socijalnog osigutanja ostvarujete po drugom osnovu, obračunava se samo porez i prizet na definisanu osnovicu.

UGOVOR O VOLONTERSKOM RADU - nije prepoznat Zakonom o radu, već ga definiše Zakon o volonterskom radu.

- » Volonterski rad nije radni odnos, već predstavlja 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!
- » Zaključujete ga Ugovorom o volonterskom radu u pisanoj formi između vas kao volontera i organizatora volonterskog rada (koji ujedno može biti i korisnik volonterskih usluga).
- » Organizator volonterskog rada ne može biti pravno lice čiji je cilj sticanje (ili povećanje) dobiti, niti se volonterskim radom smatra obavljanje usluga ili aktivnosti koje je neka osoba obavezno da pruži drugoj na osnovu zakona ili drugih propisa.
- » 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.

VAŽNO!



» Volonterski rad može trajati do šest časova dnevno i ne duže od 25 časova nedjeljno.

» 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 neophodno za polaganje stručnog ispita, volonterski rad traje do 40 časova nedjeljno, odnosno izjednačava se sa formalnim radnim odnosom.

» Organizator volonterskog rada 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, 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 njegovog trajanja.

UGOVOR O PRIPRAVNIČKOM RADU - ili kako je to precizirano Zakonom o radu, „ugovorom o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika“, jer se on sačinjava samo radi osposobljavanja za samostalno obavljanje poslova i radnih zadataka.

» Po osnovu ovog ugovora, uživate sva prava po osnovu rada kao i drugi koji imaju zasnovan radni odnos, ali pravila pod kojima ih ostvarujete nijesu ista, jer kao pripravnici radite prvenstveno radi sticanja znanja i vještina. Zato, primjera radi, vama ne smije biti dopušteno da samostalno koristite opremu za koju (još uvijek) niste osposobljeni, obavljanje određenih poslova bez nadzora, ili pak nemate mogućnost samostalnog odlučivanja u dijelu procesa rada i upravo zbog toga imate pravo na mentora.

» Njegovo trajanje za zaposlene sa visokom stručnom spremom je 9 mjeseci, dok za sve ostale nivoe kvalifikacija traje 6 mjeseci.

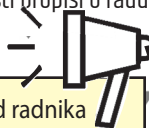
» Ukoliko pripravnički rad obavljate u državnom organu on, na osnovu Zakona o državnim službenicima i namještenicima, traje 12 mjeseci, ukoliko posebnim Zakonom nije drugačije propisano.

UGOVOR O STRUČNOM OSPOSABLJAVANJU LICA SA STEČENIM VISOKIM OBRAZOVANJEM – definisan je Zakonom o stručnom osposobljavanju lica sa stečenim visokim obrazovanjem i podrazumijeva osposobljavanje za rad u određenoj oblasti.

» Stručno osposobljavanje korisnika traje 9 mjeseci i priznaje se kao radno iskustvo u trajanju od 12 mjeseci kao uslov za polaganje odgovarajućeg stručnog ispita sa stečenim visokim obrazovanjem.

» Na korisnika se u odnosu na njegova prava, obaveze i odgovornosti shodno primjenjuju opšti propisi o radu

VAŽNO:



» Pripravnici, za razliku od radnika zaposlenih po drugim osnovama, ne mogu preuzimati odgovornost za određene vrste poslova i zadataka.

» Pripravnički staž se produžava u slučaju odsustva sa rada zbog privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju ili porodijskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva.

VAŽNO:



» Za vrijeme stručnog osposobljavanja ne stičete 12 mjeseci radnog staža, već 12 mjeseci radnog iskustva!

» Za vrijeme stručnog osposobljavanja ostvarujete pravo na zdravstveno osiguranje kao nezaposleno lice!

2 #PRAVO NA ZARADU

ŠTA JE ZARADA?

- » ZARADA SE MOŽE DEFINISATI kao novčana protivvrijednost za obavljeni posao kod poslodavca. Njen iznos može se utvrditi posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.
- » ISPLAĆUJE SE U NOVCU na tekući račun zaposlenog, najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.
- » SVAKI ZAPOSLENI koji obavlja neki rad ima pravo na odgovarajuću nadoknadu za taj rad, odnosno na platu. U Crnoj Gori ovo pitanje se tretira i Ustavom, gdje je zajemčeno pravo zaposlenih na odgovarajuću zaradu.
- » JEDNAKOST ZARADA, propisana je Zakonom o radu i podrazumijeva da se zaposlenom isplaćuje zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti¹ koji ostvaruje kod poslodavca.
- » MINIMALNA ZARADA -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.
- » 450 EURA je minimalni iznos zarade u Crnoj Gori, propisan Zakonom. Na osnovu minimalne plate se utvrđuju i ostali iznosi zarada.
- » NE MOŽE SE UMANJITI minimalna zarada bilo kojim drugim pravnim aktom, niti sporazumom između radnika i poslodavca, već se njima može eventualno samo uvećati.
- » NETO ZARADA je onaj iznos koji poslodavac isplaćuje zaposlenom, tj. onaj iznos koji zaposleni prima.
- » BRUTO ZARADA obuhvata neto zaradu, doprinose za obavezno socijalno osiguranje i porez na dohodak. Jedan dio ovih doprinosa pada na teret poslodavca, a drugi na teret zaposlenog

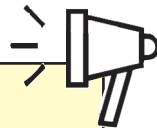
NAPOMENA

OBRAČUN ZARADA, većini nas predstavlja možda i najkompliciraniju 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“. To ovdje nećemo ni mi činiti, jer ne bismo postigli zadovoljavajući rezultat.

Da bi se platna lista mogla „čitati“, jednostavno je potrebno da mlada osoba uloži trud u razumijevanje pojedinih stavki. Najčešće je tek zaposlenoj osobi samostalno teško proniknuti u elemente zarade, pa preporučujemo da tražiti pomoć od starijih kolega ili računovodstvene službe kod poslodavca.

- » 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.
- » KOEFICIJENT ZA UTVRĐIVANJE ZARADE 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€.
- » ZARADA SE UVEĆAVA ZA: minuli rad, rad duži od punog radnog vremena, noćni rad, rad u dane državnih i vjerskih praznika koji su zakonom utvrđeni kao neradni dani, vrijeme provdono u pripravnosti, dvokratni rad i za druge slučajeve utvrđene kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- » DOPRINOSE ZA OBAVEZNO SOCIJALNO OSIGURANJE, koji jednim dijelom padaju na teret zaposlenog, a jednim dijelom na teret poslodavca, čine doprinosi za penzijsko i invalidsko osiguranje i doprinosi za osiguranje u slučaju nezaposlenosti.
- » 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 slučaj 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.

