1. ***Zapošljavanje OSI na otvorenom tržištu rada – skripta***

Zaposljavanje OSI na otvorenom trzistu vezano je sa **podrzanim zaposljavanjem.** Naime, osnovno obilježje podržanog zapošjavanja jeste da se ono zasniva na državnoj intervenciji u cilju zapošljavanja lica sa invaliditetom u otvorenoj privredi.

Među brojnim mjerama koje su se u periodu 80tih godina XX vijeka preduzimale u Sjevernoj Americi i Evropi radi smanjenja uticaja invalidnostii na kvalitet života ljudi navode se deinstitucionalizacija, zatvaranje državnih institucija, smanjenje broja zaštitnih radionica, preusmjeravanje fondova sa segregacijskih na integracijske itd... Model podržanog zapošljavanja se ne odnosi samo na zaposlenje, već i na obrazovanje, profesionalno osposobljavanje, rehabilitaciju i podršku mladima sa invaliditetom za prelazak u širu zajednicu.

Ova državna intervencija može biti u vidu podrške i pomoći poslodavcima ili se može odnositi na propisivanje obaveznog zapošljavanja. Iz ovoga slijedi da podržano zapošljavanje ima tri bitna elementa, i to:

1. Integracija u radnu sredinu, budući da lica sa invaliditetom rade zajedno sa zaposlenima bez invaliditeta;
2. Potojanje podrške i obuke na radnom mjestu, koje se odnose kako na sticanje znanja i vještina koje su u vezi sa poslom, tako i na druge vrste podrške koja im je neophodna za sticanje i zadržavanje posla;
3. Plaćenost rada, a naknada za rad se određuje na osnovu univerzalnih elemenata zarade, kao i za ostale zaposlene.

**Vrste podržanog zapošljavanja**

U okviru modela podržanog zapošljavanja lica sa invaliditetom razlikujemo tri osnovna sistema, i to:

1. kvotni sistem,
2. dobrovoljni (volonterski) sistem, i
3. mješoviti sistem.

***KVOTNI SISTEM***

**Osnovna karakteristika** kvotnog sistema:

država zakonima ili drugim propisima nalaže obavezu poslodavcima da zapošljavaju lica sa invaliditetom –poslodavac ima obavezu da zaposli određeni procenat lica sa invaliditetom, koji se obično kreće od 2-5% od ukupnog broja zaposlenih.

**Dobra strana** ovog sistema zapošljavanja je što osigurava znatno veći broj radnih mjesta za lica sa invaliditetom.

**Nedostatak**: limitira izbor pri profesionalnoj orjentaciji, a lica sa invaliditetom destimuliše, jer se ona kod ovakvog sistema ne zalažu prilikom profesionalnog osposobljavanja, jer očekuju da im se obezbijede mjesta za rad cime se smanjuje i njihovo interesovanje za rad a lica sa invaliditetom se kod poslodavca od strane ostalih zaposlenih smatraju nametnutim radnicima.

Kao nedostatak se navodi i to sto zakoni najčešće predviđaju alternativu, a to je plaćanje određenih doprinosa za poslodavce koji neće da zaposle lice sa invaliditetom, a iz tih sredstava se finansiraju fondovi za profesionalnu rehabilitaciju lica sa invaliditetom. (Npr. CG – poslodavac ukoliko ne zaposli lice/odrejeni broj lica sa invaliditetom duzan je da uplati tkz. „posebni doprinos” zavisno od broja lica sa invaliditetom koja je duzaa zaposliti u zavisnosti od ukupnog broja lica koje uposljava).

**Dobrovoljni sistem zapošljavanja**

Dobrovoljni (volonterski) sistem je sistem zapošljavanja lica sa invaliditetom bez zakonske prisile- pr. SAD. Zasniva se na metodologiji ubjeđivanja poslodavca da zaposle lice sa invaliditetom. U tu svrhu se koriste razna sredstva propagande, kao što su: medijske kampanje, izdavanje raznih edicija, informatora i brošura koji su namijenjeni podizanju svijesti poslodavaca o mogućnostima zapošljavanja lica sa invaliditetom.

**Dobra strana**: stimulacija lica sa invaliditetom da se što bolje profesionalno osposobi.

**Nedostatak:** nije socijalno povoljan, jer licu sa invaliditetom ne obezbjeđuje sigurno zaposlenje nakon završenog profesionalnog osposobljavanja.

Ovaj sistem zapošljavanja je primjenjiv samo u sredinama **u kojima postoji dovoljno razvijena svijest** o radnim potencijalima lica sa invaliditetom i u ekonomski razvijenim zemljama, u kojima su poslodavci ekonomski sposobni da bez veće podrške od strane države izvrše sva neophodna prilagođavanja radnog mjesta i radnog okruženja za lica sa invaliditetom.

**Mješoviti sistem zapošljavanja**

Mješoviti sistempredstavlja kombinaciju prethodna dva sistema, odnosno kombinaciju ‘’prinude’’ i dobrovoljnosti prilikom zapošljavana lica sa invaliditetom.

Mješoviti sistem zapošljavanja lica sa invaliditetom ima više oblika, ali su za sve njih zajednička dva elementa:

1. obaveza poslodavca da zaposli određeni broj lica sa invaliditetom.
2. podsticajne mjere za poslodavce u cilju zapošljavanja lica sa invaliditetom, kao što su: pomoć prilikom opremanja radnog mjesta koje je predviđeno za zapošljavanje lica sa invaliditetom, dobijanje kreditnih sredstava pod povoljnijim uslovima, finansiranje dijela zarada lica sa invaliditetom i td.

Obaveza poslodavca u pogledu zapošljavanja lica sa invaliditetom u okviru ovog sistema može biti formulisana na dva načina:

* kao obaveza zapošljavanja određenog procenta lica sa invaliditetom u odnosu na ukupan broj zaposlenih, kao što je to slučaj i u kvotnom sistemu; ili
* kao obaveza poslodavca da u okviru akta o sistematizaciji radnih mjesta predvidi određena radna mjesta na kojima će se zapošljavati isključivo lica sa invaliditetom.

Ovaj sistem zapošljavanja osoba sa invaliditetom nužno podrazumijeva i obavezu poslodavca da radno mjesto prilagodi osobama sa invaliditetom. U tom smislu, zastupljen je koncept **‘’razumnog prilagođavanja radnog mjesta’’** - poslodavac ima obavezu da stvori uslove za nesmetan rad zaposlenog sa invaliditetom pri cemu to razumno prilagođavanje ne smije predstavljati preveliki teret za poslodavca. U tom slučaju poslodavac će biti oslobođen obaveze prilagođavanja radnog mjesta.

🡪 Zapošljavanje u otvorenoj privredi je najbolji način zapošljavanja lica sa invaliditetom, iako postoje uverenja da osobe sa ozbiljnijim stepenom invaliditeta nijesu u stanju da se uključe u otvorenu privredu i pored bilo kakve pomoći. Iskustva iz prakse pokazuju da je vrlo malo poslova koje lica sa invaliditetom ne mogu da obavljaju, ukoliko su im obezbijeđeni adekvatni uslovi za rad. Ovaj vid zapošljavanja je usmjeren prema individui, a njegova osnovna vrijednost je u tome što ‘’polazi od bezuslovno pozitivne predstaveo licu sa invaliditetom, njegovim sposobnostima, vještinama, znanjima, sklonostima, interesima, uvjerenjima i crtama ličnosti’’

1. ***Zapošljavanje OSI pod posebnim uslovima – skripta***

Izraz ''zaštitno zapošljavanje'' nastao je u praksi i označava zapošljavanje na radnim mjestima koja pretpostavljaju **postojanje posebnih uslova.** **Osnovni cilj** zaštitnog zapošljavanja je zadovoljavanje potreba za profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem onih lica koja zbog specifičnosti invaliditeta te potrebe ne mogu zadovoljiti pod opštim uslovima.

**Krajnji cilj** ovog zapošljavanja svakako jeste da se poslije izvjesnog vremena provedenog u zaštitnim uslovima osposobi što veći broj lica sa invaliditetom za rad na otvorenom tržištu rada.

Postoji više vrsta zaštitnog zapošljavanja, a najzastupljeniji je rad u rehabilitacionim centrima, zaštitnim radionicama i zaštitnim pogonima koji imaju povlascen status u pogledu finansijskih obaveza prema državi, tako da su oslobođeni plaćanja carine na uvoz opreme i uređaja, kao i poreza na dobit i slično, a podržani su i drugim finansijskim olakšicama u pogledu davanja koja se odnose na rad lica sa invaliditetom.

**Rehabilitacioni centri**

U rehabilitacionim centrima se **obavljaju radno-terapeutske aktivnosti.**

Ono sto je karakteristično za rehabilitacione centre jeste da se u njima **akcenat stavlja na profesionalnu rehabilitaciju lica sa invaliditetom**, koja imaju **status korisnika usluga**, a **zavisno od rezultata rehabilitacije obezbjeđuje im se obavljanje poslova za koje dobijaju novčanu naknadu.**

U rehabilitacionim centrima se sprovode i tretmani kojim se obezbjeđuje **socijalizacija** lica sa invaliditetom kao i njihova integracija u zajednicu što se ostvaruje. pravilnim organizovanjem njihovog slobodnog vremena.

**U rehabilitacionim centrima se obično zapošljavaju lica sa većim stepenom invaliditeta, koja nijesu prošla uobičajene programe za profesionalno osposobljavanje,** pa im se iz tih razloga ne može obezbijediti zapošljavanja na otvorenom tržišti rada.

U rehabilitacionim centrima se obavlja **evaluacija profesionalnih potencijala lica sa invaliditetom,** odnosno stalno praćenje njihovog napretka, kao neka vrsta supervizije.

**Zaštitne radionice i zaštitni pogoni**

* Možemo ih podijeliti u dvije grupe:
* Prvu grupu čine zaštitne radionice koje zapošljavaju lica sa samo jednom vrstom invaliditeta.
* Drugu grupu čine mješovite zaštitne radionice. U okviru ove grupe izdvajaju se dva tipa zaštitnih radionica. Prvi tip čine zaštitne radionice u kojima su pretežno zaposlena lica sa jednom vrstom invaliditeta (npr. lica sa tjelesnim invaliditetom ili mentalno retardirana lica), ali se pored njih zapošljavaju i lica sa drugim vrstama invaliditeta. Drugi tip predstavljaju zaštitne radionice koje zapošljavaju lica kod kojih je tjelesni invaliditet kombinovan sa poremećajima mentalnog zdravlja.

**Zapošljavanje u zaštitnim pogonima**

Zaštitno zapošljavanje licima sa težim invaliditetom može se obezbijediti i u okviru rada u zaštićenim pogonima kod poslodavca. Ovi pogoni se obično formiraju kod poslodavaca koji imaju radna mjesta na kojima zbog uslova rada postoji povećeni rizik za nastak invalidnosti. Iz tog razloga, u zaštitnim pogonima je obično najmanje polovina radnih mjesta predviđena za rad lica sa invaliditetom.

1. ***Zapošljavanje OSI u CG – Zakon o PR i zaposljavanju OSI***

Lica sa invaliditetom se mogu zaposljavati u skladu sa **opstim** ili **posebnim uslovima**.

* Zaposljavanjem pod opstim uslovima smatra se zaposljavanja kod poslodavca bez prilagodjavanja poslovodnosno uslova rada. Sa druge strane, zaposljavanje pod posebnim uslovima jer zaposljasavanja kod poslodavca uz prilagodjavanje poslova odnosno uslova rada i zaposljavanje u posebnim organizacijama za zaposljavanje.

Pod prilagodjavanjem poslova podrazumijeva se prilagodjavanje radnog procesa i radnih zadataka. Pod prilagodjavanjem radnog mjesta podrazumijeva se tehnicko-tehnolosko opremanje radnog mjesta, sredstava za rad, prostora i opreme u skladu sa mogucnostima i potrebama lica sa invaliditetom.

Lice sa invaliditetom se zaposljava u posebnoj organizaciji za zaposljavanje ako se ne moze zaposliti pod opstim i posebnim uslovima.

Poslodavac koji zaposljava lice sa invaliditeom **na otvorenom trzistu** svojim aktom moze utvrditi radna mjesta za zaposljavanje tih lica. Izuzetno, na period ne duzi od godinu dana na tom mjestu (mjestu koje je unaprijed odredjeno kao mjesto na kojem treba da se zaposli lice sa invaliditetom) moze se zaposliti lice bez invaliditeta ako se poslodavac na trzistu rada ne moze naci lice sa invaliditetom koje ispunjava uslove tog radnog mjesta.

**KVOTNI SISTEM ZAPOSLJAVANJA**

Poslodavac koji ima od 20 do 50 zaposlenih duzan je da zaposli najmanje jedno lice sa invaliditetom.

Poslodavac koji ima vise od 50 zaposlenih duzan je da zaposli najmanje 5% lica sa invaliditetom u odnosu na ukupan broj zaposlenih. (Npr. Ukoliko poslodav zaposljava 100 zaposlenih, duzan je zaposliti 5 lica sa invaliditetom).

Ako broj lica sa invaliditeom koje je poslodavac duzan da zaposli nije cijeli broj vrijednost do 0,5% se zaokruzuje na nizi cijeli broj , a vrijednost ukljucujuci 0,5% i vise zaokruzuje se na veci cijeli broj.

Ove obaveze su **oslobodjene** organizacije/udruzenja lica sa invaliditetom kao i novonastali poslodavac za prvih 24 mjeseca od pocetka rada.

**Poseban doprinos za zaposljavanje lica sa invaliditetom**

Poslodavac koji nije zaposlio lice sa invaliditetom ,u skladu sa odredbama ovog zakona, za svako lice koje nije zaposlio duzan je prilikom mjesecne isplate zarada i naknada za zaposlene uplatiti poseban doprinos za profesionalnu rehabilitaciju za zaposljavanje lica sa invaliditetom.

Stopa posebnog doprinosa iznosi 20% od prosjecne mjesecne zarade u CG ostvarene u godini koja prethodi placanju doprinosa.

Poslodavac koji ima manje od 20 a vise od 10 zaposlenih , a nema medju zaposlenima lice sa invaliditetom, duzan je da svakog mjeseca ,prilikom isplate zarada i naknada svojim zaposlenima, uplati poseban doprinos – ovaj doprinos iznosi 5% prosjecne mjesecne zarade u CG ostvarene u godini koja prethodi placanju doprinosa.

Poslodavcu koje zaposljava lice kod kojeg je invaliditet veci od 80% racuna se kao da je zaposlio dva lica sa invaliditetom.

**SUBVENCIJE**

Poslodavac koji zaposli lica sa invaliditetom ima pravo na subvencije. Ove subvencije se odnose na:

* Bespovratna sredstva za prilagodjivanje radnog mjesta i uslova rada za zaposljavanja lica sa invaliditetom;
* Kreditna sredstva pod povoljnijim uslovima za kupovinu masina, opreme i alata potrebnog za zaposljavanja lica sa invaliditetom;
* Ucesce u finansiranju licnih troskova asistenta (pomagaca u radu) lica invaliditetom;
* Subvencija zarade lica invaliditetom.

**Subvencije zarade**

* Dopuniti!

**4.Posebna zaštita****OSI u radnom odnosu  
  
-** pravo na rasporedjivanje u skladu sa preostalom radnom sposobnošću  
- godišnji odmor od 26 dana  
- otkazni rok: 30 dana  
- otpremnina u slucaju tehnološkog viška 24 (36) prosjecnih zarada  
  
  
Posebna zaštita na radu lica sa invaliditetom predviđena je u više zakonskih odredbi. Tako Zakon o radu predviđa da lica sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu na radu. Ta posebna zaštita podrazumijeva obavezu poslodavca da lice sa invaliditetom rasporedi na poslove i zadatke koji odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti u stepenu stručne spreme, u skladu sa aktom o sistematizaciji. Ova zaštita se odnosi na lica koja su invaliditet stekla na radu ili u vezi sa radom. Međutim, ukoliko se zaposleni sa invaliditetom pod navedenim uslovima ne može rasporediti na drugo radno mjesto, poslodavac ima obavezu da mu obezbijedi druga prava koja se odnose na profesionalno osposobljavanje ovih lica, a ukoliko ni to nije omoguće, zaposleni sa invaliditetom će imati status zaposlenog za čijim je radom prestala potreba. Osim toga, zabranjeno je raspoređivanje lica sa invaliditetom na rad u drugo mjesto van prebivališta, odnosno boravišta.

Pozitivna diskriminacija lica sa invaliditetom u pogledu ostvarivanja nekih prava iz radnog odnosa predviđena je i Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom. Tako zaposleno lice sa invaliditetom, u svakoj kalendarskoj godini, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 26 radnih dana, dok ostali zaposleni imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana, u skladu sa Zakonom o radu. Duže trajanje godišnjeg odmora za lica sa invaliditetom predviđeno je i Opštim kolektivnim ugovorom[[1]](#footnote-2). Tako, se pored zakonom utvrdenog minimuma, godišnji odmor uvećava tri dana licima koja su invaliditet stekla u toku rada ili u vezi sa radom. Opšti kolektivni ugovor predviđa posebnu zaštitu u pogledu ostvarivaja prava na godišnji odmor i za roditelje koji imaju dijete sa smetnjama u razvoju. Tako, roditelj djeteta koje ima tjelesna i psihička oštećenja ima pravo na dodatnih tri dana godišnjeg odmora u odnosu na zakonom utvrđen mimimum trajanja.

Posebna zaštita lica sa invaliditetom predviđena je i kod prestanka radnog odnosa otkazom ugovora o radu. Ova posebna zaštita se odnosi na dužinu otkaznog roka i predviđena je Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, prema kome otkazni rok licu sa invaliditetom ne može biti kraći od 30 dana, osim ako je otkaz posledica krivice tog lica[[2]](#footnote-3).

Međutim, za razliku od nekih ranijih zakonskih rješenja[[3]](#footnote-4), lica sa invaliditetom se prema važećim propisima mogu proglasiti licima za čijim je radom prestala potreba. Ukoliko im nije obezbijeđeno ni jedno o prava koja su predviđena posebnim programom , prestaje im radni odnos, uz pravo na isplatu otpremnine čiji iznos zavisi od toga da li je do invalidnosti došlo na radu ili van rada. Tako, poslodavac je dužan da isplati otpremninu najmanje u visini 24 prosječne zarade, ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću, a najmanje u visini 36 prosječnih zarada, ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću[[4]](#footnote-5). U ovom slučaju zakon predviđa pozitivnu diksriminaciju u odnose na lica sa invaliditetom, obzirom da je za ostale zaposlene kojima prestaje radni odnos usled prestanka potrebe za njihovim radom otpremnina određena u iznosu od najmanje šest prosječnih zarada u Crnoj Gori.

**5.PRAVO NA SINDIKALNO ORGANIZOVANJE**

Sindikat je profesionalno udruženje radnika (zaposlenih, samozaposelnih, slobodnih profesija, nezaposlenih I penzionera), zasnovano na vrlini solidarsnoti, u cilju unapređenja kolektivnih-socijalnih, ekonomskih, kulturnih, moralnih intresa i dostojanstva na radu, socijalnog blago stanja, zaštite individualnih i kolektivnih prava članstva, razvoja socijalnog dijaloga i regulisanja uslova rada, kao i razvoj socijalne demokratije  
Odnos između sindikata i njegovih članova se uređuje prevashodno statutom sindikata, a dijelom i samim zakonom.

Sindikat je partner u socijalnom dijalogu-bipatitnom(sa poslodavcem u privatnom ili javnom sektoru, odnosno u njihovim udruženjima); tripartitnom (sa udruženjima poslodavaca i predstavnicima javne vlasti-države, lokalne samouprave ili teritorijalne autonomije); multipartitnim (uz ućešće i socijalnih nevladinih organizacije).

Sloboda sindikalnog udruživanja se pravno ispoljava u dva vida:  
1-pozitivni-ogleda se u slobodi osnivanje sindikata ili slobodi pristupanja sindikatu, slobodi izbora načina organizovanja u naciolanim i međunarodnim okvirima, slobodi izbota organa i sindikalnih predstavnika, slobodi određivanja načina finansiranja sindikata.  
2-negativni-ispoljava se u slobodi zaposlenog da ne bude član sindikata, bez ravnopravnih posledica, odnosno u slobodi sindikata na nižim nivoima organizovanja da ne bude član sindikata na višim nivoima organizovanja. On podrazumijeva i slobodu istupanja iz sindikata, uz poštovanje otkaznog roka, i izmirenje finansijskih( članarina) obaveza prema sindikatu.

Sindikati i sindikati na višem nivou organizovanja mogu biti organizovani shodno vertikalnom(profesionalnom) ili horizontalnom(teritorialnom) načelu organizovanja  
Načelo vertikalnog organizovanja može biti strukovno(profesija), gransko(industrijski) i opšte-otvorenost sindikata nezavisno od profesije i grane. Osnivanje konfederacije sindikata je izraz vertikalne sindikalne organizovanosti.  
Načelo horizontalnog organizovanja ispoljava se u organizovanju lokalnih/opštinskih ili oblasnih/regionalnih/pokrajinskih sindikata.

Zaposlenima se jamči sloboda sindikalnog organizovanja i djelovanja, bez prethodnog odobrenja.  
Sindikalne organizacije upusuju se u registar sindikalnih organizacija koji vodi ministarstvo.  
Postupak upisa u registar, promjena upisa i brisanje iz registra propisuje ministarstvo.

Reprezentativna organizacija sindikata je sindikalna organizacija koja ima najveći broj članova i koja je kao takva registrovana kod ministarstva.

Zakon propisuje određene uslove za rad sindikata:

Sindikalna organizacija samostalno odlučuje o načinu njenog zastupanja kod poslodavca.

Ona takođe može imenovati ili izabrati jednog sindikalnog predstavnika koji će je zastupati i o tome je dužna da obavijesti poslodavca

Poslodavac je dužan da sindikalnom predstavniku omogući pravovremeno ostvarivanje prava i pristup podacima za ostvarivanje tog prava.

Dok je sindikalni predstavnik je dužan da obavlja sindikalne aktivnosti na način koji neće uticati na efikasnost poslovanja poslodavca.

Poslodavac informiše sindikalnu organizaciju, najmanje jednom godišnje o:

-rezultatima poslovanja;

-razvojnim planovima i njihovom uticaju na položaj zaposlenih, kretanju i promjenama u politici zarada;

-mjerama poboljšanja uslova rada, bezbjednosti i zaštitina radu i drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih.

Poslodavac obavještava sindikalnu organizaciju o:

-mjerama bezbjednosti i zaštite na radu;

-uvodjenju nove tehnologije i organizacionim promjenama;

-rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu;

-donošenju programa o uvodjenju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;

-vremenu i načinu isplate zarada

Poslodavac je dužan da blagovremeno obavijesti i dostavi akta za sindikalnu organizaciju radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi poslodavca.