VAŽNO:



OBRAČUNSKA ILI PLATNA LISTA – odnosno obračun zarade, poslodavac je dužan da uruči zaposlenom prilikom isplate zarade i naknade zarade, jer ona ima snagu izvršne isprave u slučaju neisplaćivanja zarade!

Na obračunskoj listi moraju jasno biti istaknuti svi elementi zarade: 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.

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 porodijskog, 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.
- » 100 % NAKNADE ZARADE zaposlenom pripada: 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.

VAŽNO!



» Poslodavac ne može da vam isplati manju zaradu od one koja je utvrđena u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu!

» Odluka poslodavca ili sporazum sa sa vama, koji nijesu usklađeni sa ovim načelima su ništavni!

» Imate pravo na naknadu štete koju ste pretpjeli zbog primjene ništavnog ugovora o radu!

» Vaša obračunska/platna lista nije javnog karaktera i namijenjena je samo vama!



#RADNO VRIJEME I ODSUSTVO S POSLA

3

ŠTA JE RADNO VRIJEME?

- » PERIOD u kojem kao zaposleni obavljate poslove i zadatke radnog mjesta za koje ste zasnovali radni odnos.
- » PERIOD u kojem se nalazite na raspolaganju poslodavcu, bilo da ste na samo radnom mjestu ili nekom drugom koje je odredio poslodavac.
- » PERIOD u kojem se nalazite u pripravnosti – dakle period u kojem ste pripralni da se odazovete pozivu poslodavca za obavljanje poslova, pri čemu niste na radnom mjestu ili na mjestu koje vam je poslodavac odredio.
- » PERIOD koji provedete u pripravnosti obavljajući poslove za poslodavca

Vrijeme koje utrošite na putu od mjesta stanovanja do posla za vrijeme pripravnosti, računa kao radno vrijeme!

Ako ste period pripravnosti proveli obavljajući poslove kod poslodavca, on se plaća kao prekovremeni rad!



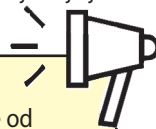
VAŽNO:



TRAJANJE RADNOG VREMENA

- » PUNO RADNO VRIJEME traje 40 časova u radnoj nedjelji. Ono što je važno jeste da ne može biti utvrđeno duže radno vrijeme od definisanog Zakonom.
- » NEPUNO RADNO VRIJEME ne može biti kraće od 1/4 punog radnog vremena, odnosno 10 časova. Možete ga zaključiti ugovorom o radu, pri čemu kod poslodavca radno mjesto sa nepunim radnim vremenom treba da bude utvrđeno Aktom o sistematizaciji, u zavisnosti od prirode posla i organizacije rada kod poslodavca.
- » SKRAĆENO RADNO VRIJEME omogućeno vam je ako radite na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima, gdje se skraćivanje vrši srazmjerno štetnom uticaju na zdravlje, odnosno vašoj radnoj sposobnosti, ali ono ne može biti kraće od 36 časova u radnoj nedjelji.

VAŽNO:



Granskim ili kolektivnim ugovorom može se utvrditi i kraće radno vrijeme od Zakonom predviđenog, ali ne i duže!

Iako radite puno radno vrijeme kod jednog poslodavca, možete zaključiti ugovor o dopunskom radu sa istim ili drugim poslodavcem, ako posebnim zakonom nije drukčije uređeno, kao što je slučaj kod Zakona o državnim službenicima i namještenicima².

VAŽNO:



Ako radite nepuno radno vrijeme, imate pravo da, u okviru 40-časovne radne nedjelje, zaključite ugovor o radu kod više poslodavaca i na taj način ostvarite puno radno vrijeme. Način ostvarivanja prava i obaveza i raspored radnog vremena zaposlenih na ovaj način uređuje se sporazumom poslodavaca!

Ako radite na radnom mjestu sa skraćenim radnim vremenom, na tim poslovima ne može vam biti određen prekovremeni rad, niti se može na takvim poslovima zaključiti ugovor o radu kod drugog poslodavca!

PREKOVREMENI RAD

- » RAD KOJI TRAJE DUŽE od punog radnog vremena predviđenog ugovorom o radu.
- » UVODI SE SAMO 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.
- » MOŽE DA TRAJE samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, s tim da radno vrijeme ne može biti u prosjeku duže od 48 časova sedmično, u okviru perioda od četiri mjeseca, dok maksimalno trajanje sedmično ne može da pređe 50 časova.
- » UVODI SE PISANOM ODLUKOM od strane poslodavca 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.

NOĆNI RAD

- » RAD KOJI TRAJE OD 22 ČASA DO 6 ČASOVA narednog dana i predstavlja poseban uslov rada.
- » AKO RADITE 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 VAM SE ZBOG RADA NOĆU, po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa, pogorša zdravstveno stanje, poslodavac mora uzeti u obzir da vas rasporedi na odgovarajući dnevni posao.

VAŽNO!



U slučajevima propisanim zakonom, koje možemo nazvati „vanrednim okolnostima“³ dužni ste da radite prekovremeno!

Imajte na umu da trajanje i raspored radnog vremena za zaposlene u zdravstvenim ustanovama i organima za izvršenje krivičnih sankcija, zbog prirode posla, može biti drugačije uređeno posebnim zakonom!

Ukoliko obavljate noćni rad, poslodavac je dužan da vam prije početka tog rada, ali i redovno tokom trajanja noćnog rada, obezbijedi zdravstvene preglede u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju i zdravstvenoj zaštiti, pri čemu troškove zdravstvenog pregleda snosi poslodavac.

RAD U VRIJEME PRAZNIKA

- » Rad za vrijeme državnih i vjerskih praznika zbog neophodne potrebe procesa rada, dozvoljen je, pri čemu kao zaposleni imate pravo na uvećanje zarade koje je propisano Opštim kolektivnim ugovorom i uvećava se 150% po radnom času.
- » Zakonom o državnim i drugim praznicima definisani 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 SA POLOVINOM PUNOG RADNOG VREMENA

» NIJE ISTO ŠTO I NEPUNO ILI SKRAĆENO RADNO VRIJEME!