Predstavnik sindikalne organizacije ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima poslodavca.

Sloboda ostvarivanja sindikalnih prava se ogleda na sledeći način:

Poslodavac je dužan da zaposlenim obezbijedi slobodno ostvarivanje sindikalnih prava kao i da sindikalnoj organizaciji obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Predstavnik sindikalne organizacije ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade radi obavljanja aktivnosti koje organizuje sindikat u skladu sa kolektivnim ugovorom. U ovom slučaju, poslodavac mora biti obaviješten u pisanoj formi o odsustvu člana sindikalne organizacije, najmanje tri dana prije njegovog odsustva ako njegovo odsustvo nije u skladu sa kolektivnim ugovorom i predhodnim navedenim, poslodavac nije dužan da isplaćuje naknadu zarade.

Kolektivnim ugovorom uredjuju se uslovi, način i postupak profesionalizacije rada sindikalnog predstavnika, u interesu zaštite sindikalnih prava.

**6.ULOGA SINDIKATA U ZAŠTITI PRAVA ZAPOSLENIH**

Predstavnik sindikalne organizacije i predstavnik zaposlenih, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka sindikalnih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, rasporedjen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Poslodavac ne može stavljati u povoljniji ili nepovoljniji položaj predstavnika sindikalne organizacije ili predstavnika zaposlenih zbog članstva u sindikatu ili njegovih sindikalnih aktivnosti.

**7. Reprezentativnost zakona**

Zaposleni se po slobodnom izboru organizuju u sindikalne organizacije.

Sindikat stiče svojstvo pravnog lica danom upisa u Registar sindikalnih organizacija, koji vodi organ državne uprave nadležan za poslove rada.

Sindikat kome je utvrđena reprezentativnost, u skladu sa zakonom, ima pravo na:  
1) kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora na odgovarajućem nivou;  
2) učešće u rješavanju kolektivnih radnih sporova;   
3) učešće u radu Socijalnog savjeta i drugih tripartitnih i multipartitnih tijela na odgovarajućem nivou;  
 4) druga prava, koja su posebnim zakonima predviđena za ovlašćenu organizaciju sindikata.

Reprezentativnost sindikata utvrđuje se na osnovu opštih i posebnih uslova propisanih ovim zakonom.  
Opšti uslovi za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata su:   
1) da je upisan u Registar, u skladu sa ovim zakonom;  
2) da je nezavisan od državnih organa, poslodavaca i političkih partija;   
3) da se finansira pretežno iz članarine i drugih sopstvenih izvora.  
Posebni uslovi:  
Kod poslodavca:  
- najmanje 20% zaposlenih od ukupnog broja(kod poslodavca)  
Na nivou grane:  
-najmanje 15% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih u grani djelatnosti, grupi odnosno podgrupi djelatnosti  
Na nivou drzave:  
-najmanje 5 sindikata na nivou djelatnosti, grupe, odnosno podgrupe djelatnosti,  
-da ga cini najmanje 10% od ukupnog broja zaposlenih u CG

Postupa utvrdjivanja reprezentativnosti

Kod poslodavca:  
1) zahtjev + dokazi – poslodavcu  
2) komisija- predlog (u roku od 8 dana od podnosenja zahtjeva)  
3) Rjesenje- director (u roku od 8 dana od dobijanja predloga Komisije)  
 Mogucnost:  
- Podnosenje prigovora;  
- Pokretanje spora pred nadleznim sudom

Na nivou grane i na nacionalnom nivou:  
1) zahtjev + dokazi- Odboru  
2) Odbor: predlog o utvrdjivanju reprezentativnosti ( u roku od 30 dana od podnosenja zahtjeva)  
3) Rjesenje- Ministar( 15 dana od podnosenja predloga Odbora)  
 Mogucnost:  
-Preispitivanje predloga odbora  
-Pokretanja upravnog spora  
  
  
Preispitivanje utvrdjenje reprezentativnosti  
  
Preispitivanje utvrđene reprezentativnosti sindikata kod poslodavca može se pokrenuti na zahtjev sindikata kod tog poslodavca, koji je upisan u Registar, ili na inicijativu poslodavca, ali ne prije isteka roka od tri mjeseca od prethodno utvrđene reprezentativnosti. Zahtjev, odnosno inicijativa za preispitivanje utvrđene reprezentativnosti sindikata kod poslodavca podnosi se Komisiji. Komisija je dužna da, u roku od osam dana od dana prijema zahtjeva, odnosno pokretanja inicijative iz stava 2 ovog člana, obavijesti sindikat čija se reprezentativnost preispituje i zatraži da dostavi dokaze o ispunjavanju uslova reprezentativnosti u skladu sa ovim zakonom. Sindikat je dužan da, u roku od osam dana od dana prijema obavještenja iz stava 3 ovog člana, dostavi dokaze o ispunjavanju uslova reprezentativnosti.  
  
Zahtjev, odnosno inicijativu za preispitivanje utvrđene reprezentativnosti sindikata na granskom i na nivou Crne Gore može podnijeti sindikat osnovan na nivou grane djelatnosti, grupe, odnosno podgrupe djelatnosti i na nivou Crne Gore za koju je osnovan čija se reprezentativnost preispituje, ali ne prije isteka roka od dvije godine od prethodno utvrđene reprezentativnosti. Odbor je dužan da, u roku od osam dana od dana prijema zahtjeva iz stava 1 ovog člana, obavijesti sindikat čija se reprezentativnost preispituje i zatraži da dostavi dokaze o ispunjavanju uslova reprezentativnosti, u skladu sa ovim zakonom. Sindikat čija se reprezentativnost preispituje dužan je da dostavi Odboru dokaze o ispunjavanju uslova reprezentativnosti, u roku od 15 dana od dana prijema obavještenja iz stava 2 ovog člana.  
  
Utvrdjena je reprezentativnost na nivou drzave za dvije sindikalne organizacije:  
  
-Savez sindikata Crne Gore (SSSCG)  
-Unija slobodnih sindikata Crne Gore

**8.Pravo na kolektivno pregovaranje (nivoi kolektivnog pregovaranja, subjekti i karakteristike i sadrzina kolektivnih ugovora)**Kolektivno pregovaranje mozemo definisati polazeci od dva njegova aspekta, tj. Mozemo ga smatrati kao kolektivno pravo iz radnog odnosa i kao process koji vodi zakljucivanju kolektivnih ugovora, odnosno njihovoj izmjeni i dopuni. Ukoliko kolektivno pregovaranje tretiramo kao kolektivno pravo-onda ono podrazumijeva slobodu socijalnih partnera da pregovaraju oko uslova rada.  
  
Ako kolektivno pregovaranje tretiramo kao process koji ima za cilj zakljucivanje, izmjenu i dopunu kolektivnih ugovora, onda ono ima svoje uze i sire znacenje, zavisno od subjekata koji ucestvuju u njemu. U svom sirem znacenju, kolektivno pregovaranje je proces koji se zasnima na nacelu tripartizma, odnosno podrazumijeva ravnopravno ucesce sva tri socijalna partnera- drzave, poslodavca I sindikata. Ovaj vid kolektivnog pregovaranja karakteristican je za kolektivne ugovore koji se zakljucuju na nacionalnom nivou- i kao takvi vaze za sve zaposlene na teritoriji jedne drzave.  
Kolektivno pregovaranje je process koji tretiramo u uzem smislu podrazumijeva samo ucesce “industrijskih strana”- tj. Predstavnika poslodavaca i zaposlenih i ono je karakteristuno za granski nivo pregovaranja ili za kolektivno pregovaranje na nivou preduzeca.  
  
U praksi razvijenih zemalja do sada se razvilo vise tipova kolektivnog pregovaranja, od kojih su najzastupljeniji sledeci:  
- centralizovani tip pregovaranja  
- decentralizovani tip pregovaranja  
- pregovaranje na nivou preduzeca  
- fragmentarno pregovaranje  
  
  
Subjekti kolektivnih ugovora zavise od nivoa kolektivnog pregovaranja, odnosno od toga da li se kolekivni ugovori zakljucuju na nivou preduzeca, djelatnosti ili na nivou drzave. U procesu kolektivnog pregovaranja najvise do izrazaja dolazi socijalni dijalog- bilo bipartitni ili tripartitni.  
Kod kolektivnih ugovora koji se zakljucuju na nivou drzave kao subjekti se pojavljuju: Vlada i reprezentativne organizacije radnika i poslodavaca. Subjekti kolektivnih ugovora razlicito su odredjeni- zavisno od nivoa pregovaranja. U svakom slucaju, kao potpisnici kolektivnih ugovora mogu se javiti samo reprezentativne organizacije zaposlenih i poslodavaca. U nekim slucajevima se kao potpisnik kolektivnih ugovora moze javiti i drzava. To je slucaj kada se kolektivni ugovori zakljucuju kao process tripartitnog pregovaranja-kada su u pitanju kolektivni ugovori na nacionalnom nivou, a moze biti slucaj bipartitnih kolektivnih ugovora, kada se drzava javlja kao osnivac, osnosno kada se javlja u ulozi poslodavca.   
  
 Kada je rijec o mjestu i ulozi drzave u sistemu kolektivnog pregovaranja, mozemo reci da je njena uloga trojaka:  
- prvo; drzava se javlja kao zakonodavac,  
- drugo: drzava se najcesce javlja kao najveci poslodavac i   
- trece: drzava vrlo cesto pokusava da pospijesi kolektivno pregovaranje.  
Subjekti granskih kolektivnih ugovora odredjeni su zavisno od grane, odnosno djelatnosti u kojoj se zakljucuju. Tako, Zakon o radu u clanu 150, stav 2 predvidja da se granski kolektivni ugovor zakljucuje u grani, djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti, a njegovi subjekti su:  
1) u oblasti privrede- nadleznii organ reprezentativnog udruzenja poslodavaca i nadlezni organ reprezentativne organizacije sindikata;  
2) za javna preduzeca i druge javne sluzbe ciji je osnivac drzava- reprezentavivna organizacija sindikata i Vlada, a za druga javna preduzeca- reprezentativna organizacija sindikata, osnivac i nadlezni organ reprezentativnog udruzenja poslodavaca;  
3) za javne ustanove ciji je osnivac drzava- reprezentativna organizacija sindikata i Vlada, a za druge javna ustanove- reprezentativna organizacija sindikata i osnivac;  
4) za organizacije obaveznog socijalnog osiguranja- reprezentativna organizacija sindikata, upravni odbor, odnosno odbor direktora tih organizacija i Vlada;  
5) za drzavne organe i organizacije i organe lokalne samouprave- reprezentativna organizacija sindikata i Vlada;  
6) za politicke, sindikalne, sportske i nevladine organizacije- reprezentativna organizacija sindikata i nadlezni organ reprezentativnog udruzenja poslodavaca;  
7) za strana fizicka i pravna lica (ambasade, diplomatsko0konzularna predstavnistva, predstavnistva stranih firmi i dr.)- reprezentativna organizacija sindikata i nadlezni organ reprezentativnog udruzenja poslodavaca;  
8) za lica koja samostalno obavljaju umjetnicku ili drugu kulturnu djelatnost- reprezentaticni sindikat umjetnika i organ drzavne uprave nadlezan za poslove culture.  
  
Karakteristike kolektivnih ugovora:  
- kolektivno pregovaranje: pravo iz radnog odnosa i process  
-mogu biti zakljuceni na odredjeno, neodredjeno vrijeme; sa otvorenih rokom vazenja  
- prosirenje dejstva kolektivnih ugovora  
  
Sadrzina kolektivnih ugovora:  
 Kolektivni ugovori imaju 2 vrste nosrmi, odnosno imaju 2 dijela:  
- normativni  
-obligacioni.  
Normativni dio kolektivnog ugovora cine norme kojima se regulisu uslovi rada, odnosno prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa. Upravo ove norme kolektivnog ugovora predstavljaju izvor radnog prava, jer djeluje erga omnes odnosno obavezujuci je za sve zaposlene i poslodavce ciji su predstavnici ucestovali u njegovom zakljucivanju (npr.odredbe o: zaradama i drugim prrimanjima zaposlenih, random vremenu, godisnjem odmoru, sigurnosti zaposlenja, disciplinskoj odgovorsnosti i dr.)  
Obligacioni dio kolektivnog ugovora regulise prava i obaveze izmedju njegovih potpisnika, odnosno sadrzi odredbe koje djeluju inter partes, kao sto su odredbe koje se odnose na: izvrsenje kolektivnog ugovora, postovanje socijalnog mira, postupak izmjena i dopuna kolektivnog ugovora, postupak za zakljucivanje novog kolektivnog ugovora, ukidanje kolektivnog ugovora, pa i na nacin mirnog resavanja kolektivnih sporova. U ovom dijelu moze biti sadrzan veci broj klauzula koje mogu imati za cilj obezbedjivanje privilegija za sindikat koji je potpisnik kolektivnog ugovora, odrzavanje socijalnog mira ili afirmaciju mirnih metoda za rijesavanje radnih sporova. To su sledece klauzule:  
 1)Klauzula sindikalne sigurnosti- koje obavezuju poslodavca na ispunjenje odredjenih obaveza od koristi za sindikat, kao sto su:  
- “closed shop” klauzula- koja obavezuje poslodavca da ubuduce zaposljava samo clanove sindikata koji je potpisnik kolektivnog ugovora, kao i da otpusti sve zaposlene koji ne pristupe tom sindikatu u odredjenom roku;  
-“union shop” klauzula- koja omogucava poslodavcu da zaposljava lica nezavisno od clanstva u sindikatu, ali trajanje njihovog radnog odnosa uslovljava pristupanjem sindikatu koji je potpisnik kolektivnog ugovora  
-“ sole bargaining” klauzula- ili klauzula iskljucivog predstavljanja zaposlenih, koja obavezuje poslodavca da pregovara samo sa sindikatom koji ima vecinu clanova u tom preduzecu.  
 Klauzule sindikalne sigurnosti su nedopustive, iz razloga sto su suprotnosti sa nacelom zabrane diskriminacije u pogledu zasnivanja radnoh odnosa i ostvarivanja prava u toku njegovog trajanja, a clanstvo u sindikatu nije valjan razlog za prestanak radnog odnosa. Osim toga, u skladu sa nasim Zakonom o reprezentativnosti sindikata, pravo na kolektivno pregovaranje i zakljucivanje kolektivnih ugovora ima svaka reprezentativna organizacija radnika kod poslodavaca, dok je vecinski sindikat bio ovlascena organizacija za kolektivno pregovaranje i zakljucivanje kolektivnih ugovora u ranijem sistemu uredjenja radnih odnosa i suprotan je sa tendenciijom razvoja sindikalnog pluralizma.  
  
  
2) “check-off” klauzula- se jos zove i klauzula automatske uplate clanarine, po kojoj je poslodavac obavezan da odbija odgovarajuci procenat od zarade zaposlenih na ime clanarine i da prikupljena sredstva direktno prenese sindikalnoj organizaciji u preduzecu sa kojom je zakljucio kolektivni ugovor.  
  
Ova klauzula se takodje smatra nedopustivom, iz razloga sto svi zaposleni kod tog poslodavca ne moraju biti clanovi sindikata koji je potpisnik kolektivnog ugovora. Osim toga, poslodavac moze prilikom obracuna zarade odbijati iznos za sindikalnu clanarinu samo za zaposlene koji su clanovi sindikata- koja sredstva se prenose na racun sindikata ciji je zaposleni clan. Obzirom da je clanstvo u sindikatu dovoljno i da se stice potpisivanje pristupnice, to i odbijanje iznosa za sindikalnu clanarinu je pravno valjano samo ako su ta dva uslova ispunjena.  
  
  
3) klauzule ocuvanja socijalnog mira- izmaju za cilj da podsticu dijalog i afirmisu alternativne metode za rjesavanje radnih sporova. To moze biti klauzula koja predvidja obavezu sindikata da za vrijeme vazenja kolektivnog ugovora ne organizuj strajk ili neki drugi oblik industrijske akcije. Krsenje ovih klauzula ima za posledicu protivpravnost strajka, odnosno lok-auta, a samim tim i odgovornost za stetu koju pretrpi druga stranka. Takodje, u kolektivnom ugovoru moze biti predvidjena i klauzula o mirnim metodama za resavanja kolektivnih radnih sporova, koja podrazumijevaju obavezu socijalnih partnera da se povodom eventualnog spora u vezi sa primjenom kolektivnog ugovora obrate specijalizovanim agencijama kako bi spor rijesili mirnim putem.

**9.Kolektivni ugovori na nivou EU \***

Unapređenje socijalnog dijaloga je jedan od ciljeva politike u oblasti rada u okviru Evropske unije (EU). To potvrđuje Ugovor o osnivanju EU, koji u članu 38 predviđa obavezu Komisije da ’’unapređuje konsultacije između uprave i rada na nivou Unije i da preduzima sve relevantne mjere u cilju potsticanja njihovog dijaloga, kroz obezbjeđivanje uravnotežene podrške partnerima.“ Iako se u ovom dokumentu eksplicitno ne pominju kolektivni ugovori, oni su obuhvaćeni pojmom „socijalni dijalog“. Socijalni dijalog počeo je 1985. godine na inicijativu Evropske komisije. Jedinstvenim evropskim aktom (1986/1987.) Evropska komisija obavezana je na razvoj socijalnog dijaloga. U cilju unapređenja socijalnog dijaloga 2003. godine uspostavljen je i Trojni socijalni samit za razvoj i zapošljavanje koji se održava jednom godišnje i koji okuplja visoke zvaničnike EU: predsjedavajućeg Vijeća EU, Evropsku komisiju i socijalne partnere. Samit se obično održava za vrijeme proljećnog zasijedanja Evropskog vijeća i u okviru njega se raspravlja o ekonomskoj i socijalnoj situaciji u Evropskoj uniji. Socijalni dijalog uključuje raspravu, zajedničko djelovanje, a ponekad i pregovore između evropskih socijalnih partnera, kao i rasprave između socijalnih partnera i institucija Evropske unije. Najznačajniji rezultat socijalnog dijaloga na nivou Evropske unije jeste zaključivanje kolektivnih ugovora. Međutim, kolektivno pregovaranje na nivou EU praćeno je brojnim problemima, koji su posebno izraženi u pogledu podjele dužnosti između evropskog i nacionalnog nivoa - jer poslodavci smatraju da kolektivni ugovori trebaju biti zaključivani na nivou država, dok sindikati smatraju da minimalni standardi moraju biti predviđeni na nivou EU.

U oblasti socijalne politike Evropska komisija ima obavezu da se prije podnošenja predloga posavjetuje sa socijalnim partnerima. Socijalni dijalog odvija se preko tri glavne organizacije koje predstavljaju socijalne partnere na evropskom nivou: Evropske konfederacije sindikata (ETUC), Unije industrija Evropske zajednice (UNICE) i Evropskog centra za javno preduzetništvo (CEEP). Socijalni partneri takođe kao članovi Ekonomskog i socijalnog odbora imaju važnu ulogu u oblasti socijalne politike i njoj bliskih oblasti. Ono što je karakteristično za socijalne partnere na evropskom nivou jeste da su oni organizovani na evropskom,regionalnom, sektorskom ili konfederalnom nivou. Za evropske socijalne partnere je karakteristično i to da su njihovi članovi ne samo organizacija radnika i poslodavaca iz zemalja EU, već i iz drugih evropskih zemalja, koji su u procesu pridruživanja EU. Osim toga, organizacije poslodavaca i sindikata organizovane na evropskom nivou djeluju i u okviru Savjeta Evrope, EFTA, kao i u okviru međunarodnih organizacija poslodavaca (Svjetske organizacije poslodavaca -IOE) i sindikata na globalnom planu (Međunarodne konfederacije slobodnih sindikata - ICFTU i Svjetske konfederacije rada - WCL).

Da bi socijalni partneri mogli učestvovati u postupku kolektivnog pregovaranja i bili potpisnici evropskih kolektivnih ugovora, oni moraju imati status reprezentativnosti. U postupku utvrđivanja reprezentativnosti učestvuju Komisija i Savjet, a reprezentativnost organizacije se utvrdjuje na osnovu sledećih kriterijuma:

* organizova­nost na evropskom nivou, kao međugransko, gransko udruženje ili udruženja određenih kategorija zasposlenih i poslodavaca;
* sposobnost zaklju­čivanja kolektivnih ugovora – ovaj kriterijum se odnosi samo na nacionalne organizacije, koje - kao članice evropskih organizacija, treba da ispunjavaju uslove reprezentativnosti u nacionalnim okvirima;
* predstavljanje svih ili što je moguće više država članica (prema mišljenju Komisije, neophodno je da organizacija okuplja članove najmanje iz tri četvrtine država članica EU) ;
* odgovarajuća organizovanost (struktura), koja omogućava njihovo efikasno učešće u postupku konsultovanja.

Na nivou EU postoje sledeće vrste kolektivnih ugovora:

1. Evropski kompanijski ugovori – kod kojih su ugovorne strane u ime poslodavaca Evropska komanija (SE), koja ima svoja zavisna društva u državama članicama, dok su na strani zaposlenih ugovorna strana predstavnici sindikata evropske komapanije ili zavisnih društava (ukoliko imaju ovlašćenje za zaključivanje ove vrste ugovora)
2. evropski granski (industrijski) ugovori – kod kojih se kao ugovorne strane javljaju reprezentativna udruženja koja su osnovana na granskom nivou – na primjer COPA (Komitet profesionalnih organizacija u privredi) i Evropski granski savez sindikata;
3. evropski međugranski ugovori – koji mogu biti opšti (obuhvataju čitavi privatni sektor, s tim što njegovo važenje može odnositi i na javna preduzeća, čija djelatnost ima uticaja na funkcionisanje zajedničkog tržišta, odnosno preduzeća čija je djelatnost profitne prirode) i međugranski kolektivni ugovor - koji pokriva dvije ili više industrijskih grana;
4. evropski međuregionalni ugovori.

Jedno od ključnih pitanja za kolektivne ugovore koji se zaključuju na nivou EU jeste njihov teritorijalni, peronalni i profesionalni domen.

Za teritorijalno važenje kolektivnih ugovora karakteristično je to da oni ne moraju biti ograničeni samo na države članice EU. Ovo iz razloga što neke od ugovornih strana, kao što je Evropska konfederacija sindikata, mogu imati članove i izvan Unije.

Personalno važenje kolektivnih ugovora zavisi od njihovog sadržaja, odnosno vrste poslodavaca i zaposlenih koji potpadaju pod teritorijalno ili profesionalno područje kolektivnog ugovora.

Profesionalni domen evropskih kolektivnih ugovora zavisi od sektora djelatnosti iz koje dolaze socijalni partneri koji su potpisnici ugovora. Pri tome, za peronalni domen primjene evropskih kolektivnih ugovora nije od značaja da li se radi o privatnim ili javnim preduzećima, već je ključna činjenica da ta preduzeća posluju na zajedničkom tržištu.