- » PRAVO DA RADI POLOVINU PUNOG RADNOG VREMENA ima roditelj, usvojlac, hranitelj ili staratelj do navršene treće godine života djeteta, ukoliko je djetetu potrebna pojačana njega, kao i lica koja se staraju o djetetu sa smetnjama u razvoju, odnosno koje se staraju o licima sa teškim invaliditetom u skladu sa posebnim propisima.

PRAVO NA ODMOR

- » ODMOR U TOKU RADNOG DANA svakom zaposlenom mora biti obezbijeden i uračunavati se u radno vrijeme!
- » TRAJANJE DNEVNOG ODMORA mijenja se u zavisnosti od vremena provedenog na radu:
- » **45 minuta** za zaposlene koji rade duže od punog radnog vremena (a najmanje 10 časova);
- » **30 minuta** za zaposlene koji rade puno radno vrijeme dok zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova
- » **15 minuta** za zaposlene koji rade duže od 4 a kraće od 6 časova dnevno.
- » Odmor u toku dnevnog rada ne možete koristiti na početku i na kraju radnog vremena, pri čemu imate pravo tražiti od poslodavca da se, shodno vjerskim i tradicijskim uvjerenjima, jednom sedmično, vrijeme odmora prilagodi terminu podobnom za praktikovanje vaših uvjerenja, ako priroda posla dozvoljava prekid rada u tom periodu.

VAŽNO:

Rad sa polovinom punog radnog vremena se smatra punim radnim vremenom kada je riječ o ostvarivanju prava iz rada i po osnovu rada!

Ovo pravo ne može da se koristi za vrijeme za koje je dijete sa smetnjama u razvoju odnosno lice sa teškim invaliditetom smješteno u ustanovu socijalne i dječje zaštite!



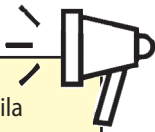


VAŽNO!

Ako zaposlena žena otpočne da radi prlje isteka roditeljskog odsustva, ima pravo na pauzu za dojenje djeteta u trajanju od dva časa dnevno, do navršene jedne godine života djeteta, nezavisno od toga koristi li otac djeteta u isto vrijeme i za isto dijete roditeljsko odsustvo. Ovo pravo se može koristiti jednokratno ili dva puta u toku dana, u trajanju od po jednog časa i uračunava se u puno radno vrijeme.

- » **DNEVNI ODMOR** je odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju 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.
- » **GODIŠNJI ODMOR** je plaćen i pravo na njega ima svaki zaposleni.
- » **TRAJANJE GODIŠNJEG ODMORA** utvrđuje se srazmjerno vremenu provedenom u radnom odnosu, gdje se pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedjelja računa kao pet radnih dana.
- » **20 RADNIH DANA** JE minimalno trajanje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini.
- » **24 RADNA DANA** je minimalno trajanje odmora za one koji rade 6 radnih dana.
- » **30 RADNIH DANA**, najmanje, imaju pravo zaposleni koji rade na poslovima sa skraćenim radnim vremenom.
- » **DUŽINA** godišnjeg odmora se utvrđuje tako što se minimalni broj radnih dana uvećava:
 - 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.

VAŽNO:



Postoje odstupanja od pravila koja se odnose na raspored dnevnog i sedmičnog odmora i ona se odnose na djelatnosti u koje se odnose na zaštitu imovine i lica, poslova zahtijeva stalnu prisutnost i djelatnostima u kojima je neophodno obezbijediti neprekidnu proizvodnju ili pružanje usluga! Zakonom je propisano o kojim djelatnostima je riječ i način na koji se ove vrste odmora regulišu.



- » GODIŠNJI ODMOR SE MOŽE UVEĆATI I PO OSNOVU uslova rada, doprinosa na radu i drugih kriterijuma utvrđenih granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu.
- » ZA SVAKI ZAPOČETI MJESEC zaposleni ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora, pri čemu se kod obračuna polovina dana odmora zaokružuje na cijeli dan.
- » U DANE GODIŠNJEG ODMORA NE URAČUNAVAJU SE praznici koji su neradni dani, u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena spriječenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.

NAPOMENE

- » 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 koristio ili je prekinuo korišćenje godišnjeg odmora zbog privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju, odsustva sa rada zbog njege djeteta i posebne njege djeteta, ima pravo da po povratku na rad iskoristi, odnosno nastavi korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa postignutim dogovorom sa poslodavcem, u zavisnosti od potreba procesa rada, a najkasnije do isteka 15 mjeseci po okončanju godine u kojoj je stekao pravo na godišnji odmor.
- » Ako zaposleni nije koristio ili je prekinuo korišćenje godišnjeg odmora zbog korišćenja prava na porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo, poslodavac je dužan da mu omogući ostvarivanje tog prava najkasnije u roku od 15 mjeseci od dana povratka na rad.
- » Zaposlenom kome prestane radni odnos, odnosno ugovor o radu radi preuzimanja na rad kod drugog poslodavca, za tu kalendarsku godinu koristi godišnji odmor kod poslodavca kod kojeg je stekao pravo, ako se sporazumom između zaposlenog i poslodavca, odnosno sporazumom poslodavaca drugačije ne uredi.
- » Zaposlenom kojem će prestati radni odnos, odnosno ugovor o radu poslodavac je dužan da obezbijedi korišćenje neiskorišćenog godišnjeg odmora prije prestanka radnog odnosa



VAŽNO!

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

Minimalno trajanja godišnjeg odmora, ne može se kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu smanjivati, već se trajanje odmora može samo produžiti!

Privremena spriječenost za rad zbog bolesti, plaćeno odsustvo, porodijsko 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.

PLAĆENO ODSUSTVO

ODSUSTVA SA RADA UZ NAKNADU ZARADE (PLAĆENO ODSUSTVO), tokom jedne kalendarske godine, moguće je 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.

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.

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.

PORODILJSKO I RODITELJSKO ODSUSTVO

- » Porodiljsko odsustvo je obavezno i koristi ga zaposlena žena u trajanju od 98 dana, od kojih je 28 dana prije dana očekivanog porođaja, a 70 dana od rođenja djeteta.
- » Porodiljsko odsustvo u trajanju od 70 dana od rođenja djeteta, mogu da koriste oba roditelja istovremeno, ako je rođeno dvoje ili više djece.
- » Roditeljsko odsustvo je pravo svakog od roditelja da koristi odsustvo sa rada zbog njege i staranja o djetetu.
- » Roditeljsko odsustvo se može koristiti nakon isteka perioda iz člana 126 stav 1 ovog zakona, u trajanju do 365 dana od dana rođenja djeteta.
- » Pravo na roditeljsko odsustvo imaju oba roditelja u jednakim djelovima, pri čemu roditeljsko odsustvo koje je započeo da koristi jedan roditelj može da prenese na drugog roditelja nakon isteka perioda od 30 dana od početka korišćenja. U tom slučaju roditelj koji je prenio pravo na drugog roditelja nema pravo da nastavi korišćenje roditeljskog odsustva.