Jedno od specifičnih pitanja koje se vezuje za evropske kolektivne ugovore jeste pitanje njihovog pravnog dejstva. Naime, obzirom da su do sada svi evropski kolektivni ugovori zaključivani u Briselu – gdje reprezentativne organizacije zaposlenih i poslodavaca imaju svoja sjedišta, to se njihovo pravno dejstvo određivalo shodno belgijskom pravu, odnosno na osnovu belgijskog Građanskog zakonika.

Implementacija evropskih kolektivnih ugovora u nacionalna zakonodavstva može biti obezbijeđena na dva načina.  
Prvi način je zaključivanjem kolektivnih ugovora na nacionalnom nivou i donošenjem propisa od strane države na nacionalnom nivou, kada se pravno dejstvo evropskih kolektivnih ugovora neposredno izvodi iz kolektivnih ugovora koji su zaključeni na nacionalnom nivou, odnosno propisa koje donose države (zakoni, podzakonski akti). Evropski kolektivni ugovori sadrže minimum prava i služe kao osnov za zaključivanje kolektivnih ugovora na nacionalnom nivou. U odnosu između evropskih i nacionalnih kolektivnih ugovora važi klauzula *in favorem laboratoris*, što znači da kolektivni ugovori na nacionalnom nivou ne mogu predviđati manji obim prava za zaposlene i nepovoljnije uslove za njihovo ostvarivanje u odnosu na evropski kolektivni ugovor. Međutim, kako ne postoji obaveza zaključivanja kolektivnih ugovora na nacionalnom nivou, ovaj način implementacije evropskih kolektivnih ugovora zavisiće od toga da li su socijalnih partneri koji su organizovani na evropskom nivou u svojim internim aktima predvidjeli obavezu preduzimanja aktivnosti u cilju harmonizacije nacionalnih kolektivnih ugovora sa kolektivnim ugovorima koji se zaključuju na evropskom nivou. Možemo reći da je ova obaveza indirektno predviđena i u Preporuci MOR-a br. 91, a jedna od obaveza koje proizilaze iz obligacionog dijela evropskih kolektivnih ugovora je vršenje uticaja na članstvo da se implementira evropski kolektivni ugovor.

Drugi način za implementaciju evropskih kolektivnih ugovora je putem direktiva, koje donosi Savjet ministara nadležan za poslove rada, na predlog Komisije i uz prethodno zatraženo mišljenje Evropskog parlamenta. U ovom slučaju, inicijativu za usvajanje direktive kojom bi se implementirao evropski kolektivni ugovor mogu dati sami socijalni partneri.

Jedno od pitanja koje treba posebno akcentovati jeste pitanje pravnog dejstva evropskih kolektivnih ugovora na pojedinačne zaposlene i poslodavce. Naime, evropski kolektivni ugovor nema neposredno dejstvo na odnose između zaposlenog i poslodavca. Drugim riječima, realizacija evropskog kolektivnog ugovora na pojedinačne odnose moguća je samo na osnovu nacionalnih kolektivnih ugovora (koji ne smiju biti u suprotnosti sa evropskim kolektivnim ugovorom) ili putem heteronomnih propisa (zakon, podzakonski akti i dr.), koji moraju biti usklađeni sa direktivama, kojima se obezbjeđuje implementacija evropskih kolektivnih ugovora. Ovo proizilazi i iz Ugovora o EZ, koji predviđa da evropski kolektivni ugovori moraju biti implementirani na odgovarajići način.

**9.1.**  **Razlika između evropskih kolektivnih ugovora i kolektivnih ugovora na nacionalnom nivou**

Osnovna razlika između kolektivnih ugovora koji se zaključuju na nivou Evropske unije i kolektivnih ugovora koji se zaključuju na nacionalnom nivou je u tome što se kolektivno pregovaranje na nivou Evropske unije zasniva na načelu bipartizma - pri čemu se kao učesnici u kolektivnom pregovaranju i zaključivanju kolektivnih ugovora javljaju predstavnici zaposlenih i poslodavaca – dok se kolektivni ugovori na nacionalnom nivou zaključuju u duhu načela tripartizma, jer se kao učesnik u pregovaranju i zaključivanju kolektivnih ugovora može javiti i država (kolektivni ugovori zaključeni na nacionalnom nivou, tj. opšti kolektivni ugovori), a u nekim slučajevima se država pojavljuje i kao pregovarač i potpisnik kolektivnih ugovora u bipartitnim pregovorima - na nivou grana i kod pojedinačnih kolektivnih ugovora (u onim slučajevima gdje se država pojavljuje kao osnivač).

Druga razlika je u tome što se kod evropskih kolektivnih ugovora kao pregovarač na strani zaposlenih može javiti i savjet zaposlenih.

Za razliku od nacionalnih kolektivnih ugovora, evropski kolektivni ugovori nijesu autonomni izvori radnog prava. Ovo iz razloga što su autonomni izvori karakteristični za nacionalna zakonodavstva – ne i za zakonodavstvo u međunarodnim okvirima. Osim toga, evropski kolektivni ugovori – za razliku od nacionalnih, ne mogu se neposredno primjenjivati na pojedinačne odnose između zaposlenog i poslodavca. Implementacija evropskih kolektivnih ugovora moguća je putem direktiva ili zaključivanjem kolektivnih ugovora na nacionalnom nivou.

U odnosu između evropskih i nacionalnih kolektivnih ugovora važi načelo *in favorem laboratories,* koje podrazumijeva da nacionalni kolektivni ugovori ne mogu biti u suprotnosti sa kolektivnim ugovorima koji su zaključeni na evropskom nivou.

10. **Metodi mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova –** kolektivni radni sporovi mogu se rješavati na na dva načina(izuzev sudskog): metodama mirnog rješavanja( alternativna metoda) i metodama kolektivnog djelovanja. Smatraju se alternativnim jer im se daje primat u odnosu na metode kolektivnog djelovanja(štrajk i lock-out), koje imaju karakter *ultima ratio* i odnosu na njih u većoj mjeri uvažavaju osnovna načela rješavanja radnih sporova( dobrovoljnost i autonomnost). U metode mirnog rješavanja spadaju: olakšavanje(facilijacija); mirenje(koncilijacija); posredovanje(medijacija); ispitivanje činjenica; arbitraža

1.**Mirenje(koncilijacija)** – je metod mirnog rješavanja kol. radnog spora koji se sastoji u pružanju pomoći stranama u sporu od strane pomiritelja, koji nastoji da ih uvjeri u neophodnost sastajanja i raspravljanja o predmetu spora, u cilju lakšeg postizanja rješenja u sporu i postizanja prihvatljivog kompromisa – ugovornog rješenja spora. Sprovodi se uz primjenu načela jednakog zastupanja zaposlenih( i njihovih sindikata) i poslodavaca( kao i njihovih asocijacija) ! Miritelj nije ovlašćen da rješava spor, niti da daje formalni prijedlog za rješenje spora, već samo da pruža dobre usluge i pomaže stranama da same riješe spor; miritelj mora biti nepristrasna i kompetentna ličnost.  
-Mirenje može biti: fakultativno( strane u sporu su slobodne da mirenju pribjegnu ili ne pribjegnu) i obavezno( mirenje je kao takvo (obavezno) predviđeno zakonom ili sporazumom strana u sporu, radi izbjegavanja arbitraže, a *argumentumom a fortiori* i metoda kolektivnog djelovanja )   
-Mirenje može biti i: inokosno(najčešće u praksi – uz učešće jednog pomiritelja) ili kolegijalno(uz učešće vijeća pomiritelja)

2.**Posredovanje(medijacija)** – se sastoji u pružanju dobrih usluga stranama (učesnicima) u sporu od strane neutralnog lica(posrednika) radi postizanja sporazumnog rješenja spora( svojevrsni nastavak kol. pregovaranja). U slučaju da do njega ne dođe, posrednik je dužan da stranama u sporu dostavi obrazloženi prijedlog(preporuku) za rješenje spora, koji stranke pravno ne obavezuje(ali je moralno obavezujući). Ovaj prijedlog(preporuka) treba da uvjeri strane u sporu u njegovu ispravnost, radi postizanja sporazumnog rješenja.   
-Faze posredovanja: 1.utvrđivanje rasporeda sastanaka sa strankama i roka za završetak posredovanja 2.faza komunikacijske saradnje – primanje i prenošenje ponuda koje stranke upućuju jedna drugoj u cilju iznalaženja sporaz. rješenja 3. ako mirenje ne uspije, posrednik formuliše preporuku sa potrebnim obrazloženjem  
-Ukoliko strane u sporu prihvate (posrednikov) prijedlog za rješenje spora, on postaje sastavni dio kolektivnog ugovora o radu.  
-Posredovanje može biti: **dobrovoljno**(fakultativno) – dobrovoljno prihvaćeno posredovanje od strane stranaka u sporu( radnika i poslodavaca) i **obavezno** – javlja se kao posljedica ugovora(sporazuma) ili na osnovu zakonske obaveze strana u sporu  
-**privatno** posredovanje – povjereno je privatnim licima, dok je **javno** posredovanje povjereno javnim službama za mirenje I posredovanje (npr. agencije)  
-**inokosno** posredovanje uključuje jednu ličnost u svojstvu posrednika, dok se kod **kolektivnog** posredovanja javlja kolegijalno(kolektivno) tijelo.  
-posredovanje može biti **na nivou preduzeća, lokalnom, regionalnom, granskom, nacionalnom i transnacionalnom nivou**

3.**Arbitraža(socijalna arbitraža)** – je metod mirnog rješavanja kol. radnog spora koji se sastoji u tome što da stranke povjeravaju trećem licu (ili licima) rješavanje, čija je obaveza donošenje pravno obavezujuće (meritorne) odluke u sporu (izuzev kada se radi o savjetodavnoj arbitraži). Cilj arbitraže pružanje pomoći strankama da same sporazumno riješe spor, a ukoliko se u tome ne uspije donosi se obavezujuća odluka. Arbitražu karakteriše dobrovoljnost: 1. arbitražni sporazum koji sadrži **kompromisnu klauzulu** ili se dobrovoljnost zasniva na 2. naknadnom sporazumu stranaka koji sadrži **arbitražni kompromis;**   
-prednost arbitraže u odnosu na sudsko rješavanje je u efikasnosti jer se arbitražni sporovi se rješavaju pravosnažno u prvom stepenu (nasuprot sudskom rješavanju, kod arbitraže je isključena višestepenost)  
-arbitri mogu biti neutralni ili određeni iz redova strana u sporu (iz redova zaposlenih i poslodavaca); arbitri iz redova strana u sporu određuju se kod kompleksnih kolektivnih radnih sporova, ali nemaju takav uticaj i autoritet kao neutralni arbitri; arbitar nužno mora ispunjavati sljedeća svojstva: **časnost, integritet, nepristrasnost, kompetentnost**-odluke arbitraže se mogu pobijati ( u ograničenom, tačno određenom broju slučajeva ) tužbom za poništaj u slučaju: **povrede arbitražnog sporazuma**, **ispoljene pristrasnosti arbitra, prekoračenja postavljenog zadatka, protivrječne i nejasne izreke, povrede odredaba socijalnog javnog poretka** ( npr. kada se arbitražnom odlukom utvrdi visina zarade niža od minimalne )  
-Zbog toga što stranke pribjegavanjem arbitraži izlažu određenim rizicima ( prije svih, u slučaju nezodavoljstva odlukom o arbitraži gube pravo na primjenu metoda kolektivnog djelovanja) , ona se, u praksi, znatno rjeđe koristi od mirenja i posredovanja.

Vrste arbitraže: 1. -**dobrovoljna arbitraža** – je ona u kojoj strane u sporu same biraju arbitra i povjeravaju mu rješavanje spora, kao i pravnu (ne)obaveznost arbitražne odluke i   
-**obavezna arbitraža** koja sadrži dva obavezna elementa: obaveznost postupka i obaveznost arbitražne odluke; ona je zakonom nametnuti metod rješavanja za strane u kolektivnom radnom sporu i može se javiti u **vrijeme vanrednog stanja** ( najčešće ratno vrijeme ), eventualno u **vitalnim djelatnostima**, kada je uskraćeno pravo na štrajk. ( npr. u odnosu na državne službenike na položaju, pripadnike bezbjednosno-informativnih agencija )  
-kod obavezne arbitraže, jedina sloboda stranaka se ogleda u učešću u izboru arbitara  
-obavezna arbitraža vodi prinudnom uspostavljanju industrijskog mira,

što je u suprotnosti sa opštim načelima rješavanja kolektivnih radnih sporova – dobrovoljnosti i autonomnosti i opštom filozofijom industrijskih odnosa. (znači isto što i odricanje od prava na štrajk i lokaut)

2. -**pravna arbitraža** – ima za predmet rješavanje pravnih kolektivnih radnih sporova, tj. sporova o kolektivnim pravima kojima stranke slobodno raspolažu; arbitar mora postupati u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom koji je na snazi.  
-arbitar ili arbitražno vijeće najčešće rješava sporove o: zaradama ili dr. primanjima zaposlenih, radnom vremenu, rasporedu rada, prekovremenom radu, primjeni klauzula o napredovanju na radu itd..  
-**interesna arbitraža** – ima za cilj rješavanje sporova koji nastaju pri zaključivanju, izmjeni ili dopuni novog kolektivnog ugovora o radu (interesni radni sporovi), tj. povodom pitanja koja treba da budu regulisana novim kol. ugovorom o radu; arbitar ima više slobode nego kod pravne arbitraže i spor rješava po principu pravičnosti (*ex equo et bono)*; pri rješavanju intersnih sporova on ne otvrđuje ko je u pravu, već prvenstveno vodi računa o ekonomskim i socijalnim posljedicama svoje odluke( npr. kada je promijenjen zakon, usljed čijih se promjeni očekuju štrajkovi i pobune, arbitar prvenstveno uzima u obzir socijalne kriterijume )

3. –**stalna arbitraža** – predstavlja institucionalni oblik rješ. kol. radnih sporova; predviđena je zakonom ili podzakonskim aktom (uredbom vlade ili odlukom) i bez učešća stranaka u sporu u njenom formiranju; ona se najčešće javlja u okviru javnih službi za mirno rješavanje kolektivnih sporova; unaprijed propisana pravila kojima se stranke podvrgavaju  
- **ad hoc arbitraža** – javlja se kao metod rješavanja određenog kolektivnog radnog spora, tj. od slučaja do slučaja; uvijek je dobrovoljna, pravna ili interesna; stranke u sporu određuju pravila postupka ili njihovo određivanje prepuštaju samim arbitrima. Arbitre mogu birati same stranke ili su im predloženi od strane nacionalnog udruženja arbitara.

4. – s' obzirom na broj arbitara: **inokosne i kolektivne arbitraže**

11. **Mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova u CG (**Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova)

Kolektivnim radnim sporom (u daljem tekstu: kolektivni spor) smatra se spor koji je nastao:

- u postupku zaključivanja, kao i izmjena i dopuna kolektivnih ugovora;

- u slučaju kada poslodavac na sve zaposlene ne primjenjuje pojedine odredbe kolektivnog ugovora;

- povodom ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje;

- u ostvarivanju prava na štrajk;

- povodom drugih sporova između sindikata i poslodavca u vezi sa ostvarivanjem prava iz rada i po osnovu rada

**Strane u kolektivnom radnom sporu su**: -učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora o radu  
-ovlašćeni predstavnik sindikata i poslodavac

-štrajkački odbor koji zastupa interese zaposlenih i u njihovo ime vodi štrajk i pregovaračko tijelo koje odredi poslodavac, ili sam poslodavac

Postupak u kolektivnom rad. sporu je povjerljiv; Učesnici u zaključivanju, izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora (u daljem tekstu: učesnici u pregovaranju) mogu se saglasiti da nastale sporove rješavaju pred Agencijom, podnošenjem predloga za učešće miritelja u kolektivnom pregovaranju.

U kolektivnim sporovima miritelj:

- prisustvuje pregovorima;

- pruža stručnu i drugu pomoć učesnicima u pregovaranju;

- ukazuje učesnicima u pregovaranju na prijedloge kolektivnih ugovora koji nijesu u skladu sa zakonom i

drugim propisima.

**Miritelj** je lice koje pruža pomoć strankama u kolektivnom sporu i daje preporuku sa ciljem da zaključe sporazum o rješenju spora;

U djelatnostima gdje postoji obaveza obezbjeđivanja minimuma procesa rada strane u sporu su dužne da podnesu zajednički prijedlog za mirno rješavanje spora pred Agencijom u roku od 24h od najave štrajka;   
-ukoliko strane u sporu ne postupe na taj način, nadležni organ uprave kome je dostavljena odluka o stupanju u štrajk dužan je da o tome obavijesti agenciju;   
-u tom slučaju, diretkor Agencije po službenoj dužnosti pokreće postupak i određuje miritelja iz Imenika

Miritelj je **dužan** **da zakaže raspravu u roku od tri dana od dana prijema predloga** i dokumentacije o predmetu spora i da o tome obavijesti strane u sporu. Strane u sporu su dužne da odrede svog predstavnika i o tome obavijeste miritelja najkasnije do dana zakazane

rasprave;

-ako strane u sporu ne odrede svog predstavnika u gore navedenom roku, postupak mirenja vodi miritelj neposrednim kontaktom sa stranama u sporu.

-Miritelj otvara i vodi raspravu. Predstavnici strana u sporu na raspravi iznose svoje stavove i predloge.

-Miritelj ima pravo da odvojeno, van rasprave, prikuplja informacije i druge podatke od predstavnika strana u sporu.

-Po okončanju postupka mirenja, miritelj zaključuje raspravu i sa stranama u sporu donosi preporuku o načinu rješavanja spora (u daljem tekstu: preporuka).

Preporuka se daje u pisanom obliku, sa obrazloženjem. Za preporuku je potrebno da glasaju miritelj i strane u sporu.

-Ako se ne donese preporuka način predviđen ovim članom u roku od pet dana od dana zaključenja

rasprave, miritelj može stranama u sporu predložiti preporuku.

-Preporuka miritelja **ne obavezuje** strane u sporu!!

**Neprihvatanje preporuke:** Strana u sporu koja ne prihvati preporuku miritelja dužna je da, u roku od tri dana od dana dostavljanja preporuke, navede razloge za neprihvatanje preporuke.

Na prijedlog miritelja, Agencija može da objavi preporuku i razloge za neprihvatanje preporuke u medijima.  
-Ako strane u sporu prihvate preporuku, zaključuju sporazum o rješenju spora; ako je predmet spora kolektivni ugovor, sporazum postaje sastavni dio kolek. ugovora; ako predmet spora nije kolektivni ugovor, sporazum ima snagu sudskog poravnanja.

12. **Mirno rješavanje individualnih radnih sporova u CG** (Zakon o mir. rješ. radnih sporova i skripta) -Individualnim radnim sporom (u daljem tekstu:individualni spor) smatra se spor koji nastaje u ostvarivanju prava zaposlenog iz rada i po osnovu rada.   
-Strane u individualnom sporu su zaposleni i poslodavac;

-**Arbitar** je lice koje vodi spor i odlučuje o predmetu individualnog spora.

**-Odnos mirenja i sudskog postupka:** Individualni spor može se rješavati pred arbitrom.

-Ako je sudski postupak u toku, strane u sporu se mogu sporazumjeti da pokrenu postupak mirenja pred arbitrom u bilo kojoj fazi postupka i o tome obavještavaju nadležni sud.

Arbitar je dužan da zakaže raspravu u roku od tri dana od dana prijema predloga i dokumentacije o predmetu spora i o tome obavijesti strane u sporu. Rasprava se održava u prisustvu strana u sporu i arbitra Arbitar otvara raspravu i utvrđuje da li sva pozvana lica prisustvuju raspravi.

-Ako jedna od strana u sporu neopravdano izostane sa rasprave, arbitar može da održi raspravu u njenom odsustvu, uzimajući u obzir dokumentaciju koju je ta strana dostavila.   
-Svaka strana u sporu može da povuče predlog za pokretanje postupka pred arbitrom najkasnije do dana otvaranja rasprave

-Održavanje rasprave je javno, ako se strane u sporu nijesu drukčije sporazumjele. Arbitar može isključiti javnost u radu u slučajevima propisanim Zakonom o parničnom postupku

-Arbitar vodi raspravu, uzima izjave od strana u sporu i drugih lica u postupku, izvodi dokaze i stara se da se u toku rasprave iznesu sve činjenice relevantne za odlučivanje.

-Strane u sporu imaju pravo da se pred arbitrom izjasne o predmetu spora i odgovore na navode druge strane u sporu. Arbitar odlučuje o odlaganju rasprave, po službenoj dužnosti ili na zahtjev strane u sporu ( u tom slučajua rbitar je dužan da zakaže raspravu, najkasnije u roku od tri dana od dana odlaganja rasprave) . Arbitar može da angažuje vještaka. Na izuzeće vještaka se shodno primjenjuju odredbe ovog zakona o izuzeću arbitra.

- Strane u sporu imaju pravo na davanje završne riječi na raspravi. Ako je predmet spora raspravljen, odnosno ako su se strane u sporu saglasile o predmetu spora tako da arbitar

može odlučiti, on zaključuje raspravu

-Arbitar donosi **rješenje o predmetu spora u roku od 30 dana od dana otvaranja rasprave**.

Dok traje postupak pred arbitrom rokovi za pokretanje spora pred nadležnim sudom ne teku.

-Ako se strane u sporu saglase o predmetu spora, rješenje arbitra je pravosnažno i izvršno danom dostavljanja stranama u sporu, a ako je u rješenju određeno da se radnja koja je predmet izvršenja može izvršiti u ostavljenom roku, rješenje postaje izvršno istekom tog roka.

-Na sadržinu rješenja shodno se primjenjuju odredbe Zakona o opštem upravnom postupku.Rješenje je pravosnažno i izvršno danom dostavljanja stranama u sporu, a ako je u rješenju određeno da se

radnja koja je predmet izvršenja može izvršiti u ostavljenom roku, rješenje postaje izvršno istekom tog roka.

-Ako strane u sporu nijesu postigle saglasnost o predmetu spora, arbitar rješenjem obustavlja postupak i u obrazloženju rješenja navodi sprovedene dokaze i na njih zasnovano mišljenje, odnosno svoj stav o predmetnoj stvari

- Strane u postupku mirnog rješavanja ranih sporova mogu zastupati zakonski zastupnici, odnosno punomoćnici.

Protiv rješenja arbitra može se podnijeti **tužba za poništaj**. Rješenje arbitra može poništiti sud, i to samo ako strana koja podnese tužbu dokaže:

- da sporazum o određivanju arbitra nije bio zaključen ili da nije bio punovažan;

- ako je u sporu odlučivao arbitar koji se morao izuzeti;

- ako strana u sporu nije bila sposobna da zaključi sporazum o određivanju arbitra;

- da strana koja je podnijela tužbu za poništaj rješenja nije bila uredno obaviještena o pokretanju postupka

mirenja pred arbitrom ili joj je na nezakonit način bilo onemogućeno da raspravlja pred arbitrom;

- da se rješenje odnosi na spor koji nije predviđen sporazumom.