VAŽNO:



Iako je jedan od roditelja nezaposlen, zaposleni roditelj ima pravo na korišćenje roditeljskog odsustva!

4 # ZAŠTITA I ZDRAVLJE 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. Ovi podaci ne smiju biti zanemareni jer kada se povrede i bolesti na radu dese u mladom dobu, njihove posledice mogu biti višestruko negativne. Ova oblast kod nas je definisana <zakonom o zaštiti izdavlju na radu i pratećim pravilnicima.

PROCJENA RIZIKA

- » **AKT O PROCJENI RIZIKA** - obavezno donosi poslodavac i njime utvrđuje način i mjere za otklanjanje rizika i obezbjeđuje mjere za njihovo sprovođenje.
- » **POD RIZIKOM SE PODRAZUMIJEVA** - vjerovatnoća da neka opasnost može prouzrokovati povredu na radu, 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.

30

VAŽNO!



PROMOVISANJE, INFORMISANJE I OSPOSOBLJAVANJE zaposlenih u vezi zaštite i zdravlja na radu, osposobljavanje i vršenje procjene osposobljenosti u vezi sa postupanjima u slučaju rizika, zakonska je obaveza poslodavca

IDENTIFIKOVANJE RIZIKA NA RADNOM MJESTU⁴

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 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. 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.

» **SPROVOĐENJE OBAVEZA I ODGOVORNOSTI ZAŠTITE I ZDRAVLJA NA RADU** uređuje se ugovorom o radu sa zaposlenim ili aktom kojim se bliže uređuju mjere zaštite i način njihovog sprovođenja, a naročito: prava, obaveze i odgovornosti 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.

» **MORA BITI UPOZORENO** na opasna mjesta, štetnosti po zdravlje, kao i na mjere zaštite koje mora da primijeni svako lice koje se nalazi u radnoj prostoriji ili krugu poslodavca .

» **MJESTU RADA NA KOME PRIJETI OZBILJNA OPASNOST** od povređivanja ili zdravstvenih oštećenja, poslodavac mora da obezbijedi pristup samo onim licima 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.

VAŽNO!

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

Zaposleni koji su, ili bi mogli biti izloženi ozbiljnoj ili neposrednoj opasnosti moraju biti obaviješteni 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!

- » **SREDSTVA ZA RAD I OPREMA LIČNE ZAŠTITE NA RADU** zaposlenom nabavlja 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.

ZDRAVSTVENI PREGLEDI ZAPOSLENIH

- » **ZAPOSLENIMA KOJI RADE NA MJESTIMA SA POVEĆANIM RIZIKOM** poslodavac je dužan obezbijediti zdravstveni pregled, koji se preduzima radi utvrđivanja i otklanjanja uzroka obolijevanja i zdravstvenih oštećenja u vezi sa radom. Poslodavac na zahtjev zaposlenog obezbjeđuje zdravstveni pregled primjeren rizicima zaštite i zdravlja na radu, najmanje jednom u periodu od tri godine⁵.
- » **AKO ZAPOSLENI NE ISPUNJAVA POSEBNE ZDRAVSTVENE USLOVE** za obavljanje poslova na radnom mjestu sa posebnim uslovima rada sa povećanim rizikom, a to se utvrdi u postupku zdravstvenog pregleda⁶, 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, poslodavac je dužan da mu obezbijedi druga prava u skladu sa zakonom.

VAŽNO:



Ako zaposleni koji radi na radnom mjestu sa posebnim uslovima rada sam pro ocijeni da nije sposoban da radi takve poslove, dužan da odmah obavijesti poslodavca, i da obavi zdravstveni pregled na koji ga je uputio poslodavac.

INFORMISANJE ZAPOSLENIH I OSPOSOBLJAVANJE

- » **POSLODAVAC JE DUŽAN PISANIM PUTEM** da zaposlenog ili predstavnika zaposlenih informiše 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.
- » **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, takođe je obaveza poslodavca. 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.

- » PERIODIČNU PROVJERU TEORIJSKE I PRAKTIČNE OSPOSOBLJENOSTI za bezbjedan rad zaposlenih, takođe je neophodno sprovoditi. kako bi se obezbijedio kontinuitet u sprovođenju zaštitnih mjera.
- » POSTAVLJANJE STRUČNOG LICA za zaštitu i zdravlje na radu, određivanje lica za sprovođenje mjera prve pomoći, zaštite od požara i evakuacije zaposlenih i aktivnostima u vezi sa zaštitom i zdravljem na radu je obaveza poslodavca;

VAŽNO!



Poslodavac je dužan da predstavnicima zaposlenih, 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; 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 inspeksijskih i drugih organa nadležnih za zaštitu i zdravlje na radu. Takođe, predstavniku zaposlenih i sindikatu mora biti omogućeno da svoje primjedbe u vezi zaštite i zdravlja na radu dostave nadležnom inspektoratu u postupku vršenja inspeksijskog nadzora i zbog toga ne smiju biti dovedeni u nepovoljniji položaj.

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.

- » 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
- » PRAVO DA ODBIJE DA RADI zaposleni ima 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 obezbijedene propisane mjere zaštite i time mu je neposredno ugrožen život i zdravlje.
- » PRAVO DA NAPUSTI RADNO MJESTO zaposleni ima u slučaju ozbiljne i neposredne opasnosti po život i zdravlje, i zbog toga ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj.
- » NAKNADA U VISINI OD 100% prosječne zarade koju je ostvario u odgovarajućem prethodnom periodu ili od plate koju bi ostvario da je radio, pripada zaposlenom u slučaju poovrede na radu.
- » AKO JE POVRIJEĐEN NA RADU ILI JE OBOLIO OD PROFESIONALNE BOLESTI, zaposlenom ne može biti otkazan ugovor o radu dok je zdravstveno nesposoban za rad, bez obzira na to da li je zaključio ugovor o radu na neodređeno ili na određeno vrijeme

- » PERIOD ZDRAVSTVENE SPRIJEČENOSTI ZA RAD usljed povrede na radu i profesionalnog oboljenja ne uračunava se u vrijeme trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme!.

VAŽNO:



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.

OBAVEZE ZAPOSLENIH

- » ZAPOSLENI JE OBAVEZAN da u skladu sa osposobljenošću primjenjuje propisane mjere zaštite, vodi računa o svojoj i zaštiti i zdravlju na radu drugih zaposlenih, 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; sarađuje sa poslodavcem i stručnim licem.

VAŽNO:



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

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

#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** je svako postupanje motivisano nekim od gorenavedenih osnova kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji;
- » **POSREDNA DISKRIMINACIJA** podrazumijeva one situacije u kojima određena odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila neku osobu u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica, zbog određenog svojstva, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja. U svijetlu 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)

- » **ZLOSTAVLJANJE NA RADU ILI MOBING** je, 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, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor.

» **PODSTICANJE ILI NAVOĐENJE DRUGIH** na ovakvo ponašanje je takođe mobing, 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.

» **HORIZONTALNI MOBING** predstavlja mobing 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 svom zaposlenom, ali i kada grupa zaposlenih sprovodi mobing aktivnosti prema jednom pretpostavljenom.

POSTUPAK ZA ZAŠTITU OD MOBINGA

» **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.

» **POSTUPAK POSREDOVANJA** je zatvoren za javnost, a posrednik je dužan da postupa nezavisno i nepristrasno, na način da stranama u sporu pomaže da postignu sporazum. U postupku posredovanja, na zahtjev 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** podrazumijevaju da 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 lica na koje se prijava za mobing odnosi. Poslodavac može prihvatiti preporuke ako su u skladu sa njegovom poslovnom politikom.

» U **ROKU OD OSAM DANA** od dana pokretanja, završava se postupak posredovanja i to:

VAŽNO!

» **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 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!**

zaključivanjem pisanog sporazuma između strana u sporu; rješenjem posrednika o neuspjehom 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.

- » **ZAKLJUČENI SPORAZUM O RJEŠAVANJU SPORNOG PITANJA**, mora 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, 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 o sporazumnom određivanju posrednika. Sporovi pokrenuti po ovom zakonu imaju karakter radnih sporova.

VAŽNO:



STAVLJANJE ZAPOSLENOG U NEPOVOLJNIJI POLOŽAJ u pogledu ostvarivanja prava i obaveza po osnovu rada je zabranjeno zbog pokretanje postupka za zaštitu od mobinga, kao i svjedočenje u tom postupku!

NE MOŽE DA BUDE OSNOV za 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!

ZAPOSLENI KOJI JE IZLOŽEN MOBINGU IMA PRAVO DA PREKINE RAD do okončanja postupka posredovanja, ukoliko poslodavac ne preduzme mjere predložene od strane posrednika, i 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.

ZAPOSLENI IMA PRAVO NA NAKNADU ZARADE kao da je na radu u periodu prekida rada po ovom osnovu !

PONAŠANJA KOJIMA SE SPROVODI MOBING

ONEMOGUĆAVA SE ADEKVATNA KOMUNIKACIJA: žrtva se prekida u govoru i izbjegavaju se verbalni i neverbalni kontakti sa njom; neopravdano i namjerno onemogućavanje zaposlenog da iznese svoje mišljenje, obraćanje uz vik, prijetnje i vrijeđanje, uznemiravanje zaposlenog putem telefonskih poziva i drugih sredstava za komunikaciju, ako to nije u vezi sa radnim procesom i poslom koji zaposleni obavlja;

ONEMOGUĆAVA SE ODRŽAVANJE 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, zabranjuje se komunikacija sa njim;

NARUŠAVANJE LIČNOG UGLEDA: žrtva se verbalno napada, ismijava, ogovara, 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;

OMALOVAŽAVANJE RADA ZAPOSLENOG I NARUŠAVANJE PROFESIONALNOG INTEGRITETA: 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, namjerno i neopravdano uskraćivanje ili zadržavanje informacija koje su u vezi sa radom, neravnomjeran raspored radnih zadataka u odnosu na druge zaposlene koji obavljaju istu vrstu poslova, neopravdano prekomjerno nadziranje rada, davanje radnih zadataka koji nijesu u vezi sa poslovima za koje je zaposleni radno angažovan, neopravdana, neosnovana ili prekomjerna kontrola zaposlenih, neopravdano i namjerno isključivanje zaposlenog iz obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja;

NARUŠAVANJE ZDRAVLJA: neopravdane stalne prijetnje (npr. raskidom radnog odnosa, odnosno otkazom ugovora o radu ili drugog ugovora), pritisci kojima se zaposleni drži u stalnom strahu, prijetnja da će se protiv zaposlenog primijeniti fizička sila, fizičko uznemiravanje koje nema elemente krivičnog djela, namjerno izazivanje konflikata i stresa; daju se po zdravlje štetni poslovi, ne dopušta se redovno i uredno korišćenje odmora....

6 #ZAŠTITA RADNIH PRAVA

Zaštita garantovanih radnih prava je propisana i moguća i ona se obezbjeđuje preko poslodavca, institucija i organizacije koje se time bave. Rješavanje spora koji nastane iz rada i po osnovu rada zaposleni i poslodavac mogu rješavati na više načina. 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.

ZAŠTITA KOD POSLODAVCA

- » O PRAVIMA ZAPOSLENIH iz rada i po osnovu rada odlučuje poslodavac, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- » ZAPOSLENI KOJI SMATRA DA MU JE POVRIJEĐENO PRAVO iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava, a poslodavac je dužan da zaposlenom po njegovom zahtjevu dostavi pisano obavještenje ili donese odluku u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.
- » ODLUKA POSLODAVCA mora zaposlenom biti dostavljena u pisanom obliku, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku u roku od 8 dana od dana donošenja odluke.

ZAŠTITA PRED AGENCIJOM ZA MIRNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA I CENTROM ZA ALTERNATIVNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Zaposleni koji smatra da mu je povrijeđeno pravo iz rada i po osnovu rada, prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom, dužan je da podnese predlog za mirno rješavanje spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova. Poslodavac je dužan da prihvati postupak mirnog rješavanja radnog spora. Ako se radni spor ne riješi pred ovim organima, zaposleni može da pokrene spor pred nadležnim sudom.