**DIO KOJI SE ODNOSI I NA INDIV. I NA KOLEKTIVNE RADNE SPOROVE( i na 11. i na 12. pitanje): Jednakost-**Strane u sporu imaju jednaka prava; one dobrovoljno odlučuju o pristupanju mirnom rješavanju spora ako zakonom nije drukčije određeno;

**Tajnost-**Na zahtjev strana u sporu, svaki podnesak, isprava ili drugi dokument koji je upotrijebljen postupku mirnogrješavanja spora se vraća stranama bez zadržavanja kopije.

**Nepristrasnost i nezavisnost-**Miritelj, odnosno arbitar, je dužan da postupa nezavisno i nepristrasno, u cilju postizanja mirnog rješavanja spora.

-Radi obavljanja stručnih poslova koji se odnose na mirno rješavanje radnih sporova osniva se **Agencija za mirno rješavanje radnih sporova**, kao posebna organizacija, sa svojstvom pravnog lica.

**Djelokrug Agencije**: Agencija:

1) obavlja stručne poslove koji se odnose na mirno rješavanje kolektivnih i individualnih sporova;

2) vrši izbor miritelja i arbitara;

3) vodi Imenik miritelja i arbitara (u daljem tekstu: Imenik);

4) vrši obuku i stručno usavršavanje miritelja i arbitara;

5) odlučuje o izuzeću miritelja i arbitara;

6) vodi evidenciju o postupcima mirnog rješavanja radnih sporova;

7) obavlja i druge poslove određene zakonom.

Poslove iz stava 1 tač. 2 do 6 ovog člana Agencija vrši kao javna ovlašćenja.

-**Agenciju osniva Vlada CG**; Aktom o osnivanju Agencije uređuje se: organi Agencije, nadležnosti i način njihovog izbora, trajanje mandata,sjedište, sredstva za osnivanje i rad, način donošenja statuta i drugih akata i druga pitanja od značaja za rad Agencije.

**- Za miritelja i arbitra** može biti izabrano lice koje ispunjava opšte uslove propisane zakonom i sljedeće posebne

uslove: 1) da je državljanin Crne Gore;

2) da ima visoku školsku spremu i najmanje pet godina radnog iskustva iz oblasti radnog zakonodavstva;

3) da je završio odgovarajući program obuke i stručno usavršavanje za miritelja, odnosno arbitra;

4) da nije osuđivan za krivično djelo na bezuslovnu kaznu zatvora od najmanje šest mjeseci ili za kažnjivo djelo koje ga čini nepodobnim za obavljanje ovih poslova.

-Program obuke za miritelja i arbitra, kao i način njegovog sprovođenja utvrđuje Agencija; Poziv za izbor miritelja, odnosno arbitra objavljuje Agencija u jednom od štampanih medija u Crnoj Gori  
- Postupak za izbor i razrješenje miritelja, odnosno arbitra vodi komisija koju obrazuje direktor Agencije.

Odluku o izboru miritelja, odnosno arbitra donosi direktor Agencije, na predlog komisije.  
-Miritelj(arbitar) bira se na period od 4 godine i može biti reizabran.   
-Direktor Agencije donosi rješenje o upisu u Imenik, u roku od tri dana od dana donošenja odluke o izboru.Svojstvo miritelja, odnosno arbitra stiče se danom upisa u Imenik.

**Imenik** sadrži sljedeće podatke:

1) ime i prezime miritelja, odnosno arbitra;

2) adresu;

3) vrstu školske spreme;

4) naziv i sjedište poslodavca, ako je u radnom odnosu;

5) broj i datum odluke o izboru;

6) broj i datum rješenja o upisu u Imenik,

7) broj i datum rješenja o brisanju iz Imenika.

Miritelj i arbitar dužni su da prijave promjenu podataka iz stava 1 tač. 2 i 4 ovog člana u roku od tri dana od dana nastanka promjene.  
-Svojstvo miritelja( arbitra ) prestaje danom **brisanja iz imenika**. Miritelj, odnosno arbitar se briše iz Imenika, ako:

1) to sam zatraži;

2) se utvrdi da nijesu postojali, odnosno da su prestali da postoje uslovi na osnovu kojih je izabran;

3) odbije da se stručno usavršava;

4) se neuredno odaziva na poziv Agencije;

5) neopravdano odugovlači postupak mirnog rješavanja radnog spora;

6) mu je, na osnovu sudske odluke, oduzeta ili ograničena poslovna sposobnost;

7) je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod miritelja, odnosno arbitra došlo do gubitka radne

sposobnosti;

8) istekom mandata ne bude ponovo biran

- Zahtjev za brisanje iz Imenika mogu podnijeti strane u sporu ili drugo zainteresovano lice. Zahtjev iz stava 3) ovog člana podnosi se komisiji i mora biti obrazložen.

-Rješenje za brisanje iz Imenika donosi direktor Agencije na predlog komisije, u roku od 15 dana od dana

podnošenja zahtjeva; Rješenje iz stava 5) ovog člana je konačno i protiv njega se može pokrenuti upravni spor

-Rješenje o upisu i brisanju iz Imenika objavljuje se u "Službenom listu Crne Gore".

Strana u sporu može direktoru Agencije da podnese **zahtjev za izuzeće miritelja**, odnosno arbitra, ako:

1) zastupa, odnosno ako je zastupao jednu od strana u sporu u poslednje dvije godine;

2) je srodnik po krvi u pravoj liniji do bilo kog stepena, a u pobočnoj liniji do četvrtog stepena srodstva neke

od strana u sporu, odnosno ako je bračni drug ili srodnik po tazbini do drugog stepena srodstva neke od

strana u sporu;

3) je u radnom odnosu sa nekom od strana u sporu ili je takav odnos postojao u posljednje dvije godine;

4) je član organa upravljanja ili ima vlasnički udio kod poslodavca koji je strana u sporu

-**Dužnosti miritelja i arbitra**: Miritelj, odnosno arbitar jedužan da postupak mirenja vodi objektivno, savjesno i bez odugovlačenja, vodeći računa o interesima svake strane u sporu.

Miritelj, odnosno arbitar je dužan da se stručno usavršava. Miritelj, odnosno arbitar je dužan da redovno obavještava Agenciju o pokretanju, toku i okončanju postupka mirnog rješavanja radnog spora.

Miritelj, odnosno arbitar je dužan da trajno čuva podatke do kojih je došao u toku postupka, kao poslovnu tajnu.

Miritelj, odnosno arbitar obaveze i ovlašćenja koje ima u toku postupka ne može prenijeti na drugo lice.

-**Prava miritelja i arbitra:** Miritelj, odnosno arbitar ima pravo na nagradu za rad i naknadu troškova, u skladu sa aktom Agencije.

Postupak mirnog rješavanja radnog spora **pokreće se podnošenjem predloga Agenciji**. Strane u sporu prijedlog ovog člana mogu podnijeti zajednički ili pojedinačno. Predlog sadrži naročito:

1) ime, prezime i adresu, odnosno naziv i sjedište strana u sporu;

2) vrstu i predmet spora;

3) učesnike u sporu;

4) mjesto i vrijeme pregovora;

5) predlog miritelja, odnosno arbitra.

- Ako je predlog podnijela jedna od strana u sporu, Agencija dostavlja predlog i dokumentaciju drugoj strani u sporu i poziva je da se, u roku od pet dana od dana prijema predloga, izjasni da li prihvata mirno rješavanje spora; Određivanje miritelja(arbitra) mogu zajednički podnijeti obije strane u sporu, miritelj( arbitar) može biti predložen od strane jedne strane u sporu, a ako se se strane ne usaglase određuje ga direktor Agencije.  
- Agencija dostavlja predlog i dokumentaciju u vezi sa predmetom spora miritelju, odnosno arbitru koji je određen za konkretan spor

- Svaka strana u sporu snosi svoje troškove u postupku, osim troškova miritelja, odnosno arbitra.

**13. METODE PRINUDNOG RJEŠAVANJA RADNIH SPOROVA**

Pored mirnog metoda rješavanja, kolektivni radni sporovi mogu se rješavati ostvarivanjem prava na kolektivno djelovanje. Pravo na kolektivno djelovanje podrazumijeva na strani zaposlenih, odnosno sindikata pravo na štrajk, piketing(štrajkačke straža) i bojkot, a na strani poslodavaca, odnosno udruženja poslodavaca pravo na isključenje sa rada(lock out).

PRAVO NA ŠTRAJK

Štrajk je prekid rada koji zaposleni organizuju radi zaštite profesionalnih, ekonomskih i socijalnih interesa iz rada i po osnovu rada. Prekid rada je organizovano i neprekidno odbijanje zaposlenih da izvršavaju svoje radne zadatke. Pravo na štrajk se smatra osnovnim socijalnim pravom radnika i njihovih organizacija. Priznato je međunarodnim ugovorima, a u unutrašnjem pravu je Ustavom eksplicitno priznato.

Osnovna načela

- Dobrovoljnost – zaposleni slobodno odlučuju o svom učešću u štrajku. Zaposleni ne smije biti spriječen, niti izložen prijetnji ili prinudi da učestvuje ili ne učestvuje u štrajku.  
- Mirno rješavanje spora – štrajkački odbor i poslodavac su dužni da, od dana najave i za vrijeme štrajka, pokušaju da sporazumno riješe nastali spor ili da pokrenu postupak za mirno rješavanje spora.  
- Saradnja u obezbjeđivanju minimuma procesa rada – strane u sporu sarađuju radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada, u skladu sa Zakonom o štrajku i opštim interesom.  
- Zaštita imovine – štrajk se organizuje na način kojim se ne ugrožavaju imovina i sredstva poslodavca.  
- Zaštita zdravlja i bezbjednosti – štrajk se organizuje na način kojim se ne ugrožavaju bezbjednost i zdravlje ljudi.

Vrste štrajka

a) U odnosu na nivo organizovanja:  
 - generalni štrajk, koji se organizuje za teritoriju Crne Gore  
 - granski štrajk, koji se organizuje u određenoj grani, grupi, podgrupi ili djelatnosti  
 - štrajk kod poslodavca

b) Prema načinu organizovanja:  
 - štrajk upozorenja, koji može trajati najduže jedan sat  
 - rotirajući štrajk koji se organizuje na način da samo dio zaposlenih obustavlja rad u određenom periodu, tako da druga grupa dolazi na njihovo mjesto   
 - selektivni štrajk koji se organizuje u određenim organizacionim cjelinama ili poslovnim jedinicama tog poslodavca  
 - štrajk solidarnosti koji se organizuje radi podrške zaposlenima ili sindikatima koji su već u štrajku kod istog poslodavca, u istoj grani, grupi, podgrupi ili djelatnosti ili na nivou države, a može trajati nadjuže jedan dan.

c) Nedozvoljeni:  
 - štrajk iznenađenja – bez najave, izliv trenutnog nezadovoljstva zaposlenih  
 - divlji štrajk – ne organizuje ga sindikat i javlja se protiv njegove volje  
 - štrajk sa zauzimanjem preduzeća – zaposleni kolektivno prekidaju rad ali ostaju na radnim mjestima kako bi onemogućili poslodavca da privremeno angažuje nove radnike.

ŠTRAJKAČKE STRAŽE

Zaposleni koji stupaju u štrajk mogu, iz redova zaposlenih, odlukom nadležnog organa reprezentativnog sindikata ili većine zaposlenih, obrazovati štrajkačke straže na mjestima pred ulazom u krug poslovnih prostorija poslodavca, radi obavještavanja zaposlenih i javnosti o sporu koji je nastao.

Odluka o obrazovanju štrajkačke straže dostavlja se pod istim uslovima kao i odluka o stupanju u štrajk(pitanje broj 14-najava štrajka), kao njen sastavni dio ili kao poseban akt u toku štrajka. Odluka mora biti obrazložena i sadržati broj i imena zaposlenih – članova štrajkačke straže.

Štrajkačka straža ne može: primjenjivati fizičku prinudu, postavljati fizičke prepreke ili blokade prilaza poslu zaposlenima koji žele da rade, prijetiti ili vrijeđati zaposlene, niti sprečavati poslodavca u vršenju svoje djelatnosti.

BOJKOT

Bojkot predstavlja oblik kolektivnog djelovanja zaposlenih usmjeren protiv poslodavca i sastoji se u tome da sindikat poziva poslovne partnere i klijente da ne kupuju proizvode i ne koriste usluge dok traje spor.

ISKLJUČENJE SA RADA (LOCK OUT)

Poslodavac može isključiti iz procesa rada zaposlene koji ne učestvuju u štrajku, ako je štrajk već započet i ako je proteklo najmanje 30 dana od dana početka štrajka.

Broj zaposlenih isključenih iz procesa rada ne može biti veći od 1/3 zaposlenih koji učestvuju u štrajku.

Isključenje sa rada traje najduže do prestanka štrajka.

Zaposleni isključeni iz procesa rada nemaju pravo na zaradu, a poslodavac je dužan da uplati doprinose iz socijalnog osiguranja kao da su na radu, u skladu sa propisima o socijalnom osiguranju.

**14. ŠTRAJK U OPŠTEM REŽIMU RADNIH ODNOSA**

Najava štrajka

Štrajkački odbor je dužan da poslodavcu u pisanoj formi najavi štrajk, dostavljanjem odluke o stupanju u štrajk, najkasnije pet dana prije dana određenog za početak štrajka, odnosno 24 sata prije početka štrajka upozorenja.  
  
Odluka o stupanju u štrajk zaposlenih u grani ili djelatnosti ili u generalni štrajk dostavlja se nadležnom organu reprezentativnog udruženja poslodavaca, odnosno osnivaču i državnom organu u oblasti u kojoj se organizuje štrajk, najkasnije deset dana prije dana određenog za početak štrajka.

Odluka o stupanju u štrajk sadrži: vrstu štrajka, zahtjeve učesnika u štrajku, vrijeme početka štrajka, mjesto održavanja i način na koji se vodi štrajk, sastav štrajkačkog odbora i spisak zaposlenih koji su u štrajku.

Mjesto i način sprovođenja štrajka

Štrajk se ispoljava mirnim okupljanjem zaposlenih na radnom mjestu ili u okviru poslovnog prostora poslodavca. Štrajk se može ispoljavati i nedolaskom zaposlenih na rad.

Obaveze štrajkačkog odbora i učesnika u štrajku

Štrajkački odbor i zaposleni koji učestvuju u štrajku ne smiju sprečavati poslodavca da koristi sredstva i raspolaže sredstvima kojima obavlja djelatnost. Štrajkački odbor i zaposleni koji učestvuju u štrajku ne smiju sprečavati zaposlene koji ne učetvuju u štrajku da rade.

Zaštita prava zaposlenih

Organizovanje štrajka, odnosno učešće u štrajku pod uslovima utvrđenim Zakonom o štrajku ne predstavlja povredu radne obaveze, ne može biti osnov za pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske i materijalne odgovornosti zaposlenog, za udaljenje zaposlenog sa rada i ne može za posljedicu imati prestanak radnog odnosa zaposlenog.Ukoliko štrajk nije organizovan u skladu sa Zakonom o štrajku, članovi štrajkačkog odbora neće uživati pomenutu zaštitu.

Zaposleni koji učestvuje u štrajku nema pravo na zaradu, osim ako se strane drugačije sporazumiju.

Zaposleni koji je dužan da radi za vrijeme trajanja štrajka, radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada, ima pravo na zaradu srazmjerno vremenu provedenom na radu.

Zaposleni ostvaruju prava iz socijalnog osiguranja kao da su na radu, u skladu sa propisima o socijalnom osiguranju.

Obaveze poslodavca

U toku štrajka organizovanog pod uslovima utvrđenim Zakonom o štrajku poslodavac ne može zapošljavati nova lica koja bi zamijenila učesnike u štrajku, osim ako je ugroženo održavanje minimuma procesa rada koje obezbjeđuje sigurnost imovine i lica.

Poslodavac ne može da sprečava zaposlene da organizuju i učestvuju u štrajku. Poslodavac ne može, za vrijeme trajanja štrajka, omogućiti veću zaradu ili druge povoljnije uslove rada za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku.

Prestanak radnog odnosa

Članu štrajkačkog odbora koji je organizovao štrajk suprotno Zakonu o štrajku može prestati radni odnos otkazom ugovora o radu od strane poslodavca, na osnovu pravosnažne odluke nadležnog suda da je štrajk nezakonit.

Član štrajkačkog odbora ili učesnik u štrajku, koji u toku štrajka ugrožava bezbjednost lica i imovine ili zdravlje ljudi ili koji sprečava zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade čini ili sprečava poslodavca da koristi sredstva i raspolaže sredstvima kojima poslodavac obavlja djelatnost čini povredu radne obaveze za koju se može izreći mjera prestanka radnog odnosa.  
  
Postupak za utvrđivanje nezakonitosti štrajka može da pokrene poslodavaca, odnosno udruženje poslodavaca, sindikat ili štrajkački odbor. O zahtjevu odlučuje sud, u roku od pet dana od dana podnošenja istog.

Prestanak štrajka

Štrajk prestaje sporazumom strana u sporu ili odlukom štrajkačkog odbora. Za svaki novi štrajk učesnici u štrajku su dužni da donesu novu odluku o štrajku.

Inspekcijski nadzor

Inspekcijski nadzor nad primjenom Zakona o štrajku vrši organ uprave nadležan za poslove inspekcijskog nadzora, preko inspekcije radam odnosno upravne inspekcije.

Poslodavac, štrajkački odbor, predstavnik sindikata i zaposleni dužni su da inspektoru rada, odnosno upravnom inspektoru omoguće vršenje nadzora, uvid u dokumentaciju i nesmetan rad.

**15. ŠTRAJK U DJELATNOSTIMA OD JAVNOG INTERESA**

**Djelatnosti od javnog interesa** su djelatnosti koje su utvrđene zakonom i čiji bi prekid rada zbog prirode posla mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili da nanese štetu opšteg interesa.

Odluka o stupanju u štrajk u djelatnostima od opšteg i javnog interesa dostavlja se poslodavcu, osnivaču, nadležnom državnom organu, odnosno nadležnom organu lokalne samouprave, najkasnije 10 dana prije početka štrajka.

Štrajk zaposlenih u državnim organima

Zaposleni u vojsci, policiji i državnim organima mogu organizovati štrajk na način koji neće ugroziti opšti interes građana, nacionalnu bezbjednost, bezbjednost lica i imovine, kao i funkcionisanje organa vlasti, u skladu sa Zakonom o štrajku. Da li je ugrožena nacionalna bezbjednost utvrđuje Agencija za nacionalnu bezbjednost (ANB).

Štrajk u djelatnosti srednjeg i visokog obrazovanja

Djelatnost od javnog interesa, u smislu Zakona o štrajku je i srednje i visoko obrazovanje gdje je osnivač ili većinski vlasnik država, ukoliko bi štrajk zbog dužine trajanja i obima mogao da poprimi takve razmjere da dovodi u pitanje realizaciju obrazovnog programa za tekuću školsku godinu. Odluku o tome da li je ugrožena njegova realizacija, donosi Arbitražno vijeće koje imenuje direktor Agencije za mirno rješavanje radnih sporova.

Djelatnosti sa posebnim tehnološkim zahtjevima

U procesima sa posebnim tehnološkim zahtjevima čiji bi prekid rada po prirodi posla, mogao da dovede do oštećenja sredstava za rad, odnosno uzazove neposrednu opasnost po život i zdravlje zaposlenih ili stvori nepovoljne uslove za radnu i životnu sredinu, obezvjeđuje se tehnološki minimum procesa rada. Pod djelatnostima sa posebnim tehnološkim zahtjevima podrazumijevaju se: hemijska i farmaceutska industrija, crna i obojena metalurgija.

**Djelatnosti od javnog interesa u smislu Zakona o štrajku su:**

1) proizvodnja i distribucija osnovnih prehrambenih proizvoda ( brašno, mlijeko, ulje, šećer i hrana za djecu)  
2) proizvodnja, prenos, distribucija i snadbijevanje električnom energijom  
3) željeznički i drumski saobraćaj (prevoz putnika)  
4) poštanski saobraćaj (univerzalne poštanske usluge)  
5) javne elektronske komunikacije  
6) informativni program javnog radiodifuznog servisa  
7) javne komunalne usluge/djelatnosti (proizvodnja i snadbijevanje vodom, odnošenje smeća, proizvodnja, distribucija i snadbijevanje toplotom, pogrebne usluge i sl.)  
8) proizvodnja, distribucija i snadbijevanje naftom, ugljem i gasom  
9) zaštita od požara   
10) zdravstvena i veterinarska zaštita čiji je osnivač država Crna Gora ili većinski vlasnik  
11) javno predškolsko i osnovno obrazovanje  
12) javne ustanove u oblasti socijalne zaštite i društvene brige o djeci.

Minimum procesa rada

Zaposleni koji obavljaju navedene djelatnosti mogu početi štrajk, ako se prethodno utvrdi minimum procesa rada, koji obezbjeđuje sigurnost ljudi i imovine, odnosno, kojim se štiti nacionalna bezbjednost kao i funkcionisanje organa vlasti. Izuzetno, zaposleni koji obavljaju djelatnost srednjeg i visokog obrazovanja dužni su da se pridržavaju minimuma procesa rada, ukoliko bi štrajk zbog dužine trajanja i obima mogao da poprimi takve razmjere da dovodi u pitanje realizaciju obrazovnog programa za tekuću školsku godinu.

Akt o minimumu procesa rada

U djelatnostima od javnog interesa akt o minimumu procesa rada utvrđuju sporazumno nadležno ministarstvo, reprezentativne organizacije poslodavaca i reprezentativne organizacije sindikata, najkasnije u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu Zakona o štrajku.   
  
Ukoliko se ne postigne saglasnost u roku, nadležno ministarstvo je dužno da o tome, bez odlaganja, obavijesti Agenciju za mirno rješavanje radnih sporova, a direktor Agencije je dužan da u roku od 15 dana od dobijenog obavještenja imenuje Arbitražno vijeće za utvrđivanje minimuma procesa rada.

Arbitražno vijeće čine tri člana, od kojih je po jedan predstavnik strana u sporu kojeg one same određuju i jedan iz reda stručnjaka-eksperta iz oblasti za koju se utvrđuje minimum procesa rada.

Arbitražno vijeće donosi obavezujuću odluku o minimumu procesa rada, u roku od 30 dana od dana formiranja.

Rad zaposlenih za vrijeme obezbjeđivanja minimuma procesa rada

Zaposlene koji su dužni da rade za vrijeme štrajka radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada određuje nadležni organ kod poslodavca, na predlog štrajkačkog odbora.