VAŽNO:

- » Pravo na podnošenje prijedloga za mirno rješavanje radnog spora nije uslovljeno prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu za zaštitu prava!
- » Za vrijeme trajanja postupka, rokovi za pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne teku!
- » Zaposleni kome je prestao radni odnos takođe može da pokrene ovaj postupak!.



ZAŠTITA KOD NADLEŽNOG SUDA

- » **POSTUPAK PRED SUDOM** može da se pokrene u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke kojom je obustavljen postupak mirnog rješavanja spora.
- » **POSLODAVAC JE DUŽAN DA PRAVNOSNAŽNU ODLUKU** suda izvrši u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, ako odlukom suda nije određen drugi rok.

TERET DOKAZIVANJA

- » **TERET DOKAZIVANJA U SLUČAJU SPORA** iz radnog odnosa je na licu koje smatra da mu je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koje pokreće spor, osim u sledećim slučajevima:
 - **U postupku za mobing**, ako je tužilac učinio vjerovatnim da je izvršen mobing, teret dokazivanja da nije bilo ponašanja koje predstavlja mobing je na tuženom, odnosno na drugoj strani u sporu;
 - **U postupku za neposrednu ili posrednu diskriminaciju**, ako stranka koja se smatra oštećenom zbog nejednakog postupanja iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do neposredne ili posredne diskriminacije, teret dokazivanja nepostojanja povrede načela jednakog postupanja prelazi na tuženog;
 - **U slučaju dovođenja zaposlenih u nepovoljniji položaj** zbog njegove izražene sumnje na korupciju ili podnošenja prijave za korupciju, a što je dovelo do povrede nekog od prava zaposlenih iz radnog odnosa. Ako zaposleni iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je doveden u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa zbog toga, teret dokazivanja prelazi na poslodavca, koji mora dokazati da zbog takvog obraćanja ili prijavljivanja zaposleni nije doveden u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenih, odnosno da mu zbog toga nije povrijedio neko pravo iz radnog odnosa.
 - **U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu**, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu na poslodavcu, ako je ugovor o radu otkazao poslodavac.
 - **U slučaju spora u vezi s radnim vremenom**, ako poslodavac ne vodi evidenciju o radn-om vremenu, teret dokazivanja je na poslodavcu.

**ZA ZAŠTITU
SVOJIH PRAVA,
NEZAVISNO
OD POSTUPKA
KOD POSLO-
DAVCA MOŽETE
UVIJEK DA SE
OBRATITE IN-
SPEKCIJI RADA!**

VAŽNO!

U svim ovim procesima, direktan vid podrške i zaštite zaposlenom u rješavanju problema iz rada po osnovu rada može pružiti sindikalna organizacija (ili granski sindikat i nacionalne centrale), počev od savjetodavne, solidarne do besplatne pravne pomoći!

POSEBNA ZAŠTITA

Pravo na posebnu zaštitu na radu imaju zaposlena lica sa invaliditetom, mlađi od 18 godina života i žene.

RADNA PRAVA MALOLJETNIKA

- » OSOBE MLAĐE OD 18 GODINA (ALI NE MLAĐE OD 15 GODINA!) mogu zasnovati radni odnos 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.
- » 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.
- » NE MOGU DA RADE DUŽE od punog radnog vremena, niti i noću⁷, a kolektivnim ugovorom kod poslodavca, zaposlenom mlađem od 18 godina života može se utvrditi radno vrijeme kraće od punog radnog vremena, u kom slučaju osvaruje sva prava iz radnog odnosa u punom obimu
- » NE MOGU BITI RASPOREĐENI na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta.
- » AKO RADE NAJMANJE 4 ČASA DNEVNO, imaju pravo na odmor u toku rada od najmanje 30 minuta neprekidno.
- » NAJMANJE 2 uzastopna dana, od kojih je jedan nedjelja maloljetnici imaju pravo na nedjeljni odmor.
- » NAJMANJE 24 RADNA DANA je pravo maloljetnika na godišnji odmor.

ZAŠTITA ZBOG TRUDNOĆE I NJEGE DJETETA

- » ZBOG TRUDNOĆE, ROĐENJA ILI DOJENJA DJETETA poslodavac ne može da odbije da zaključi ugovor o radu sa ženom niti joj može ponuditi izmjenu ugovora o radu pod nepovoljnijim uslovima.
- » POSLODAVAC NE MOŽE DA USLOVLJAVA zasnivanje radnog odnosa, odnosno zaključivanje ugovora o radu 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.
- » POSLODAVAC NE MOŽE DA TRAŽI bilo kakve podatke o trudnoći niti može da uputi drugo lice da ih traži, osim ako zaposlena lično zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom.
- » POSLODAVAC NE MOŽE DA OTKAŽE UGOVOR O RADU trudnoj zaposlenoj i zaposlenom za vrijeme korišćenja prava na porodiljsko i roditeljsko odsustvo.

- » POSLODAVAC NE MOŽE DA RASKINE UGOVOR O RADU sa roditeljem, usvojiteljem i hraniteljem zbog korišćenja prava na roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo; prava na rad sa polovinom punog radnog vremena zbog njege djeteta sa smetnjama u razvoju; samohranim roditeljem koji ima dijete do sedam godina života ili dijete sa smetnjama u razvoju, ako ispunjava obaveze u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- » POSLODAVAC NE MOŽE ZAPOSLENOG PROGLASITI LICEM ZA ČIJIM RADOM JE PRESTALA POTREBA za vrijeme odsustva sa rada zbog njege djeteta, privremene spriječenosti za rad po osnovu održavanja trudnoće, korišćenja porodijskog, roditeljskog, usvojiteljskog, hraniteljskog odsustva.
- » ZAPOSLENO KOME UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME ISTIČE U TOKU TRUDNOĆE, KORIŠĆENJA PRIVREMENE SPRIJEČENOSTI ZA RAD PO OSNOVU ODRŽAVANJA TRUDNOĆE, PORODILJSKOG, ODNOSNO RODITELJSKOG ODSUSTVA, rok na koji je zasnovao radni odnos na određeno vrijeme, produžava se do isteka korišćenja prava na to odsustvo. Pri tom je zaposleni dužan da poslodavcu dostavi dokaz o nastanku ovih okolnosti, roku od tri dana od dana saznanja odnosno utvrđivanja nastalih okolnosti.
- » PRIVREMENO RASPOREĐIVANJE NA ODGOVARAJUĆE POSLOVE, a na osnovu nalaza i preporuke nadležnog doktora medicine, poslodavac je dužan da ponudi trudnoj zaposlenoj ili dok doji dijete, a koja radi na poslovima koji mogu da ugroze njen život i zdravlje. Za vrijeme privremenog rasporeda na druge poslove ima sva prava iz radnog odnosa koja je imala prije privremenog raspoređivanja.
- » PRAVO NA ODSUSTVO SA RADA UZ NAKNADU ZARADE ima zaposlena žena koja je trudna ili doji dijete, ako poslodavac nije u mogućnosti da obezbijedi raspored na drugi odgovarajući posao.
- » ZABRANJEN JE NOĆNI RAD trudnoj zaposlenoj, zaposlenoj koja je nedavno rodila i zaposlenoj koja doji.
- » PREKOVRMEENO I NOĆU ne može da radi trudna zaposlena i žena koja ima dijete mlađe od tri godine života. Zaposlena žena koja ima dijete starije od dvije godine života može da radi noću, samo ako pisanom izjavom pristane na takav rad.
- » JEDAN OD RODITELJA, USVOJITELJA, STARATELJA, ODNOSNO HRANITELJA koji ima dijete sa smetnjama u razvoju, kao i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo na osnovu pisanog pristanka.

ZAŠTITA LICA SA INVALIDITETOM

- » ZAPOSLENO LICE SA INVALIDITETOM POSLODAVAC JE DUŽAN da, u skladu sa aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, rasporedi na poslove koji odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti u kvalifikaciji nivoa obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, u skladu sa ocjenom organa nadležnog tijela za utvrđivanje invaliditeta.
- » NE MOŽE BITI RASPOREĐENO NA RAD U DRUGO MJESTO VAN MJESTA PREBIVALIŠTA/BORAVIŠTA zaposleno lice sa invaliditetom, bez njegove saglasnosti.

- » NA NAJMANJE 26 RADNIH DANA plaćenog godišnjeg odmora ima pravo zaposleno lice sa invaliditetom.
- » AKO ZAPOSLENO LICE SA INVALIDITETOM NE MOŽE DA SE RASPOREDI na ovaj način, poslodavac je dužan da mu obezbijedi druga prava, u skladu sa zakonom kojim se uređuje radno osposobljavanje lica sa invaliditetom i kolektivnim ugovorom.
- » AKO ZAPOSLENO LICE SA INVALIDITETOM NE MOŽE DA SE RASPOREDI, NITI MOGU DA MU SE OBEZBIJEDE DRUGA PRAVA, poslodavac može da ga proglasi licem za čijim je radom prestala potreba.
- » LICE SA INVALIDITETOM ZA ČIJIM JE RADOM PRESTALA POTREBA ima pravo na otpremninu

#ORGANIZACIJE ZAPOSLENIH - SINDIKATI

Zaposleni imaju pravo da po slobodnom izboru, bez prethodnog odobrenja, osnivaju svoje organizacije i da se u njih učlanjuju, pod uslovima utvrđenim statutom i pravilima organizacija. Te organizacije nazivaju se sindikati.

- **SINDIKAT JE ORGANIZACIJA ZAPOSLENIH, SAMOSTALNA I NEZAVISNA**, u koju se zaposleni dobrovoljno udružuju (i dobrovoljno istupaju) radi zastupanja, predstavljanja, unaprjeđenja i zaštite svojih profesionalnih, radnih, ekonomskih, socijalnih, kulturnih i drugih pojedinačnih i kolektivnih prava i interesa.
- **TRI SU NIVOJA SINDIKALNOG ORGANIZOVANJA I DJELOVANJA**: Sindikat kod poslodavca (čine ga zaposleni kod tog poslodavca); granski sindikat (čine ga sindikati, odnosno zaposleni u istoj djelatnosti) i nacionalni sindikat (sindikalna centrala na nacionalnom nivou koju čine granski sindikati iz različitih djelatnosti, sindikalne organizacije, a mogu i individualni članovi).
- **SLOBODA SINDIKALNOG ORGANIZOVANJA** zajamčena je Ustavom Crne Gore, Zakonom o radu i međunarodnim pravnim aktima.
- **ZA OSNIVANJE SINDIKATA** nije potrebna bilo kakva prethodna saglasnost bilo kog organa vlasti ili poslodavca. Njihova reprezentativnost utvrđuje se Zakonom o reprezentativnosti sindikata.
- **AUTONOMIJA SINDIKALNOG ORGANIZOVANJA I DJELOVANJA** ogleda se u činjenici da je poslodavcima i udruženjima poslodavaca zabranjeno da se mješaju u organizovanje i rad sindikata, ili da uz davanje materijalne ili druge podrške sindikatu, kontrolišu njegov rad.

- **SINDIKATI SAMOSTALNO** donose svoje statute i pravila, slobodno biraju svoje predstavnike, samostalno upravljaju svojim aktivnostima, finansijama i dr.
- **ZAKONITA DJELATNOST SINDIKATA** ne može se trajno niti privremeno zabraniti.
- **POSLODAVAC JE DUŽAN DA OBEZBIJEDI SLOBODNO** ostvarivanje sindikalnih prava i da sindikalnoj organizaciji obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti.
- **SINDIKALNI PREDSTAVNIK** uživa posebnu zaštitu za vrijeme trajanja svoje funkcije ali i određeno vrijeme nakon isteka mandata.
- **OSNOVNA PRAVA REPREZENTATIVNIH SINDIKATA** su kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora na odgovarajućem nivou; učešće u rješavanju kolektivnih radnih sporova; učešće u radu Socijalnog savjeta i drugih tripartitnih i multipartitnih tijela na odgovarajućem nivou; učešće u radu organa upravljanja Fonda penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore, Fonda rada, Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore, Zavoda za zapošljavanje Crne Gore i Agencije za mirno rješavanje radnih sporova; učešće u radu Savjeta Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom i druga prava koja su propisana posebnim zakonima i kolektivnim ugovorima.
- **ULOGA SINDIKATA DANAS** ne iscrpljuje se samo u zaštiti prava zaposlenih već, kao organizacije civilnog društva, aktivno učestvuju u procesima kreiranja javne politike, programima ekonomskih reformi, budžeta na svim nivoima, u reformskim procesima koji se odnose na brojne sfere društvenog života, u kreiranju normi radnopravnog karaktera, penzijskog i invalidskog osiguranja, zdravstvenog osiguranja, borbi za sigurnost zaposlenja.
- **ČLANOVIMA SINDIKATA** na efikasniji način je obezbijedena zaštita prava, dostupna im je besplatna pravna pomoć i zastupanje u slučaju kršenja radnih prava, osposobljavanje za sindikalno djelovanje i umrežavanje sa drugima, veća mogućnost za angažman u stvaranju boljih i kvalitetnijih uslova za rad, uticaj na javne politike i uključenost u donošenje odluka, povratne i bespovratne finansijske pomoći....
- **SINDIKALNI PLURALIZAM** odnosno postojanje više sindikata na istom ili različitom nivou organizovanja (kod poslodavca, granski, centralni) niiko ne može zabraniti, a sindikati mogu slobodno međusobno da se udružuju u saveze na nacionalnom i međunarodnom nivou, kao i da iz njih istupaju.
- **NA NACIONALNOM NIVOU U CRNOJ GORI** danas djeluju dvije reprezentativne nacionalne centrale: **Unija slobodnih sindikata Crne Gore** i **Savez sindikata Crne Gore**
- **SOCIJALNI PARTNERI** su predstavnici radnika sa jedne i predstavnici poslodavaca sa druge strane. Pravilo je da se između socijalnih partnera vodi socijalni dijalog što je najvažniji instrument za zajedničko rješavanje problema, ali i iznalaženje rješenja u interesu radnika i privrede. Dijalog može biti bipartitni ukoliko se vodi između socijalnih partnera, ili tripartitni ukoliko u dijalogu učestvuju i Vlada. Najkarakterističniji primjer vođenja socijalnog dijaloga jesu pregovori o zaključivanju kolektivnih ugovora.