U slučaju da štrajkački odbor ne dostavi predlog najkasnije 24 časa prije početka štrajka, nadležni organ kod poslodavca ima pravo da sam odredi zaposlene koji su dužni da rade u minimumu procesa rada.

Spor u djelatnostima od javnog interesa

U djelatnosti srednjeg i visokog obrazovanja, državnim organima kao i djelatnosima od javnog interesa u smislu Zakona o štrajku, za koje postoji obaveza obezbjeđivanja minimuma procesa rada, strane u sporu su dužne da podnesu zajednički predlog za mirno rješavanje radnog spora pred Agencijom, u roku od 24 časa od najave štrajka.

Ukoliko strane u sporu ne postupe tako, nadležni organ uprave kome je dostavljena odluka o stupanju u štrajk dužan je da o tome obavijesti Agenciju, u roku od 48 časova od dostavljanja odluke o stupanju u štrajk. U tom slučaju direktor Agencije, po službenoj dužnosti, pokreće postupak i određuje miritelja iz Imenika.

**16. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST**

Disciplinska odgovornost podrazumijeva da zaposleni koji svojim krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka poslodavca odgovara za povredu radne obaveze u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Lakše povrede radne obaveze su: nepoštovanje radnog vremena, neopravdano izostajanje sa posla dva radna dana ili duže, neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa, nepoštovanje propisa o zaštiti na radu i druge povrede utvrđene granskim kolektivnim ugovorom.

Teže povrede radne obaveze su: neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno, nemarno vršenje radne obaveze, nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima, nesavjestan odnos prema imovini poslodavca, odavanje poslovne tajne, psihičko zlostavljanje, zloupotreba položaja i druge povrede utvrđene granskim kolektivnim ugovorom.

Za lakše povrede radnih obaveza zaposlenom se može izreći novčana kazna u visini do 20 % mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

**17. DISCIPLINSKI POSTUPAK**

Disciplinski postupak pokreće poslodavac, direktor ili izvršni direktor na osnovu zahtjeva koji može podnijeti svaki zaposleni. Odluku u ovom postupku donosi isti subjekt koji je i pokrenuo postupak. Disciplinski postupak se pokreće aktom koji sadrži: lično ime zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis radne obaveze i dokaze koji ukazuju na povredu radne obaveze.

Disciplinski postupak je hitan. Nadležni organ poziv za raspravu dostavlja podnosiocu zahtjeva, podnosiocu protiv koga se pokreće postupak, svjedocima i predstavniku sindikalne organizacije čiji je zaposleni član.

Zaposlenog može, na njegov zahtjev, predstavljati predstavnik sindikata čiji je on član.

Disciplinski postupak je javan. Javnost na raspravi se može isključiti samo ako to zahtijevaju interesi očuvanja poslovne tajne, održavanja reda i razlozi morala. Isključenje javnosti ne odnosi se na zaposlenog protiv koga se vodi disciplinski postupak, njegovog zastupnika i predstavnika sindikata.

Rasprava u postupku je usmena. Zaposlenom mora biti omogućeno izjašnjavanje u postupku. Ako je zaposleni protiv koga je pokrenut postupak uredno pozvan, a razlog izostanka nije opravdao, rasprava se može održati i bez njegovog prisustva.

Rasprava se može odložiti samo ako iz opravdanih razloga nijesu prikupljeni dokazi za raspravu ili ako je neophodno prisustvo svjedoka za tok rasprave. Glavna rasprava se mora okončati u roku od 60 dana od dana zakazivanja prve rasprave.

Pokretanje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana saznanja za tu povredu. Ako povreda radne obaveze sadrži obilježje krivičnog djela, pokretanje postupka zastarijeva protekom šest mjeseci od saznanja za povredu radne obaveze. O izrečenim mjerama za povredu radnih obaveza vodi se evidencija kod poslodavca. Ako zaposleni u roku od dvije godine od pravosnažnosti odluke kojom je izrečena novčana kazna, ne učini povredu radne obaveze, izrečena mjera se briše iz evidencije.

Odluka koju donosi nadležni organ sadrži: uvod, izreku, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

Postupak prema zaposlenom se obustavlja ako: nastupi zastarjelost vođenja postupka, zaposlenom prestane radni odnos kod poslodavca po drugom osnovu, se utvrdi da ponašanje zaposlenog ne predstavlja povredu radne obaveze, ne postoje dokazi da je zaposleni učinio povredu koja mu se stavlja na teret, podnosilac odustane od zahtjeva, ako je povodom iste povrede već donijeta odluka. Pri izricanju disciplinske mjere uzimaju se u obzir: težina povrede, odgovornost zaposlenog, raniji rad, činjenica da li je u pitanju povrat kao i druge okolnosti koje mogu uticati na vrstu disciplinske mjere. Protiv konačne odluke zaposleni može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke. Pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne zadržava izvršenje odluke.

**18.Materijalna odgovornost zaposlenih**

U domaćem pravu zaposleni odgovara za štetu koju na radu ili u vezi sa radom *namjerno* ili *krajnjom nepažnjom* prouzrokuje poslodavcu. Šteta u vezi sa radom uključuje i štetu usled nerada- učešća u nezakonitom štrajku.

Dok učešće u zakonitom štrajku ne može biti osnov za pokretanje i utvrđivanje odgovornosti zaposlenog, učesnici u štrajku odgovaraju za štetu koju pričine poslodavcu. Domaće pravo predviđa imovinsku ali ne i neimovinsku odgovornost zaposlenog.

Postojanje imovinske štete sastoji se u umanjenju imovine poslodavca- damnum emergens, ili u sprječavanju njenog uvećanja, tj. izmakloj dobiti- lucrum cessans. Može biti direktna ili indirektna. Poseban oblik štete je kršenje klauzule zabrane konkurencije.

Šteta prouzrokovana na radu je šteta koju zaposleni prouzrokuje u toku radnog vremena na radnom mjestu, a šteta u vezi sa radom je šteta koju prouzrokuje zaposleni van radnog mjesta i radnog vremena, npr. na službenom putu. Osnov imovinske odgovornosti zaposlenog jesu dva stepena krivice: namjera i krajnja nepažnja. Isključenje obične nepažnje osnov nalazi u socijalnoj pravdi.

Postoji nekoliko načela odnosno načina naknade štete.

**Načelo integralne naknade** je osnovno načelo od kojeg se odstupa kada se veličina štete ne može tačno utvrditi, kada se ostavlja sudu da je po načelu pravičnosti utvrdi.

**Načelo korealne odgovornosti** prema udjelima podrazumijeva da kad štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni odgovara za dio štete koju je prouzrokovao.

**Načelo korealne odgovornosti** na jednake djelove podrazumijeva da ukoliko štetu pričini više zaposlenih, a ne može se utvrditi dio štete koju je svaki zaposleni ponaosob prouzrokovao, zaposleni štetu nadoknađuju u jednakim djelovima.

**Paušalna naknada** se može predvidjeti ako bi utvrđivanje visine štete izazvalo nesrazmjerno velike troškove, pa se umjesto utvrđivanja udjela za svakog radnika, unaprijed utvrdi za određene štete iznos naknade.

**Načelo solidarne odgovornosti** znači da svaki dužnik odgovara za cijelu štetu, a dužnik koji naknadi štetu poslodavu stiče pravo regresa prema ostalim zaposlenim, srazmjerno visini njihovih udjela u šteti, koju su pričinili krivičnim djelom umišljajno.

U domaćem pravu predviđa se smanjenje naknade štete ako je zaposleni u takvom materijalnom stanju da bi isplata naknade štete dovela zaposlenog i njegovu porodicu ispod egzistencijalnog minimuma. Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se naknađuje utvrđuje posebna komisija koju obrazuje poslodavac. Pravilo je da za štetu koju zaposleni pretrpi na radu odgovara poslodavac, međutim u slučaju nezakonitog štajka ili piketinga kada zaposleni- učesnik štrajka odnosno član štrajkačke straže spriječi zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da dođu do svojih radnih mjesta i nastave rad, predviđena je u uporednom pravu i odgovornost za štetu i učesnika štrajka i piketinga prema zaposlenima koji su spriječeni da nastave rad. Takođe za štetu koju zaposleni pričini drugom zaposlenom iz motiva koji nemaju veze sa radom, odgovaraće taj zaposleni a ne poslodavac.

Zaposleni koji je u radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je nadoknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu nadoknadi iznos plaćene štete. Ovdje dolazi do personalne subrogacije prava naknade štete sa trećeg lica na poslodavca s tim što ona nije potpuna jer poslodavac odgovara za sve oblike krivice zaposlenog. Treće lice može podnijeti tužbu protiv poslodavca, protiv zaposlenog direktno ako je štetu pričinio namjerno kao i protiv poslodavca i zaposlenog zajedno. Sindikat, kao organizator nezakonitog štrajka odgovara za stvarnu štetu i izmaklu dobit koju pretrpi poslodavac. Sindikat odgovara za naknadu štete i usled organizovanja nezakonitog piketinga i nezakonitog bojkota.

**19.Materijalna odgovornost poslodavca**

Poslodavac je odgovoran za štetu koju zaposleni pretrpi na radu ili u vezi sa radom, po opštim načelima o odgovornosti za štetu- po principu objektivne i subjektivne odgovornosti. Poslodavac odgovara i za *imovinsku* i za *neimovinsku* štetu koju zaposleni pretrpi na radu ili u vezi sa radom, kako *zbog povrede prava zaposlenog* tako i zbog *povrede na radu* *i profesionalne bolesti*. Poslodavac je takođe dužan da naknadi štetu koju pričini sindikatu. Šteta treba da je nastala na radu ili u vezi sa radom propustom poslodavca odnosno nezakonitom odlukom poslodavca. Šteta ne mora biti izazvana samo primarnim uzrocima- npr. u slučaju štete usled povrede na radu ili profesionalne bolesti. Prouzrokovana šteta može i sama biti uzrok novih štetnih posledica, iz kojih mogu nastati dalji uzroci i posledice. U toku niza uzajamno povezanih zbivanja, uzročno je samo ono što, po redovnom toku, slijedi iz prvobitne posledice. Domaća sudska praksa se drži teorijskog učenja o adekvatnoj uzročnosti. *Pretpostavka uzročnosti* se javlja kada je šteta nastala na radu ili u vezi sa radom usled dejstva opasne stvari ili opasne djelatnosti poslodavca, koja se može oboriti ako poslodavac dokaže da u konkretnom slučaju opasna stvar ili opasna djelatnost nije bila uzrok štete. Osnov subjektivne odgovornosti poslodavca je krivica. U pitanju je pretpostavljena krivica u slučaju povrede na radu ili u vezi sa radom, tako da je zaposleni oslobođen tereta dokazivanja krivice poslodavca. Pretpostavka krivice se odnosi samo na običnu nepažnju jer je to dovoljan uslov za subjektivnu odgovornost poslodavca. Poslodavac odgovara i za namjeru ili krajnju nepaznju svojih zaposlenih. Radi se o pravilima odgovornosti za drugog, kada je poslodavac propustio dužnu pažnju pri izboru zaposlenog kome su povjereni određeni poslovi, kada je poslodavac propustio preduzimanje radnje koju je bio dužan da preduzme, kada je preduzeo radnju koju je bio dužan propustiti. Za štetu koja nastane usljed profesionalne bolesti poslodavac odgovara po osnovu rizika. Rizik od opasne stvari ili opasne djelatnosti je osnov objektivne odgovornosti. Pretpostavka o odgovornosti poslodavca zasnovana na riziku od opasne stvari i djelatnosti se može oboriti ako poslodavac dokaže da je šteta nastala isključivom krivicom zaposlenog. Solidarna odgovornost štetnika za povredu na radu koju zaposleni pretrpi može se javiti u tri grupe slučajeva: odgovornost subjekata koji se nalaze u odnosu naručioca i izvođača radova, odgovornost subjekata koji organizuju i izvode radove, odgovornost subjekata koji organizuju ili izvode radove i trećih lica. Naknada štete dosuđuje se u novčanom iznosu bilo kao ukupna suma bilo kao novčana renta. Naknada *imovinske štete izazvana nezakonitom odlukom* poslodavca odnosno povredom prava zaposlenih najčešće se dosuđuje zbog neopravdanog odbijanja zaključivanja ugovora o radu, nezakonitog otkaza ugovora o radu, neostvarenog prava na zaradu i druga lična primanja, nezakonitog raspoređivanja i neiskorišćenog godišnjeg odmora. U domaćem pravu u slučaju diskriminacije pri zapošljavanju predviđena je mogućnost dosuđivanja novčane i nenovčane naknade neimovinske štete. U slučaju nezakonitog otkaza postoje dva osnvna koncepta naknade štete, reintegracija i naknada štete bez reintegracije. Reintegracija zajedno sa naknadom štete bila je prisutna u socijalizmu, dok se danas u opštem pravnom režimu radnih odnosa po pravilu ne podrazumijeva, već sud na zahtjev radnika ili poslodavca utvrđuje dan prestanka radnog odnosa i paušalnu naknadu štete. U slučaju nezakonitog raspoređivanja zaposleni ima pravo da zahtijeva povratak na predhodno radno mjesto i naknadu štete u visini razlike između zarade koju bi ostvario na predhodnom radnom mjestu i koju trenutno ostvaruje. U slučaju nezakonitog udaljenja zaposleni ima pravo na naknadu u visni razlike između primljenih naknada zarade za vrijeme suspenzije i izostalog iznosa zarade. Ukoliko poslodavac ne isplati zaradu blagovremeno ili je isplati u nižem iznosu od onog koji treba zaposleni ima pravo na naknadu štete. Naknada štete se može javiti kada zaposleni nije iskoristio godišnji odmor ali je i dalje u radnom odnosu , i kad nije više u radnom odnosu. Koncept domaće prava i sudske prakse je da se prihvata kumulacija naknade zarade (štete) za neiskorišćeni godišnji odmor i zarade koju ostvari zaposleni na radu kod poslodavca- tako da poslodavac isplaćuje i zaradu i naknadu štete u visini naknade zarade za neiskorišćeni godišnji odmor. Zaposleni koji krivicom poslodavca nije iskoristio godišnji odmor ima pravo na naknadu štete u visini prosječene zarade u predhodna tri mjeseca. Poslodavac je dužan da zaposlenom naknadi štetu za neiskorišćeni godišnji odmor ako taj odmor nije mogao iskoristiti zbog izricanja disciplinske mjere prestanka radnog odnosa. Međutim zaposleni koji je sam dao otkaz ugovora o radu nema pravo na ovu naknadu. Poslodavac je dužan da naknadi štetu zbog neiskorišćenog godišnjeg odmora zaposlenom kome je prestao radni odnos sticanjem uslova za starosnu penziju, a kome poslodavac nije omogućio da iskoristi godišnji odmor u toj godini. Ako zaposleni zbog nezakonitog prestanka radnog odnosa nije bio na radu duže od vremena trajanja godišnjeg odmora, onda naknada štete za izostalu zaradu obuhvata i naknadu štete za izostalu naknadu zarade zbog neiskorišćenog godišnjeg odmora. Predviđena je i *naknada imovinske štete usljed povrede na radu ili profesionalne bolesti*. Povreda na radu ili profesionalna bolest zaposlenog izazivaju imovinsku štetu, a najčešće se javljaju kada poslodavac nije preuzeo mjere zaštite zdravlja i bezbjednosti na radu. Iznosi ostvareni po osnovu zdravstvenog, penzijskog i invalidskog osiguranja uračunavaju se u naknadu štete. Zaposleni ima pravo na naknadu u vidu novčane rente koja može trajati i poslije prestanka radnog odnosa, a koja ima za cilj da se zaposleni dovede u materijalno stanje kao prije povrede. Članovi porodice zaposlenog imaju pravo na naknadu imovinske štete u slučaju smrti zaposlenog na radu. Poslodavaca odgovara i za štetu koju pričini sindikatu zbog nepriznavanja reprezentativnosti, zbog povrede zakonske obaveze pregovaranja u dobroj vjeri, zbog neispunjenja ugovornih obaveza sadržanih u kolektivnom ugovoru o radu, nezakonitog isključenja sa rada. *Neimovinska* *šteta može nastati odlukom poslodavca ili povredom na radu i profesionalnom bolešću*. Ukoliko je u sudskom postupku dokazano da je zaposleni pretrpio ozbiljan i duševni bol većeg intenziteta zbog nezakonite odluke poslodavca dosudiće naknadu neimovinske štete. Pitanje krivice poslodavca relevantno je kada se neimovinska šteta pričinjava nezakonitom odlukom poslodavca, dok je pitanje rizika relevantno kod neimovinske štete nastale povredom na radu ili profesionalnom bolešću. U slučaju umanjenja radne sposobnosti izazvane povredom na radu ili profesionalnom bolešću zaposleni ima pravo na naknadu neimovinske štete kao naknadu štete za pretrpljeni strah u zavisnosti od intenziteta straha, dužine trajanja straha i posledica. Strah treba da je trajnijeg karaktera. Takođe zaposleni ima pravo i na naknadu štete usljed smanjenja životnih aktivnosti ili naruženosti izazvane povredom na radu ili profesionalnom bolešću. U slučaju smrti zaposlenog usljed nesreće na radu bliski srodnici zaposlenog imaju pravu na naknadu neimovinske štete za pretrpljene duševne bolove. Zaposleni takođe ima pravo na naknadu neimovinske štete zbog povrede moralnog integriteta, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja.

**20. PRESTANAK RADNOG ODNOSA PO SILI ZAKONA**

Radni odnos prestaje po sili zakona:

1) kad zaposleni navrši 67 godina života i 15 godina staža osiguranja (ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumiju) - danom dostavljanja odluke zaposlenom;

2) ako je utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja rješenja o gubitku radne sposobnosti;

3) ako je zaposlenom po pravosnažnoj odluci suda ili drugog organa zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može se rasporediti na druge poslove - danom dostavljanja pravosnažne odluke;

4) ako zbog izdržavanja kazne mora biti odsutan sa rada duže od šest mjeseci - danom stupanja na izdržavanje kazne;

5) ako mu je izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna, zaštitna mjera u trajanju dužem od šest mjeseci zbog koje mora da bude odsutan - danom početka primjenjivanja mjere i

6) usljed stečaja, likvidacije i u drugim slučajevima prestanka rada poslodavca u skladu sa zakonom.

**21. PRESTANAK RADNOG ODNOSA PUTEM OTKAZA**

Valjani razlozi za otkaz:

-zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrdjeni kolektivnim ugovorom,aktom poslodavca ili ugovorom o radu duze od 30 dana

- ako je njegovo ponasanje takvo da ne moze nastaviti rad u slucaju propisanim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu

- ako odbije da zakljuci aneks ugovora o radu

- ako zloupotrijebi pravo na odsustvo zbog privremene sprijecenosti za rad, zbog ekonomskih problema u poslovanju

- kada je prestala potreba za njegovim radom

Ono sto se ne smatra valjanim razlogom je : privremena sprijecenost za rad; koriscenje porodiljskog i drugog odsustva po zakonu; clanstvo u politickoj organizaciji, sindikatu, pol, jezik, nacionalna pripadnost i sl. ; ako je predstavnik sindikata ili se iz opravdanog razloga obraca sindikatu za pomoc

Zaposleni ima pravo na zastitu prava u slucaju otkaza pred Agencijom ili nadleznim sudom. Teret dokazivanja je na poslodavcu. Posljedice su posvratak na rad i naknada stete ( materijalne i nematerijalne). Materijalna je izgubljena zarada, a nematerijalna je povreda prava licnosti, casti, ugleda i dostojanstva.

*Otkaz od strane zaposleng*

Radni odnos, odnosno ugovor o radu može prestati otkazom od strane zaposlenog

Otkaz ugovora o radu može podnijeti roditelj ili staratelj zaposlenog mladjeg od 18 godina života.  
 Otkaz ugovora o radu zaposleni je dužan da dostavi poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

*Otkaz od strane poslodavca:* Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom ako za to postoji opravdani razlog i to: čl.143.

1. zbog neostvarivanje rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;
2. zbog nepoštovanja obaveza koje su predviđene zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, koji mora biti usaglašen sa zakonom i kolektivnim ugovorom;
3. ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod poslodavca, u slučajevima propisanim zakonom i kolektivnim ugovorom ili aktom poslodavca, koji mora biti usaglašen sa zakonom i kolektivnim ugovorom;
4. ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 40 stav 1 tačka 1 i 2 ovog zakona;
5. ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 40 stav 1 tačka 3 ovog zakona;
6. ako zloupotrijebi pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad;
7. zbog ekonomskih problema u poslovanju;

u slučaju tehničko- tehnoloških ili restrukturalnih promjena usljed kojih je prestala potreba za njegovim radom

Poslodavac može otkazati ugovor o radu u smislu 1) ukoliko je zaposlenom prethodno dao instrukcije za rad

Poslodavac može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka, u slučaju 2) i 3)

Zaposleni. 5) 7) i 8) ima pravo na isplatu otpremnine

**’’Šta se smatra opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu’’** Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu ne smatra se:

1. privremena spriječenost za rad zbog bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;
2. korišćenje porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva, odsustva sa rada radi njege djeteta i posebne njege djeteta;
3. članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, različitost prema ličnom svojstvu zaposlenog (pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno porijeklo, vjeroispovijest, političko ili drugo uvjerenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog);
4. djelovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih, u skladu sa zakonom;
5. obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom i ugovorom o radu;
6. obraćanje zaposlenog nadležnim državnim organima zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji.

obraćanje ili ukazivanja zaposlenog poslodavcu ili nadležnim državnim organima na ugrožavanje životne sredine u vezi sa poslovanjem poslodavca

**Postupak otkazivanja ugovora o radu:** Odluku o otkazu ugovora o radu u slučajevima iz člana 143 stav 1, tačka 1, 2 i 3 ovog zakona poslodavac može donijeti nakon što prethodno upozori zaposlenog o postojanju razloga za otkaz.

Upozorenje daje se u pisanoj formi i sadrži razloge za otkaz, dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.

Rok ne može biti kraći od pet radnih dana.

Upozorenje poslodavac je dužan da dostavi na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član, koji je dužan da se u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja o istom izjasni u pisanoj formi.

**Odluka o otkazu** Odluku o otkazu ugovora o radu donosi nadležni organ poslodavca, odnosno poslodavac, u formi rješenja i dostavlja ga zaposlenom  
 Rješenje mora sadržati: osnov za davanje otkaza, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku. Rjesenje je konačno,

**Zaštita prava zaposlenog u slučaju otkaza:**

Zaposleni koji nije zadovoljan rješenjem iz ima pravo da pokrene spor pred nadležnim sudom radi zaštite svojih prava u roku od 15 dana od dana prijema rješenja, a može da pokrene postupak i pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova.  
 U slučaju spora povodom prestanka radnog odnosa teret dokazivanja opravdanosti i zakonitosti razloga za otkaz je na poslodavcu  
 Ukoliko se u postupku utvrdi da nijesu postojali zakoniti ili opravdani razlozi za otkaz ugovora o radu, bilo da ih je poslodavac sam propisao svojim aktom ili ih je predvidio ugovorom o radu, zaposleni ima pravo  da se vrati na rad, kao i pravo na naknadu materijalne i nematerijalne štete u zakonom predviđenom postupku.  
 Ukoliko se u postupku utvrdi da je otkaz imao za posledici povredu prava ličnosti, časti, ugleda i dostojanstva, zaposleni ima pravo na naknadu nematerijalne štete u zakonom predviđenom postupku

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

Ako zaposleni, na zahtjev poslodavca prestane da radi prije isteka otkaznog roka, ima pravo na naknadu zarade i ostala prava iz rada i po osnovu rada, kao da je radio do isteka otkaznog roka  
 Za vrijeme otkaznog roka zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada najmanje četiri sata nedjeljno radi traženja novog zaposlenja

Direktoru, koji istekom vremena na koje je izabran ne bude ponovo biran, odnosno koji bude razriješen prije isteka mandata, prestaje radni odnos, odnosno otkazuje ugovor o radu, ako posebnim zakonom nije drugačije odredjeno

*Obaveza isplate zarade i naknade zarade:*

Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, odnosno otkaza ugovora o radu, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, kao i uplati doprinose za socijalno osiguranje u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu  
 Isplatu potraživanja poslodavac je dužan da izvrši prije donošenja rješenja o otkazu ugovora o radu  
 Zahtjev za zaštitu prava, za isplatu potraživanja zaposleni može podnijeti inspekciji rada u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa

Ograničenje zapošljavanja:  
 Zaposleni kome je isplaćena otpremnina po osnovu sporazumnog prestanka radnog odnosa u javnom preduzeću, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, čiji je većinski vlasnik država,odnosno jedinica lokalne samouprave ne može zasnovati radni odnos u drugom javnom preduzeću, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, državnom organu i organu državne uprave, odnosno organu lokalne samouprave, u periodu od pet godina od dana isplate otpremnine   
 Zaposleni kome je isplaćena otpremnina po osnovu prestanka potrebe za njegovim radom u javnom preduzeću, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, čiji je većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave , osim zaposlenog koji je lice sa invaliditetom, ne može zasnovati radni odnos u drugom javnom preduzeću, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, državnom organu i organu državne uprave, odnosno organu lokalne samouprave u periodu od godine dana od dana isplate otpremnine.  
 Ograničenje se ne odnosi na zaposlenog koji vrati cjelokupni iznos isplaćene otpremnine.

OKU: Pored razloga utvrđenih zakonom, poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom i u sljedećim slučajevima:

1. ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto (posao) dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;
2. ako je zaposleni bez znanja poslodavca, a suprotno zaključenom ugovoru o radu, povrijedio prava i obaveze o zabrani konkurencije;
3. neopravdanog izostajanja sa posla više od dva radna dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine;
4. dolaska na posao u napitom stanju, opijanja u toku rada ili korišćenja opojnih droga, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane obučenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
5. upotreba i raspolaganje službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;
6. ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca, odnosno ako poslodavcu ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, u roku do pet dana od dana izdavanja izvještaja;
7. ako je povrijedio propise o zaštiti na radu i time izazvao opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih, odnosno teže povrede na radu, profesionalna oboljenja ili bolesti u vezi sa radom;
8. nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim;
9. ako se zaposleni bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 30 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;
10. ako zaposleni učini krivično djelo na radu ili u vezi sa radom, i u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca

U slučajevima 3, 5, 6, 8, 9 i 10 ovog člana poslodavac može otkazati ugovor o radu bez poštovanja otkaznog roka od 30 dana od dana dostavljanja odluke o prestanku radnog odnosa.

**22. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH**

Kada preduzece, odnosno poslodavac, krece u tehnoloske, ekonomske ili organizacione promjene duzni su da u smislu radno pravnih propisa za program promjena prethodno pribave misljenje sindikata.

Program promjena donosi upravni odbor, a kod poslodavca kod koga nije obrazovan upravni odbor, program donosi direktor. Na ovaj se program naslanja program ostvarivanja prava radnika za cijim je radom prestala potreba. Programom poslodavac odredjuje koje su promjene i u cemu se one sastoje, zatim koje ce biti posljedice u pogledu zaposljavanja. Na osnovu toga se utvrdjuje koje poslove radnika te promjene pogadjaju ciji ce rad postati nepotreban.

Kriterijumi za odredjivanje viska zaposlenih:

-kvalitet obavljanja poslova

-doprinos zaposlenog u radu,u skladu sa kolektivnim ugovorom o radu

Prava po osnovu „tehnoloskog viska“

1.rasporedjivanje na drugo odgovarajuce mjesto kod poslodavca; 2.rasporedjivanje kod drugog poslodavca; 3.strucno osposobljavanje, prekvalifikacija i dokvalifikacija; 4.pravo na otpremninu.

Otpremnina u slucaju prestanka potrebe za radom

- u visini od najmanje 1/3 njegove mjesecne prosjecne zarade bez poreza i doprinosa u prethodnom polugodistu za svaku godinu rada kod tog poslodavca, odnosno 1/3 mjesecne prosjecne zarade bez poreza i dobrinosa u Crnoj Gori; ako je to povoljnije za zaposlene.

-ne moze biti niza od tri prosjecne mjesecne zarade bez poreza i doprinosa kod poslodavca u prethodnom polugodistu, odnosno prosjecne mjesecne zaradebez poreza i doprinosa u Crnoj Gori u prethodnom polugodistu, ako je to povoljnije za zaposlenog.

Zabrana prestanka radnog odnosa otkazom poslodavca zbog tehnoloskog viska:

-zaposlenoj za vrijeme trudnoce i koriscenja porodiljskog odsustva

-za vrijeme koriscenja prava na rad sa polovinom punog radnog vremena zbog njege djeteta sa tezim smetnjama u razvoju; samohranom roditelju sa djetetom do 7 godina; roditelju sa djetetom koje ima teze smetnje u razvoju.

Ukoliko poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena u periodu od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme i to za najmanje:

1) 10 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vrijeme;

2) 10% zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 100, a najviše 300 zaposlenih na neodređeno vrijeme;

3) 30 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vrijeme, dužan je da o tome odmah, pisano obavijesti sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih i Zavod za zapošljavanje Crne Gore (u daljem tekstu: Zavod).

Obavještenje iz stava 1 ovog člana dužan je da dostavi i poslodavac koji utvrdi da će doći do prestankapotrebe za radom najmanje 20 zaposlenih u periodu od 90 dana, bez obzira na ukupan broj zaposlenih.

Obavještenje iz stava 1 ovog člana sadrži:

1) razloge za prestanak potrebe za radom zaposlenih;

2) broj i kategoriju zaposlenih koji su zaposleni na neodređeno vrijeme;

3) kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;

4) broj i kategoriju zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;

5) period u kome će se sprovesti mjere za zapošljavanje iz člana 93 stav 2 tačka 5 ovog zakona 6) kriterijume za izračunavanje visine otpremnine

Ako poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme u broju manjem od cenzusa utvrđenog u st. 1 i 2 ovog člana dužan je da o tome pisano obavijesti tog zaposlenog, najkasnije pet dana prije donošenja odluke o prestanku radnog odnosa.

Sindikat, odnosno predstavnici zaposlenih i Zavod dostavljaju poslodavcu svoje mišljenje u vezi obavještenja

iz stava 1 ovog člana u roku od 15 dana od dana dobijanja tog obavještenja.

**23. INSPEKCIJA RADA**

Nadleznost inspekcije rada je da vrsi nadzor o primjeni propisa o radnim odnosima odredbama koliktivnih ugovora, opstih akata i ugovora o radu kojima se uredjuju prava, obaveze i odgovornosti. Inspektor je ovlascen da bez prethodnog obavjestenja u skladu sa zakonom udje u poslovni prostor poslodavca. Ovlascen je da pored uvida u dokumentaciju kopira ili napravi izvode iz te dokumentacije i to cuva kao poslovnu tajnu. On pregleda i pojedine stambene prostorije u kojima poslodavac obavlja svoju djelatnost. Ako se poslodavac tome protivi, mora obezbijediti rjesenje nadleznog suda.

Inspekcija rada donosi : rjesenja kojima se nalaze da se otklone utvrdjene povrede propisa ; rjesenja kojim zabranjuje rad poslodavcu, pokrece prekrsajni postupak i stiti prava zaposlenih u slucaju spora.

Obaveze poslodavca: poslodavac je duzan da u poslovnim prostorijama ima : 1. Ugovor o radu ili drugi akt kojim je zasnovan radni odnos 2. Drugi ugovor ili akt o radnom angazovanju 3. Prijavu za obavezno socijalno osiguranje

Inspektor rada donosi rjesenje o zabrani rada poslodavca ako poslodavac ne postupi po rjesenju inspektora rada kojim mu je nalozeno: 1. Da sa zaposlenim zakljuci ugovor o radu ili neki drugi ugovor 2. Da podnese prijavu za obavezno socijalno osiguranje 3. Da isplati garantovanu zaradu 4. Da zasnuje radni odnos sa najmanje dva zaposlena.

Poslodavac je duzan da u roku od 15 dana obavijesti da je izvrsio rjesenje inspektora rada. Zabrana rada moze trajati najduze 30 dana od dostavljanja rjesenja.

Inspektor ce podnijeti zahtjev za pokretamke prekrsajnog postupka kada nadje da je doslo do povrede zakona ili propisa kojima se uredjuju radni odnosi. Inspektor rada moze rjesenjem odloziti izvrsnu odluku poslodavca na zahtjev zaposlenog, ako mu je tom odlukom ocigledno povrijedjeno pravo. Izvrsenje odluke se odlaze do donosenja pravosnazne odluke suda.

U slucaju kada se radi o prestanku radnog odnosa ili odluci na rasporedjivanje na neko drugo radno mjesto, inspektor rada je duzan da po zahtjevu zaposlenog donese pismeno rjesenje i u slucaju kada pravo zaposlenog nije ocigledno povrijedjeno. Zalba na rjesenje inspektora ne odlaze izvrsenje rjesenja. Protiv konacnog rjesenja inspektora rada ne moze se pokrenuti upravni spor.

**24. ZASTITA PRAVA ZAPOSLENIH PRED SUDOM**

Spor zbog povrede prava i obaveza iz radnog odnosa izmedju zaposlenog i poslodavca je radni spor.

Za sporove iz radnog odnosa nadlezan je redovni sud. Sporove iz radnih odnosa rjesavaju posebna vijeca za radne sporove.

Postupak pred sudom se moze pokrenuti protiv konacne odluke poslodavca (direktora) u roku od 15 dana od dana dostavljanja konacne odluke. Sud odlucuje o zakonitosti konacne odluke. Kada su sporni zarada, novcana primanja i naknada stete sud odlucuje o pravu zaposlenog.

Za radne sporove u prvom stepenu, nadlezan je opstinski, odnosno osnovni sud. Zalbeni rok je 8 dana.

U toku postupka sud moze po sluzbenoj duznosti odrediti privremene mjere, koje se primjenjuju u izvrsnom postupku, radi sprecavanja nasilnog postupanja ili otklanjanja nenaknadive stete. Protiv ovog rjesenja nije dozvoljena posebna zalba. Sud ce u presudi kojom nalaze izvrsenje neke cinidbe odrediti rok od 8 dana za njeno izvrsenje.

**25. Zasnivanjeradnogodnosa u drzavnimorganima**

**1. Uslovi i postupakzasnivanjaradnogodnosa u drzavnimorganima**

**Opštiuslovi:**

-crnogorskidrzavljanin;

-punoljetno

-lice zdravstvenosposobnozaobavljanjeposlovaradnogmjesta

-ima propisani nivo kvalifikacije obrazovanja

-nije osuđivano za krivično djelo koje ga čini nedostojnim za rad u drzavnom organu i protiv koga se ne vodi krivični postupak za krivično djelo za koje se gonjenje preduzima po sluzbenoj duznosti.

Stranidrzavljaninili lice bezdrzavljanstvamoze da zasnujeradniodnos u drzavnomorganukaonamještenik, pod uslovimautvrđenimposebnimzakonom i međunarodnimkonvencijama. Zdravstvenasposobnostzaobavljanjeposlovaradnogmjestadokazuje se uvjerenjemkojeizdajenadleznazdravstvenaustanova u skladusazakonom. Uvjerenje ne smije da sadrzipodatke o zdravstvenomstanjukandidatavećsamoocjenu o njegovojzdravstvenojsposobnosti, odnosnonesposobnostizaobavljanjeposlovaradnogmjesta.

Drzavnisluzbenik, odnosnonamještenikzavršenjeposlova i sticanjezvanjamora da imapolozenstručniispitza rad u drzavnimorganima, izuzevnamještenikasaosnovnomškolom.

Drzavnisluzbenik, odnosnonamještenikzvanjemozesteći i bezpolozenogstručnogispita, pod uslovom da istipolozinajkasnije u rokuodjednegodineoddanazasnivanjaradnogodnosa, odnosno od danaraspoređivanja. Program i način polaganja ispita utvrđuje Vlada, na predlog organa drzavne uprave nadleznog za poslove uprave .

**Odluka o pokretanju postupka**

Starješina drzavnog organa moze donijeti odluku o pokretanju postupka za popunu radnog mjesta, ako:

- je radno mjesto utvrđeno aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji;

- radno mjesto nije popunjeno;

- je drzavni organ za to obezbijedio finansijska sredstva.

Ukoliko se popuna radnog mjesta vrši javnim oglašavanjem, drzavni organ, osim Skupštine Crne Gore i organa sudske vlasti, duzan je da, prije donošenja odluke, od ministra nadleznog za poslove budzeta pribavi potvrdu o obezbijeđenim finansijskim sredstvima.

**Način popune radnih mjesta :**

Radna mjesta u drzavnom organu popunjavaju se na osnovu:

- internog oglasa unutar drzavnog organa;

- internog oglasa između drzavnih organa;

- javnog oglasa;

- javnog konkursa.

Popuna radnih mjesta u okviru kategorije visoki rukovodni kadar vrši se na osnovu javnog konkursa.

Popunjavanje početnih pozicija u okviru kategorija ekspertski kadar i izvršni kadar vrši se na osnovu javnog oglasa.

Popunjavanje radnog mjesta drzavnog sluzbenika koje nije obuhvaćeno odredbama st. 1 i 2 da ovog člana sprovodi se putem internog oglasa unutar drzavnog organa. Ako se radno mjesto ne popuni na taj nacin nakon sprovedenog internog oglasa unutar drzavnog organa, popuna se vrši putem internog oglasa između drzavnih organa. Ukoliko radno mjesto nije ni tako popunjeno, popuna se vrši putem javnog oglasa. Popunjavanje radnog mjesta namještenika vrši se putem javnog oglasa.

**Objavljivanje oglasa, odnosno konkursa**

Interni oglas unutar drzavnog organa, interni oglas između drzavnih organa, javni oglas i javni konkurs objavljuje organ uprave nadlezan za upravljanje kadrovima, nakon dostavljanja odluke o pokretanju postupka o popuni radnog mjesta, u roku od tri dana od dana dostavljanja odluke o pokretanju postupka o popuni radnog mjesta. Interni oglas unutar drzavnog organa objavljuje se na oglasnoj tabli i na internet stranici drzavnog organa i organa uprave nadleznog za upravljanje kadrovima , interni oglas između drzavnih organa objavljuje se na internet stranici organa za upravljanje kadrovima, a javni oglas i javni konkurs objavljuju se na internet stranici organa za upravljanje kadrovima i u dnevnom listu.

Rok za podnošenje prijava na interni oglas unutar drzavnog organa, na interni oglas između drzavnih organa i na javni oglas ne moze biti kraći od 15 dana od dana objavljivanja oglasa.

Rok za podnošenje prijava na javni konkurs je 20 dana od dana objavljivanja konkursa. Sadrzinu oglasa, način ispravke i povlačenja oglasa, kao i način prijavljivanja na oglas elektronskim putem utvrđuje Ministarstvo, na predlog organa za upravljanje kadrovima.

Pravo prijavljivanja na interni oglas između drzavnih organa ima drzavni sluzbenik koji je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme. Na interni oglas između drzavnih organa mogu se prijaviti i zaposleni na neodređeno vrijeme u javnim preduzećima, odnosno javnim ustanovama, koji se finansiraju iz budzeta Crne Gore. Organ za upravljanje kadrovima, na osnovu blagovremene, potpune i uredne dokumentacije, sačinjava listu kandidata koji ispunjavaju uslove oglasa. O stručnim i radnim kvalitetima kandidata sa liste organ za upravljanje kadrovima pribavlja mišljenje od privrednog društva, drugog pravnog lica ili preduzetnika kod kojeg radi ili je radio, ako se radi o kandidatu koji nije drzavni sluzbenik, odnosno namještenik. Ako je kandidat drzavni sluzbenik, odnosno namještenik, podaci o njegovim stručnim i radnim kvalitetima utvrđuju se uvidom u evidenciju o drzavnim sluzbenicima i namještenicima koju vodi organ za upravljanje kadrovima.

**Provjera sposobnosti**

Lica sa liste kandidata koja ispunjavanju uslove oglasa podlijezu obaveznoj provjeri sposobnosti za vršenje poslova radnog mjesta. Provjeru sposobnosti vrši komisija koju obrazuje organ za upravljanje kadrovima i čine je predstavnik organa za upravljanje kadrovima, predstavnik drzavnog organa u kome se zasniva radni odnos i stručna lica za provjeru posebnih vještina koje se traze oglasom.

**Ocjenjivanje kandidata**

Na osnovu podataka iz prilozene dokumentacije, sprovedene provjere sposobnosti i podataka o stručnim i radnim kvalitetima kandidata, komisija ocjenjuje kandidate sa liste kandidata koji ispunjavanju uslove oglasa primjenom sljedećih kriterijuma: - stručni i radni kvaliteti;

- rezultati provjere sposobnosti;

- prosječna ocjena i duzina studiranja, odnosno školovanja.

Način provjere sposobnosti, blize kriterijume i način ocjenjivanja kandidata uređuje Vlada, na predlog Ministarstva.

Na osnovu izvještaja, organ za upravljanje kadrovima, u roku od tri dana od dana sačinjavanja izvještaja, utvrđuje rang listu za izbor kandidata i dostavlja je starješini drzavnog organa. Lista za izbor kandidata sadrzi pet najbolje ocijenjena kandidata, a moze da sadrzi i više kandidata ukoliko su isto ocijenjeni. Uz listu za izbor kandidata starješini drzavnog organa dostavlja se i izvještaj o ocjenjivanju. Odluku o izboru drzavnog sluzbenika, odnosno namještenika donosi starješina drzavnog organa. Starješina drzavnog organa, po pravilu, vrši izbor najbolje ocijenjenog kandidata sa liste za izbor.Starješina drzavnog organa, nakon obavljenog intervjua sa svim kandidatima sa liste za izbor, moze izabrati drugog kandidata sa liste za izbor i duzan je da u obrazlozenju odluke o izboru navede razloge za takvu odluku. Starješina drzavnog organa, prilikom donošenja odluke o izboru kandidata, vodi računa o srazmjernoj zastupljenosti pripadnika manjinskih naroda ili drugih manjinskih nacionalnih zajednica, o rodno balansiranoj zastupljenosti, kao i o zapošljavanju lica sa invaliditetom. Starješina drzavnog organa duzan je da odluku o izboru kandidata donese i dostavi organu za upravljanje kadrovima u roku od 30 dana od dana prijema liste za izbor. Kandidat koji se prijavio na oglas ima pravo da pregleda dokumentaciju oglasa, u prisustvu ovlašćenog sluzbenog lica. Organ za upravljanje kadrovima duzan je da kandidatima koji nijesu izabrani vrati dostavljenu dokumentaciju, u roku od 30 dana od dana donošenja odluke o izboru po objavljenom oglasu, ukoliko na odluku o izboru nije izjavljena zalba.

**Rješenje o radnom odnosu**

Na osnovu konačne odluke o izboru, starješina drzavnog organa donosi rješenje o zasnivanju radnog odnosa za drzavnog sluzbenika, odnosno namještenika koji prvi put zasniva radni odnos u drzavnom organu, odnosno rješenje o raspoređivanju drzavnog sluzbenika, odnosno namještenika u slučaju popune radnog mjesta putem internog oglasa unutar drzavnog organa, odnosno internog oglasa između drzavnih organa.

**Trajanje radnog odnosa**

Drzavni sluzbenik, odnosno namještenik, po pravilu, zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme. Radni odnos se moze zasnovati i na određeno vrijeme radi:

- zamjene privremeno odsutnog drzavnog sluzbenika, odnosno namještenika za vrijeme odsustva drzavnog sluzbenika, odnosno namještenika, a najduze do dvije godine;

- obavljanja projektnih zadataka sa određenim vremenom trajanja, za vrijeme trajanja projekta, a najduze dvije godine;

- vršenja privremeno povećanog obima poslova, koje nije moguće obaviti sa postojećim brojem drzavnih sluzbenika i namještenika za vrijeme trajanja privremeno povećanog obima poslova, a najduze do šest mjeseci;

- obuke pripravnika, za vrijeme trajanja pripravničkog staza.

**Probni rad**

Probni rad je obavezan za drzavnog sluzbenika, odnosno namještenika koji prvi put zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme u drzavnom organu. Probni rad traje godinu dana. Probnom radu ne podlijeze visoki rukovodni kadar. Starješina drzavnog organa donosi rješenje o ocjenjivanju probnog rada, najkasnije 15 dana prije isteka probnog rada. Ocjene probnog rada drzavnog sluzbenika, odnosno namještenika su “zadovoljio na probnom radu “ ili “ nije zadovoljio na probnom radu”. Drzavni sluzbenik, odnosno namještenik koji je zadovoljio na probnom radu nastavlja sa radom u drzavnom organu. Drzavnom sluzbeniku, odnosno namješteniku koji nije zadovoljio na probnom radu radni odnos prestaje po sili zakona. Način praćenja i ocjenjivanja probnog rada utvrđuje Ministarstvo.

**26. Pravo na zaradu i stručno osposobljavanje zaposlenih u državnim organima**

Drzavni sluzbenik, odnosno namjestenik za svoj rad ima pravo na zaradu, naknadu zare i druga primanja. On ima pravo na jednaku zaradu za jednak rad, nezavisno od toga da li je u radnom odnosu na odredjeno ili neodredjeno vrijeme. Sredstvazazarade, naknadeidrugaprimanjadržavnihslužbenika, odnosnonamještenikaobezbjeđujuseubudžetuCrneGore. Državnislužbenik, odnosnonamještenikostvarujezaštitupravanazaradu, naknaduidrugaprimanjauskladusapropisomodržavnimslužbenicimainamještenicima.