VAŽNI KONTAKTI I ADRESE

UPRAVA ZA INSPEKCIJSKE POSLOVE

<https://www.gov.me/uip>

Adresa: Oktobarske revolucije 130, 81000 Podgorica
besplatan broj za prijavu nepravilnosti
+382 (0)80 555 555

E-mail: prijave@uip.me

Inspekcija rada

Telefon: +38220673124

MINISTARSTVO RADA I SOCIJALNOG STARANJA CRNE GORE

<https://www.gov.me/mrs>

Adresa: Rimski trg 46, 81000 Podgorica
Tel: +382 (0) 20 482 148

E-mail: kabinet@mrs.gov.me

Direktorat za socijalno staranje i dječju zaštitu

Tel: +382 (0)20 482 447

Direktorat za rad

Tel: +382 (0)20 482 474

ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE

<https://www.zzzcg.me/>

Adresa centrale: Bulevar revolucije 5, 81000 Podgorica
Tel centrale: +382 (0)20 405 272

E-mail central: zzzcg@zzzcg.me

Sektor za poslove zapošljavanja

Tel: +382 (0)20 405 201

Sektor za razvoj ljudskih resursa, koordinaciju i praćenje procesa rada

Tel: +382 (0)20 405 282

Sektor za normativno-pravne poslove i prava za vrijeme nezaposlenosti

Tel: +382 (0)20 405 272

PRIVREDNA KOMORA CRNE GORE

www.komora.me

Adresa: Novaka Miloševa 29/II, 81000 Podgorica
Tel: +382 (0)20 230 545

E-mail: pkcg@pkcg.org

AGENCIJA ZA SPRJEČAVANJE KORUPCIJE

<https://www.antikorupcija.me/>

Adresa: Kralja Nikole 27/V, 81000 Podgorica
Kontakti za prijavu korupcije:

Tel: +382 (0)20 44 77 44;

E-mail: prijavikorupciju@antikorupcija.me

Putem sajta: <https://www.antikorupcija.me/me/korisnicki-servisi/prijava-korupcije/>

AGENCIJA ZA MIRNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA

www.amrrs.gov.me

Adresa: Serdara Jola Piletića bb,
PC Palada 81000, Podgorica

Tel: +382 20 676523, +382 20 676532

E-mail: agencija.amrrs@amrrs.gov.me

ZAŠTITNIK LJUDSKIH PRAVA I SLOBODA CRNE GORE

www.ombudsman.co.me

Adresa: Svetlane Kane Radević br.3,
81000 Podgorica

Tel: +382 20 241 642, +382 20 225 395

+382 69 241 102

E-mail: ombudsman@t-com.me

SAVEZ SINDIKATA CRNE GORE

www.sindikatscg.me

Adresa: Novaka Miloševa 29/1, 81 000 Podgorica

Tel: +382 (0)20 230 547

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

UNIJA SLOBODNIH SINDIKATA CRNE GORE

www.usscg.me

Adresa: Avda Međedovića 108,
Stari aerodrom, 81000 Podgorica

Tel: +382 (0)20 232-315; +382 (0) 67 418-991;

E-mail: usscg@usscg.me

UNIJA POSLODAVACA CRNE GORE

www.poslodavci.org

Adresa: Cetinjski put 36, 81000 Podgorica

Tel: +382 (0)20 209 250

Email: office@poslodavci.org

IN FAVOREM LABORATORIS

Ili načelo „u korist radnika“, temeljno je načelo u radnom pravu i podrazumijeva primjene najpovoljnijeg prava za radnike, po kome se u svakom slučaju koji nije izričito uređen prinudnim normama ide u korist radnika.

U radnom pravu prisutno je odstupanje od opšteg pravnog načela po kojem viši pravni akt ima prioritet u odnosu niži. Dakle, ako akt niže pravne snage daje povoljnije pravo za zaposlenog, tada se on primjeuje. Ovo znači da ako je opštim, granskim kolektivnim ugovorom ili kolektivnim zugovorom kod poslodavca propisano povoljnije pravo od onog utvrđeniog Zakonom, onda je odredba Zakona ništavna. Isto tako, ako su ugovorom o radu predviđena veća prava i bolji uslovi od kolektivnih ugovora, onda je ugovor o radu validan za ostvarivanje prava. Međutim, ako su odredbe kolektivnih ugovora, ili pak ugovora o radu takve da predviđaju nepovoljnija prava i uslove rada u odnosu na hijerarhijski više pravne akte, onda su one ništavne.

FUSNOTE

1. 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.

2. 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. 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.

3. 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.

4. Prema „Youths' rights@work: Facilitator's guide and toolkit“, Međunarodna organizacija rada, Budimpešta, 2009.

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

6. 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 ispunji zaposleni za rad na tim poslovima.

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.