Zarada državnog službenika, odnosno namještenika sastoji se iz:

- fiksnog dijela;

- varijabilnog dijela;

- dodatka na zaradu.

Za utvrđivanje fiksnog dijela zarade, zvanja državnih službenika, odnosno namještenika, zavisno od složenosti, odgovornosti, značaja i uslova rada, razvrstavaju se u trideset osam platnih razreda izraženih u koeficjentima. Državnom službeniku, odnosno namješteniku visina fiksnog dijela zarade utvrđuje se množenjem koeficijenta predviđenog za platni razred u kome je razvrstano njegovo zvanje sa vrijednošću koeficijenta koju za fiskalnu godinu utvrđuje Vlada. Izuzetno, tokom fiskalne godine, Vlada može izmijeniti vrijednost koeficijenta zavisno od ostvarenja prihoda Budžeta.

Državnom službeniku, odnosno namješteniku, koji je ostvario pravo na nepuno radno vrijeme od 1/2 časova punog radnog vremena, u skladu sa zakonom, pripada zarada u visini 70% zarade radnog mjesta na koje je raspoređen. Državnom službeniku, odnosno namješteniku, koji je ostvario pravo na odsustvovanje sa rada, u skladu sa zakonom, pripada zarada u visini 50% zarade radnog mjesta na koje je bio raspoređen prije odsustva sa rada u periodu od dvije godine. Varijabilni dio zarade pripada državnom službeniku, odnosno namješteniku sa izuzetnim rezultatima i kvalitetom rada.

Kriterijume i način određivanja varijabilnog dijela zarade državnih službenika i namještenika utvrđuje Vlada posebnim aktom.

Minimalna zarada za državnog službenika, odnosno namještenika, do donošenja Opšteg kolektivnog ugovora, određuje se za tekuću godinu u iznosu od 33% prosječne zarade iz prethodne godine u Crnoj Gori po podacima organa uprave nadležnog za poslove statistike.

Rješenje o fiksnom dijelu zarade za organe državne uprave donosi ministar nadležan za poslove Budžeta, na osnovu odluke starješine organa o raspoređivanju ili unapređenju državnog službenika, odnosno namještenika u više zvanje, odnosno platni razred, a za druge državne organe rješenje o fiksnom dijelu zarade donosi starješina organa na osnovu akta o raspoređivanju ili unapređenju državnog službenika, odnosno namještenika u više zvanje, odnosno platni razred.

Rješenje o varijabilnom dijelu zarade za državne službenike, odnosno namještenike donosi ministar nadležan za poslove Budžeta, na osnovu odluke starješine organa o ispunjavanju uslova za varijabilni dio zarade.

**Pravo na naknadu troškova**

Državni službenik, odnosno namještenik ima pravo na naknadu troškova nastalih u vezi sa radom:

1) dnevnice za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu;

2) korišćenje sopstvenog automobila u službene svrhe;

3) odvojeni život od porodice.

**NAKNADA I DRUGA PRIMANJA**

Državni službenik, odnosno namještenik ima pravo na otpremninu u slučaju proglašenja tehnološkim viškom.

Vlada može donijeti posebnu odluku o radnim mjestima za koje se utvrđuje mogućnost i procenat uvećanja zarade državnom službeniku, odnosno namješteniku za pojedine poslove koje obavlja u organu državne uprave i drugom državnom organu, na predlog ministarstva nadležnog za poslove Budžeta.

Uslove, način ostvarivanja i visinu naknade i uvecanje zarade, utvrđuje Vlada. Rješenje o naknadama i drugim primanjima u skladu sa ovim zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom donosi ministar nadležan za poslove Budžeta.

**EVIDENCIJA I NADZOR**

**Centralna i druge evidencije**

Ministarstvo nadležno za poslove Budžeta vodi centralnu evidenciju o zaradama državnih službenika, odnosno namještenika.

Centralna evidencija iz stava 1 ovog člana obuhvata naročito podatke o:

1) ličnosti - ime i prezime, pol, adresa i jedinstveni matični broj građana - JMB;

2) radnom mjestu i kretanju u službi;

3) platnom razredu (fiksnom dijelu zarade);

4) varijabilnom dijelu;

5) dodatku na zaradu;

6) naknadama zarada i naknadama troškova i drugim primanjima;

7) radnom stažu, penzijskom stažu i beneficiranom stažu;

8) druge podatke, u skladu sa propisom.

Podatke za vođenje evidencije organ iz stava 1 ovog člana dobija od starješine državnog organa i od organa uprave nadležnog za upravljanje kadrovima.

Način vođenja centralne evidencije i drugih službenih evidencija, sadržaj podataka i obrazaca i njihovo dostavljanje nadležnim organima utvrđuje ministarstvo nadležno za poslove Budžeta.

**Nadzor nad sprovođenjem zakona**

Nadzor nad sprovođenjem ovog zakona i drugih propisa o zaradama i naknadama državnih službenika, odnosno namještenika vrši ministarstvo nadležno za poslove Budžeta, preko ovlašćenog lica.

Ako, u vršenju nadzora, ovlašćeno lice iz utvrdi nezakonitosti i nepravilnosti dužno je da preduzme mjere utvrđene propisima o inspekcijskom nadzoru.

**27.Disciplinska odgovornost zaposlenih u državnim organima**

Osnov disciplinske odgovornosti-Državni službenik, odnosno namještenik disciplinski je odgovoran za povrede službene dužnosti iz radnog odnosa, koje mogu biti lakše ili teže.   
 Pitanja disciplinske odgovornosti i disciplinskog postupka za pojedine državne službenike, odnosno namještenike mogu se zakonom urediti na drukčiji način.   
 Odgovornost za krivično djelo ili prekršaj ne isključuje disciplinsku odgovornost

**Lakše povrede službene dužnosti** su:   
1) nepoštovanje radnog vremena;   
2) neuredno čuvanje službenih spisa ili podataka;   
3) neopravdano izostajanje sa posla do tri radna dana;   
4) nenošenje službenog odijela, odnosno oznake sa ličnim imenom;   
5) nepravilno korišćenje oznake sa ličnim imenom;   
6) neobavještavanje neposrednog rukovodioca o propustima u vezi sa zaštitom na radu;   
7) neobavještavanje neposrednog rukovodioca o spriječenosti dolaska na rad u roku od 24 časa, bez opravdanih razloga;   
8) povreda pravila i standarda koji su Etičkim kodeksom državnih službenika i namještenika propisani kao lakše povrede službene dužnosti;   
9) druge povrede utvrđene zakonom kao lakše povrede službene dužnosti

**Teže povrede službene dužnosti** su:   
1) neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje službenih obaveza;   
2) odbijanje izvršavanja naloga ili radnog zadatka;   
3) nepravilno korišćenje i raspolaganje povjerenim sredstvima;   
4) zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja u službi;   
5) svako propuštanje ili radnja koja onemogućava građanina ili pravno lice u ostvarivanju prava koja im po zakonu pripadaju;   
6) neopravdano izostajanje sa posla tri radna dana uzastopno;   
7) odavanje tajnih podataka;   
8) izražavanje političkih uvjerenja u vršenju poslova;   
9) nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema starješini državnog organa, državnim službenicima, namještenicima i strankama ili iskazivanje bilo kakvog oblika netrpeljivosti;   
10) dolazak na posao u napitom stanju, opijanje u toku rada ili korišćenje opojnih droga;   
11) davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke;   
12) ponavljanje lakših povreda službene dužnosti;   
13) povreda radnih obaveza usljed kojih su nastupile teže posljedice za stranke ili državni organ;   
14) kršenje obaveze izbjegavanja sukoba interesa ili prijavljivanja mogućeg sukoba interesa;   
15) kršenje obaveze predavanja državnom organu poklona dobijenog od trećih lica u slučaju iz člana 73 stav 2 ovog zakona ili prijavljivanja prigodnih poklona manje vrijednosti;   
16) ograničavanje ili uskraćivanje prava državnom službeniku, odnosno namješteniku koji podnese prijavu za krivično djelo protiv službene dužnosti ili krivično djelo ili radnju sa obilježijima korupcije;   
17) neopravdano odsustvo sa stručnog osposobljavanja i usavršavanja na koje je državni službenik, odnosno namještenik upućen;   
18) nepodnošenje predloga za pokretanje disciplinskog postupka u slučaju iz člana 85 stav 2 ovog zakona;   
19) druge povrede utvrđene zakonom kao teže povrede službene dužnosti

**Disciplinske mjere** se dijele na:  
 Disciplinske mjere za lakše povrede službene dužnosti su:   
1) pisana opomena;   
2) novčana kazna koja se izriče za jedan mjesec, u iznosu do 20% zarade isplaćene za mjesec u kojem je učinjena lakša povreda službene dužnosti.   
 Disciplinske mjere za teže povrede službene dužnosti su:   
1) novčana kazna u trajanju od dva do šest mjeseci u iznosu od 20% do 40% zarade isplaćene za mjesec u kojem je počinjena teža povreda službene dužnosti,   
2) prestanak radnog odnosa

Izricanje disciplinskih mjera- Disciplinsku mjeru protiv državnog službenika, odnosno namještenika, na predlog disciplinske komisije, izriče starješina državnog organa.   
 Disciplinska komisija dužna je da predlog odluke dostavi što prije starješini državnog organa, a najkasnije u roku od 60 dana od dana pokretanja disciplinskog postupka.   
 Prilikom izbora disciplinske mjere uzimaju se u obzir težina povrede službene dužnosti, nastale posljedice, stepen odgovornosti, okolnosti u kojima je povreda službene dužnosti učinjena i olakšavajuće i otežavajuće okolnosti

**Disciplinski postupak** pokreće starješina državnog organa, na predlog neposrednog rukovodioca.   
 Neposredni rukovodilac je obavezan da podnese predlog ukoliko postoje činjenice i okolnosti koje ukazuju na povredu službene dužnosti.   
 Disciplinski postupak se pokreće zaključkom, koji se uručuje državnom službeniku, odnosno namješteniku čija se disciplinska odgovornost utvrđuje. Protiv ovog zaključka nije dozvoljena posebna žalba.

Disciplinski postupak protiv državnog službenika, odnosno namještenika vodi i odluku predlaže disciplinska komisija.   
 Sastav disciplinske komisije određuje rješenjem starješina državnog organa, a čine je predsjednik i dva člana sa liste\* od kojih je jedan predstavnik reprezentativnog sindikata.   
 Prilikom određivanja sastava disciplinske komisije starješina državnog organa naročito uzima u obzir vrstu povrede službene dužnosti  
 \*Listu članova disciplinske komisije, za svaku kalendarsku godinu, utvrđuje organ za upravljanje kadrovima od predstavnika državnih organa, predstavnika reprezentativnog sindikata i lica sa stručnim znanjem i praktičnim iskustvom za vođenje disciplinskog postupka.   
 Lista se utvrđuje na osnovu inicijalnih predloga starješina državnih organa, odnosno reprezentativnog sindikata, a izbor lica sa stručnim znanjem i praktičnim iskustvom za vođenje disciplinskog postupka vrši se na osnovu javnog poziva.   
 Način i kriterijume na osnovu kojih organ za upravljanje kadrovima sačinjava listu utvrđuje Ministarstvo.

U disciplinskom postupku se mora održati rasprava na kojoj državni službenik, odnosno namještenik ima pravo na odbranu. Državni službenik, odnosno namještenik može se braniti sam, preko advokata, zastupnika ili predstavnika sindikata.   
 U disciplinskom postupku primjenjuje se zakon kojim se uređuje opšti upravni postupak, ako ovim zakonom nije drukčije propisano

Disciplinski postupak zbog povrede službene dužnosti protiv lica koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra pokreće starješina državnog organa.   
Disciplinski postupak protiv lica iz stava 1 ovog člana i disciplinske mjere izriče komisija koju obrazuje organ nadležan za njegovo imenovanje, odnosno postavljenje

**Zastarjelost**-   
 Pokretanje disciplinskog postupka za lakšu povredu službene dužnosti zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana saznanja za povredu službene dužnosti, odnosno u roku od šest mjeseci od dana kada je učinjena lakša povreda službene dužnosti.   
 Pokretanje disciplinskog postupka za težu povredu službene dužnosti zastarijeva u roku od šest mjeseci od dana saznanja za povredu službene dužnosti, odnosno u roku od jedne godine od dana kada je učinjena teža povreda službene dužnosti.   
 U slučaju iz člana 83 stav 1 tačka 12 ovog zakona pokretanje disciplinskog postupka zastarijeva u roku od šest mjeseci od dana kada je posljednja disciplinska odluka postala konačna.   
 Vođenje disciplinskog postupka zastarijeva kad protekne tri puta onoliko vremena koliko je zakonom utvrđena zastarjelost pokretanja, a u svakom slučaju zastarjelost nastupa u roku od četiri godine od dana saznanja za povredu službene dužnosti.   
 Izvršenje disciplinske mjere zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana konačnosti disciplinske odluke.   
 Ako povreda službene dužnosti ima obilježje krivičnog djela, za apsolutne rokove zastarjelosti primjenjuju se odredbe zakona kojima se uređuje krivična odgovornost.   
 Zastarjelost ne teče za vrijeme kad disciplinski postupak nije moguće pokrenuti, odnosno voditi

Upis i brisanje disciplinske mjere- Disciplinska mjera upisuje se u Centralnu kadrovsku evidenciju.   
 Ako državni službenik, odnosno namještenik, u roku od dvije godine od dana pravosnažnosti izrečene disciplinske mjere za lakšu povredu službene dužnosti, odnosno u roku od pet godina od dana pravosnažnosti izrečene disciplinske mjere za težu povredu službene dužnosti, osim mjere prestanka radnog odnosa, ne učini novu povredu službene dužnosti, upisana disciplinska mjera se briše iz Centralne kadrovske evidencije i smatra se da državni službenik, odnosno namještenik disciplinski nije bio kažnjavan

**Privremeno ograničenje vršenja dužnosti (suspenzija)**

Osnov privremenog ograničenja vršenja dužnosti**-** Državnom službeniku, odnosno namješteniku protiv koga je pokrenut disciplinski postupak zbog teže povrede službene dužnosti, ako bi njegovo prisustvo štetilo interesu državnog organa ili ako bi ometalo tok disciplinskog postupka, mogu se, do okončanja disciplinskog postupka:   
- ograničiti ili oduzeti data ovlašćenja;   
- odrediti mjera privremenog premještaja na drugo radno mjesto;   
- zabraniti obavljanje poslova u državnom organu\*

O privremenom ograničenju vršenja dužnosti odlučuje starješina državnog organa rješenjem.   
 Prilikom odlučivanja starješina državnog organa će voditi računa koji oblik privremenog ograničenja vršenja dužnosti će najefikasnije obezbijediti interes državnog organa

Prava u slučaju privremenog ograničenja vršenja dužnosti**-** U toku zabrane obavljanja poslova\* (zabraniti obavljanje poslova u državnom organu ) državnom službeniku, odnosno namješteniku isplaćuje se naknada u visini od 60% zarade isplaćene u prethodnom mjesecu.   
Državnom službeniku, odnosno namješteniku vraća se neisplaćeni dio zarade sa zateznim kamatama, ako je:   
- disciplinski postupak obustavljen;   
- disciplinski postupak zastario;   
- u disciplinskom postupku utvrđeno da nije učinio povredu službene dužnosti zbog koje mu je bila izrečena mjera privremenog ograničenja vršenja dužnosti

**Materijalna odgovornost državnog službenika, odnosno namještenika**

Državni službenik, odnosno namještenik materijalno je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom protivpravno, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokovao državnom organu.   
 Država odgovara za štetu koju državni službenik, odnosno namještenik na radu ili u vezi sa radom prouzrokuje trećem licu. Treće lice može tražiti naknadu štete i od državnog službenika, odnosno namještenika koji je prouzrokovao štetu, ako je šteta učinjena namjerno

Postupak utvrđivanja materijalne odgovornosti- U postupku odlučivanja o materijalnoj odgovornosti za štetu državnog službenika, odnosno namještenika primjenjuju se odredbe ovog zakona kojima se uređuje disciplinski postupak.   
 O naknadi štete može se odlučivati i u disciplinskom postupku ako je šteta nastala zbog povrede službene dužnosti

U slučaju da se utvrdi da je državni službenik, odnosno namještenik materijalno odgovoran za štetu, a tu štetu ne naknadi, državni organ može ostvariti svoja prava kod nadležnog suda

O visini i načinu naknade štete može se zaključiti pisani sporazum između starješine državnog organa i državnog službenika, odnosno namještenika.   
 Pisani sporazum predstavlja izvršnu ispravu.   
 Ako bi utvrđivanje visine štete prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, naknada štete se može odmjeriti u paušalnom iznosu.

Ako je državni službenik, odnosno namještenik oslobođen odgovornosti za štetu u skladu sa članom \*63 stav 5 ovog zakona, odgovornost za štetu snosi neposredni rukovodilac koji je izdao pisani nalog  
\*Član 65 Obaveza izvršavanja naloga-  
 Državni službenik, odnosno namještenik dužan je da poslove radnog mjesta na koje je raspoređen obavlja bez posebnog naloga i da izvršava poslove po nalogu rukovodioca organizacione jedinice (u daljem tekstu: neposredni rukovodilac), u skladu sa zakonom, drugim propisima i pravilima struke.   
 Državni službenik, odnosno namještenik dužan je da upozori neposrednog rukovodioca ako je nalog koji je od njega dobio suprotan zakonu, drugom propisu, kao i etičkom kodeksu ili ako bi njegovo izvršenje moglo izazvati štetu, predstavljati krivično djelo ili prekršaj.   
 Državni službenik, odnosno namještenik kome je, i pored upozorenja iz stava 2 ovog člana, naređeno izvršenje naloga ima pravo da zahtijeva pisani nalog od neposrednog rukovodioca.   
 U slučaju kada državni službenik, odnosno namještenik dobije pisani nalog iz stava 3 ovog člana, dužan je da taj nalog izvrši, osim ako bi njegovo izvršenje predstavljalo krivično djelo ili prekršaj.   
 Državni službenik, odnosno namještenik ne odgovara za štetu koja nastane izvršenjem naloga, ako je postupio u skladu sa st. 2, 3 i 4 ovog člana

Šteta pričinjena trećem licu-   
 Za isplaćeni iznos naknade štete koju je državni službenik, odnosno namještenik na radu ili u vezi sa radom namjerno prouzrokovao trećem licu, država ima pravo na regresni zahtjev prema državnom službeniku, odnosno namješteniku u visini ukupnog iznosa.   
 Za isplaćeni iznos naknade štete koju je državni službenik, odnosno namještenik na radu ili u vezi sa radom, iz krajnje nepažnje prouzrokovao trećem licu država ima pravo na regresni zahtjev prema državnom službeniku, odnosno namješteniku u visini ukupnog ili dijela iznosa.

Odgovornost države-  
 Država je odgovorna za štetu prouzrokovanu državnom službeniku, odnosno namješteniku na radu ili u vezi sa radom u skladu sa zakonom kojim se uređuju obligacioni odnosi.   
 Odgovornost za štetu se odnosi i na štetu koju država prouzrokuje državnom službeniku, odnosno namješteniku povredom prava iz rada i po osnovu rada.   
 O visini i načinu naknade štete može se zaključiti pisani sporazum između starješine državnog organa i državnog službenika, odnosno namještenika kome je šteta nanijeta, taj sporazum predstavlja izvršnu ispravu

OKU: Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka poslodavca, odgovara za povredu radne obaveze.

Krivica zaposlenog postoji ako radnu obavezu povrijedi sa umišljajem ili iz nehata.

Lakše povrede radne obaveze su:

1) nepoštovanje radnog vremena;

2) neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka koji nemaju karakter povjerljivosti;

3) neopravdano izostajanje sa posla dva radna dana uzastopno ili dva radna dana u toku šest mjeseci;

4) nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti na radu;

5) druge povrede utvrđene granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o raduPovreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog

Teže povrede radne obaveze su:

1. neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene ugovorom o radu;
2. nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
3. zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja;
4. odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
5. povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za poslodavca;
6. psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog, sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
7. ako se nesavjesno odnosi prema imovini poslodavca ili je pričinio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom poslodavca; i
8. druge povrede utvrđene granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu

Disciplinski postupak pokreće poslodavac, odnosno direktor ili izvršni direktor (u daljem tekstu: nadležni organ), na osnovu zahtjeva koji može podnijeti svaki zaposleni ili saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze

Disciplinski postupak je hitan i javan.

Javnost na raspravi se može isključiti samo ako to zahtijevaju interesi čuvanja poslovne tajne, održavanja reda i razlozi morala.

Isključenje javnosti ne odnosi se na zaposlenog protiv koga se vodi disciplinski postupak, njegovog zastupnika, odnosno branioca i predstavnika sindikata kod poslodavca čiji je zaposleni član, odnosno na predstavnika zaposlenih.

Lica koja prisustvuju raspravi na kojoj je javnost isključena su dužna da, kao tajnu, čuvaju ono što su na raspravi saznali

Zaposlenog u disciplinskom postupku može, na njegov zahtjev, zastupati predstavnik sindikata kod poslodavca čiji je zaposleni član (u daljem tekstu: zastupnik).  
 Zaposleni ima pravo da angažuje branioca.

Rasprava u postupku je usmena.

Zaposlenom mora biti omogućeno izjašnjavanje u postupku.

Rasprava se može odložiti samo ako iz opravdanih razloga nijesu prikupljeni relevantni dokazi za raspravu ili ako je neophodno prisustvo svjedoka za tok rasprave  
 Glavna rasprava se mora okončati u roku od 60 dana od dana zakazivanja prve rasprave.

U postupku rasprave izvode se dokazi na osnovu kojih se utvrđuju činjenice od kojih zavisi odgovornost zaposlenog.   
 Nadležni organ ili ovlašćeno lice odlučuje koje će dokaze i kojim redom izvesti

Ako je to neophodno, u toku postupka će se sprovesti uviđaj ili vještačenje radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.

Po sprovedenom postupku nadležni organ donosi odluku.

Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži: uvod, izreku, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

Odlukom iz stava 1 ovog člana zaposleni se može oglasiti odgovornim uz izricanje disciplinske mjere.

Postupak prema zaposlenom se obustavlja ako:

- nastupi zastarjelosti vođenja postupka;

- zaposlenom prestane radni odnos kod poslodavca po drugom osnovu;

- se utvrdi da ponašanje zaposlenog ne predstavlja povredu radne obaveze;

- ne postoje dokazi da je zaposleni učinio povredu koja mu se stavlja na teret;

- podnosilac odustane od zahtjeva za vođenje disciplinskog postupka;

- je povodom iste povrede radne obaveze već donijeta konačna odluka.

Postupak prema zaposlenom se završava oslobađanjem od odgovornosti usljed postojanja stvarne zablude ili izvršenja koje je rezultat nezakonitog naređenja pretpostavljenog.

Nadležni organ je dužan da odluku iz stava 1 ovog člana dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima, predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja iste

Odluka nadležnog organa je konačna.

Protiv konačne, zaposleni može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

Pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne zadržava izvršenje odluke

**28. Prestanak radnog odnosa zaposlenima u državnim organima**

Osnovi prestanka radnog odnosa-  
 Državnom službeniku, odnosno namješteniku radni odnos prestaje:   
 - po sili zakona;   
 - otkazom koji daje državni službenik, odnosno namještenik;   
 - sporazumom između starješine državnog organa i državnog službenika, odnosno namještenika;   
 - istekom vremena na koji je zasnovao radni odnos

O prestanku radnog odnosa starješina državnog organa donosi rješenje. Rješe se donosi u roku od osam dana od dana nastupanja okolnosti koje su razlog za prestanak radnog odnosa

Prestanak radnog odnosa po sili zakona:   
 Državnom službeniku, odnosno namješteniku radni odnos prestaje po sili zakona:   
 - kad navrši 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja - danom dostavljanja konačnog rješenja državnom službeniku, odnosno namješteniku;   
 - usljed gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;   
 - ukoliko ne položi struči ispit za rad u državnim organima u roku od jedne godine od dana zasnivanja radnog odnosa, odnosno od dana raspoređivanja;   
 - ukoliko se utvrdi da ne ispunjava opšte uslove za zasnivanje radnog odnosa u državnom organu - danom utvrđivanja;   
 - državnom službeniku, odnosno namješteniku koji za vrijeme dok se nalazi na raspolaganju ne bude raspoređen, po isteku vremena raspolaganja prestaje radni odnos po sili zakona;  
 - ako ne zadovolji na probnom radu;   
 - ako dva puta uzastopno dobije ocjenu "ne zadovoljava", u postupku ocjenjivanja rada;   
 - ukoliko mu je u disciplinskom postupku izrečena mjera prestanka radnog odnosa;   
 - ako nakon prestanka razloga za mirovanje prava iz radnog odnosa ne stupi na rad u roku od 30 dana;   
 - ako odbije raspoređivanje ili neopravdano ne stupi na rad na radno mjesto na koje je raspoređen - danom konačnosti rješenja;   
 - ako mu je u skladu sa zakonom, pravosnažnom odlukom suda ili drugog organa zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može se rasporediti na druge poslove - danom dostavljanja pravosnažne odluke;   
 - ako je pravosnažnom presudom osuđen na kaznu zatvora od najmanje šest mjeseci - danom pravnosnažnosti presude;   
 - ako mu je izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od šest mjeseci, zbog čega mora da bude odsutan sa rada - danom početka primjenjivanja te mjere

Otkaz koji daje državni službenik odnosno namještenik-  
 Državni službenik, odnosno namještenik može da podnese otkaz, u pisanoj formi, najmanje 30 dana prije dana koji je označio kao dan prestanka radnog odnosa.   
 Lice koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra pisani otkaz podnosi državnom organu nadležnom za njegovo postavljenje, odnosno imenovanje

Sporazumni prestanak radnog odnosa-  
 Starješina državnog organa i državni službenik, odnosno namještenik mogu da zaključe pisani sporazum o prestanku radnog odnosa.   
 Pisanim sporazumom određuje se i dan kada prestaje radni odnos.   
 Licu koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra radni odnos ne može da prestane pisanim sporazumom

Prestanak radnog odnosa istekom vremena na koji je zasnovan-  
 Radni odnos na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koje je državni službenik, odnosno namještenik zasnovao radni odnos ili završetkom posla za čije je izvršenje zasnovao radni odnos na određeno vrijeme

**29. Zapošljavanje stranaca**

Stranac u Crnoj Gori može da radi na osnovu dozvole za privremeni boravak i rad ili potvrde o prijavi rada, ako ovim zakonom nije drukčije propisano. (Zakon o strancima)

Stranac može da radi u Crnoj Gori samo na poslovima za koje mu je izdata dozvola za privremeni boravak i rad ili potvrda o prijavi rada i samo kod onog poslodavca koji ga zapošljava.

Poslodavac može da rasporedi stranca samo na poslove za koje mu je izdata dozvola za boravak i rad, odnosno potvrda o prijavi rada.

Poslodavac mora u poslovnim prostorijama, odnosno mjestu rada stranca imati kopiju dozvole za boravak i rad, odnosno kopiju potvrde o prijavi rada stranca koji kod njega radi.

Poslodavac je dužan da o prestanku rada stranca, prije isteka roka važenja dozvole za boravak i rad, obavijesti Ministarstvo, najkasnije u roku od osam dana od dana prestanka rada stranca.

Poslodavac ne smije zapošljavati niti koristiti rad stranca koji nezakonito boravi u Crnoj Gori.

**Izuzeci**

Bez dozvole za privremeni boravak i rad ili potvrde o prijavi rada, stranac može da radi u Crnoj Gori, ako ima:

1) dozvolu za privremeni boravak radi spajanja porodice sa crnogorskim državljaninom ili sa strancem koji ima dozvolu za stalni boravak;

2) priznat status izbjeglice ili odobrenu dodatnu zaštitu, u skladu sa zakonom kojim se uređuje azil; 3) dozvolu za privremeni boravak iz humanitarnih razloga.

U slučaju iz stava 1 ovog člana, stranac ima slobodan pristup tržištu rada Crne Gore, ukoliko posebnim propisom nije drukčije propisano.

Poslodavac mora u poslovnim prostorijama, odnosno mjestu rada stranca imati kopiju dozvole za privremeni boravak iz stava 1 tač. 1 i 3 ovog člana, odnosno dokaz o priznatom statusu izbjeglice ili odobrenoj dodatnoj zaštiti.

Poslodavac koji zapošljava stranca iz stava, dužan je da u roku od osam dana od dana zasnivanja radnog odnosa ili početka rada stranca, odnosno prestanka rada, obavijesti Ministarstvo.

**Namjena dozvola za privremeni boravak i rad**

Dozvola za privremeni boravak i rad, prema namjeni, može se izdati radi:

1)zapošljavanja stranca;

2)sezonskog zapošljavanja stranca;

3)rada upućenog radnika.

Upućeni radnik je stranac koji u ograničenom vremenskom periodu obavlja posao u Crnoj Gori, koja nije država u kojoj uobičajeno radi.

Dozvola iz stava 1 tačka 3 ovog člana, odnosi se na:

1)pružanje ugovorenih usluga;

2)kretanje lica unutar stranog privrednog društva.

**Ograničenje**

Dozvola za privremeni boravak i rad radi zapošljavanja i sezonskog zapošljavanja stranca može se izdati samo ako na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore nema nezaposlenih lica koja ispunjavaju uslove za zasnivanje radnog odnosa na poslovima na koje se dozvola odnosi ili je lice sa evidencije Zavoda za zapošljavanje odbilo zasnivanje radnog odnosa na tim poslovima.

Izuzetno, ograničenje iz stava 1 ovog člana ne odnosi se na zapošljavanje izvršnog direktora stranog privrednog društva koje je registrovano u Crnoj Gori, odnosno izvršnog direktora stranog privrednog društva koje je osnivač privrednog društva registrovanog u Crnoj Gori, kao ni na stranca sa visokim

obrazovanjem na rukovodećim poslovima u tom društvu, niti na stranca preduzetnika koji se samozapošljava, u skladu sa posebnim propisima.

Dozvola za privremeni boravak i rad radi zapošljavanja i sezonskog zapošljavanja izdaje se strancu koji ispunjava uslove propisane zakonom, a kao dokaz o opravdanosti zahtjeva priloži:

1) pisanu ponudu poslodavca za zapošljavanje stranca na određenom radnom mjestu(Poslodavac može dati pisanu ponudu samo nakon dobijanja potvrde od Zavoda za zapošljavanje da na evidenciji Zavoda nema nezaposlenih lica koja ispunjavaju uslove za zasnivanje radnog odnosa na poslovima na koje se ponuda odnosi ili je lice sa evidencije Zavoda odbilo zasnivanje radnog odnosa na tim poslovima)

2) dokaz o stečenom nivou obrazovanja i kvalifikacije;

3) dokaz o zdravstvenoj sposobnosti.

**Zaposljavanje stranaca**

Dozvola za privremeni boravak i rad radi zapošljavanja stranca izdaje se sa rokom važenja do jedne godine.

Dozvola se može produžiti najduže do dvije godine.

Poslodavac je dužan da, u roku od osam dana od dana izdavanja dozvole za privremeni boravak i rad radi zapošljavanja, sa strancem zaključi ugovor o radu i prijavi ga na obavezno socijalno osiguranje, u skladu sa propisima o radu.

Ukoliko stranac ne stupi na rad u roku iz stava 3 ovog člana, poslodavac je dužan da, najkasnije u roku od tri dana, o tome obavijesti Ministarstvo radi poništavanja dozvole za boravak i rad.

**Sezonsko zapošljavanje stranaca**

Pod sezonskim zapošljavanjem stranca podrazumijeva se radni odnos na određeno vrijeme u djelatnostima koje su sezonskog karaktera, gdje je potreba u određenom periodu za radnom snagom znatno veća.

Dozvola za privremeni boravak i rad radi sezonskog zapošljavanja izdaje se sa rokom važenja do šest mjeseci u vremenskom periodu od jedne godine.

Dozvola iz stava 2 ovog člana, koja je izdata sa rokom važenja kraćim od šest mjeseci, može se produžiti do isteka roka od šest mjeseci.

Poslodavac je dužan da, u roku od osam dana od dana izdavanja dozvole za privremeni boravak i rad radi sezonskog zapošljavanja, sa strancem zaključi ugovor o radu i prijavi ga na obavezno socijalno osiguranje, u skladu sa propisima o radu.

Ukoliko stranac ne stupi na rad u roku iz stava 4 ovog člana, poslodavac je dužan da, najkasnije u roku od tri dana, o tome obavijesti Ministarstvo radi poništavanja dozvole za boravak i rad.

**Pružanje ugovorenih usluga stranca**

Stranac može pružati ugovorene usluge na osnovu ugovora zaključenog između stranog privrednog društva i pravnog lica sa sjedištem u Crnoj Gori za koje se usluge vrše.

Ugovorene usluge može pružati stranac koji je zaposlen kod stranog privrednog društva iz stava 1 ovog člana.

**Uslovi za izdavanje dozvole za privremeni boravak i rad radi pružanja ugovorenih usluga**

Dozvola za privremeni boravak i rad radi pružanja ugovorenih usluga izdaje se strancu , a kao dokaz o opravdanosti zahtjeva, koji je preveden na crnogorski jezik od strane ovlašćenog prevodioca, priloži:

1)ugovor o pružanju ugovorenih usluga;

2)dokaz da je zaposlen kod stranog privrednog društva;

3)dokaz nadležnog organa o socijalnom osiguranju.

Dozvola za privremeni boravak i rad radi pružanja ugovorenih usluga izdaje se sa rokom važenja do jedne godine i može se produžiti do završetka ugovorenih usluga, odnosno najduže do dvije godine.

**Kretanje lica unutar stranog privrednog društva (clan 71)**

Strano privredno društvo može privremeno da rasporedi svog zaposlenog na rad u dio stranog društva, odnosno privredno društvo čiji je osnivač, a koje je registrovano u Crnoj Gori, pod uslovom da je stranac u tom stranom privrednom društvu zaposlen najmanje jednu godinu i da obavlja poslove rukovodioca ili specijaliste.

Rukovodilac, u smislu stava 1 ovog člana, je lice koje obavlja poslove upravljanja ili je član menadžmenta stranog privrednog društva ili upravlja, odnosno rukovodi organizacionom cjelinom ili vrši poslove praćenja i kontrole rada zaposlenih ili odlučuje o pravima i obavezama zaposlenih u tom društvu.

Specijalista, u smislu stava 1 ovog člana, je lice koje posjeduje posebna stručna znanja potrebna za poslovanje stranog privrednog društva.

**Uslovi za izdavanje dozvole za privremeni boravak i rad radi kretanja lica unutar stranog privrednog društva**

Dozvola za privremeni boravak i rad radi kretanja lica unutar stranog privrednog društva izdaje se strancu, a kao dokaz o opravdanosti zahtjeva, koji je preveden na crnogorski jezik od strane ovlašćenog prevodioca, priloži:

1)dokaz o privremenom raspoređivanju iz člana 71 ovog zakona;

2)dokaz da je zaposlen kod stranog privrednog društva najmanje jednu godinu;

3)dokaz nadležnog organa o socijalnom osiguranju.

Dozvola za privremeni boravak i rad radi kretanja lica unutar stranog privrednog društva izdaje se sa rokom važenja do jedne godine i može se produžiti do završetka poslova, odnosno najduže do dvije godine.

**Godišnja kvota za rad stranaca**

Godišnji broj dozvola za privremeni boravak i rad stranaca, utvrđuje Vlada, u skladu sa migracionom politikom, stanjem i kretanjem na tržištu rada u Crnoj Gori, najkasnije do 30. novembra tekuće godine, za narednu godinu.

Godišnjom kvotom utvrđuju se djelatnosti i zanimanja u kojima se stranci mogu zapošljavati, odnosno pružati ugovorene usluge.

U okviru godišnje kvote, odvojeno se utvrđuje godišnja kvota za zapošljavanje, sezonko zapošljavanje stranaca i pružanje ugovorenih usluga.

**Utvrđivanje godišnje kvote**

Godišnja kvota se utvrđuje na predlog organa državne uprave nadležnog za poslove rada, uz prethodno pribavljena mišljenja Zavoda za zapošljavanje, organa državne uprave nadležnih za pojedine djelatnosti za koje se utvrđuje godišnja kvota i Socijalnog savjeta. Vlada može ograničiti godišnju kvotu, povećati broj, odnosno izvršiti preraspored po namjenama, ako je to uslovljeno promjenama odnosa ponude i tražnje na tržištu rada ili zbog posebnih uslova u pojedinim djelatnostima.

Kriterijume i postupak za utvrđivanje godišnje kvote utvrđuje Vlada, na predlog organa državne uprave nadležnog za poslove rada.

**Rad stranca mimo godišnje kvote**

Dozvola za privremeni boravak i rad mimo godišnje kvote može se izdati strancu:

1) koji u Crnoj Gori obavlja poslove na osnovu međunarodnog ugovora koji Crna Gora zaključi sa drugom državom, pod uslovom uzajamnosti;

2) koji izvodi nastavu u ustanovama obrazovanja, na jeziku i pismu pripadnika manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica;

3) profesionalnom sportisti ili sportskom radniku koji u Crnoj Gori radi u skladu sa zakonom kojim se uređuje sport;

4) koji je privremeno raspoređen kao rukovodilac ili specijalista, u skladu sa članom 71 ovog zakona;

5) koji je uključen u realizaciju razvojnih projekata koje je utvrdila Vlada;

6) sa prebivalištem u susjednoj državi, koji je zaposlen ili obavlja rad u Crnoj Gori i najmanje jednom nedjeljno se vraća u mjesto prebivališta (dnevni migrant).

**Prestanak dozvole za privremeni boravak i rad**

Dozvola za privremeni boravak i rad prestaje da važi:

1) istekom roka važenja;

2) prestankom ugovora o radu, odnosno ugovora o pružanju ugovorenih usluga ili prestankom rješenja o privremenom raspoređivanju;

3) ako stranac obavlja poslove za koje mu nije izdata dozvola za privremeni boravak i rad;

4) ako se naknadno utvrdi da postoje razlozi iz člana 9 ovog zakona(ako imaju zabranu ulaska u CG)

5) ako je strancu izrečena zaštitna mjera udaljenja, mjera bezbjednosti protjerivanje stranca iz zemlje ili zaštitna mjera protjerivanje stranca sa teritorije Crne Gore ;

6) kad stranac ostvari pravo na stalni boravak.

**Poništavanje dozvole za privremeni boravak i rad**

Dozvola za privremeni boravak i rad poništava se:

1)ako je izdata na osnovu neistinitih podataka o strancu ili poslodavcu;

2)u slučaju iz člana 67 stav 4 i člana 68 stav 5 ovog zakona. ( ukoliko stranac ne stupi na rad)

Rješenje o poništavanju dozvole za privremeni boravak i rad donosi Ministarstvo.

**Potvrda o prijavi rada**

Na osnovu izdate potvrde o prijavi rada u Crnoj Gori mogu boraviti i raditi do 90 dana, u vremenskom periodu od jedne godine, stranci:

1) koji u Crnoj Gori obavljaju poslove na osnovu međunarodnih ugovora koje Crna Gora zaključi sa međunarodnom organizacijom ili Evropskom unijom o stručno-tehničkoj pomoći ili na osnovu drugih potvrđenih međunarodnih ugovora;

2) osnivači, članovi organa upravljanja i rukovođenja i izvršni organi privrednog društva kao i revizori koje je to privredno društvo angažovalo;

3) koji su pozvani kao profesori ili predavači i naučni radnici koji učestvuju u nekom naučnoistraživačkom projektu od značaja za Crnu Goru;

4) predavači koji učestvuju na organizovanim stručnim skupovima i seminarima;

5) civilni i vojni službenici vlada drugih država koji u Crnu Goru dolaze na osnovu ugovora o saradnji sa Vladom;

6) koji obavljaju usluge za koje se zahtijeva visoko obrazovanje ili posebno specijalističko znanje i iskustvo, uz prethodno dobijenu saglasnost organa državne uprave nadležnog za djelatnost u kojoj se usluga pruža;

7) koji obavljaju poslove istraživanja u Crnoj Gori koje je odobrila Vlada;

8) dopisnici akreditovani u Crnoj Gori ili izvještači stranih medija;

9) umjetnici i tehničko osoblje za operu, balet, pozorište, koncerte, likovne i druge kulturne manifestacije, ako u Crnoj Gori ne borave duže od 30 dana, odnosno tri mjeseca godišnje sa prekidima;

10) autori i izvođači na području filmske, televizijske, muzičke, muzičko-scenske, plesne i baletske umjetnosti, kao i prateće tehničko osoblje, ako u Crnoj Gori ne borave duže od 30 dana, odnosno tri mjeseca godišnje sa prekidima;

11) zaposleni u stranom privrednom društvu, koji obavljaju dodatno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih, odnosno koji se dodatno osposobljavaju i usavršavaju, kod pravnoglica sa sjedištem u Crnoj Gori koje je poslovno ili vlasnički povezano sa tim stranim privrednim društvom;

12) koji u Crnu Goru dolaze radi učestvovanja na sportskim takmičenjima;

13) koji obavljaju poslove isporuke, montaže ili servisa mašina ili opreme, ako njihov rad ne traje duže od 30 dana neprekidno, odnosno ukupno tri mjeseca godišnje sa prekidima;

14) koji učestvuju na sajamskim ili izložbenim manifestacijama na kojima izlaže njihov poslodavac;

15) učenici ili studenti koji u Crnoj Gori obavljaju praksu na osnovu međunarodnog ugovora o razmjeni učenika, odnosno studenata;

16) koji djeluju u okviru registrovanih humanitarnih organizacija;

17) zaposleni u cirkusima ili zabavnim parkovima;

Pravna i fizička lica koja koriste usluge stranaca dužna su da imaju zaključen ugovor ili drugi dokaz o izvršenju posla sa strancem ili stranim poslodavcem koji upućuje stranca na rad u Crnu Goru.

**30. Prava nezaposlenih lica**

. Незапослено лице има право да:

1) се информише код Завода и агенције о могућностима и условима за

запошљавање;

2) бесплатно користи услуге Завода и агенције;

3) са Заводом и агенцијом утврди индивидуални план запошљавања;

4) учествује у програмима и мјерама активне политике запошљавања, у складу са

индивидуалним планом запошљавања;

5) оствари новчану накнаду за вријеме незапослености у складу са законом;

6) оствари новчану помоћ за вријеме образовања, оспособљавања, професионалне

рехабилитације теже запошљивих лица и укључивања у друге мјере усмјерене на

повећање запослености, односно смањење незапослености, у складу са општим

актом Завода.

**ПРАВА ИЗ ОСИГУРАЊА ОД НЕЗАПОСЛЕНОСТИ**

**Обавезно осигурање!**

Обавезно осигурање од незапослености се спроводи у складу са посебним законом.

**Права из осигурања од незапослености**

Осигурањем од незапослености овог закона незапосленом лицу се

обезбјеђује право на **новчану накнаду** и **право на здравствено осигурање**, **пензијско**

и**инвалидско** осигурање за вријеме коришћења права на новчану накнаду.

**Право на новчану накнаду**

(1) Право на новчану накнаду има осигураник који прије престанка радног односа

има стаж осигурања од најмање 12 мјесеци непрекидно или са прекидима у

последњих 18 мјесеци.

(2) Осигураник који је био у радном односу са непуним радним временом има

право на новчану накнаду, ако по прерасподјели радног времена на пуно радно

вријеме испуни услове из става 1 овог члана.

(3) Право на новчану накнаду има осигураник из ст. 1 и 2 овог члана којем је, у

смислу посебног закона престао радни однос без његове сагласности или кривице,

који се пријави Заводу и поднесе захтјев.

**Право на новчану накнаду не може остварити осигураник којем је престао радни**

**однос због:**

1) споразумног престанка радног односа;

2) отказа од стране запосленог лица;

3) отказа од стране послодавца, у случајевима утврђеним посебним законом, изузев

у случају:- истека рока за који је заснован радни однос на одређено вријеме, односно истеком

уговора о раду на одређено вријеме; - ако запослено лице не покаже одговарајуће резултате на пробном раду;- када се запосленом лицу исплати отпремнина по основу вишка запослених;

4) испуњавања услова за престанак радног односа по сили закона, изузев у случају

престанка радног односа усљед стечаја или ликвидације, односно у свим другим

случајевима престанка рада послодавца у складу са посебним законом;

5) стицања услова за остваривање права на старосну, инвалидску или породичну

пензију по посебном закону.

**Изузеци**

Незапослено лице, које је отказало уговор о раду, има право на новчану накнаду,

ако је до престанка радног односа дошло због:

1) премјештања брачног друга у друго мјесто пребивалишта, у складу са посебним

прописима;

2) промјене мјеста пребивалишта ради успостављања заједнице живота након

закљученог брака;

3) здравствених разлога незапосленог лица или чланова његове уже породице ради

пресељења у друго мјесто на основу налаза надлежног органа одговарајуће

здравствене установе.

**Трајање права на новчану накнаду**

Новчана накнада припада незапосленом лицу које је прије престанка радног односа

испунило услове из члана 47 овог закона, и то:

1) 3 мјесеца ако има стаж осигурања од једне до пет година;

2) 4 мјесеца ако има стаж осигурања од пет до 10 година;

3) 6 мјесеци ако има стаж осигурања од 10 до 15 година;

4) 8 мјесеци ако има стаж осигурања од 15 до 20 година;

5) 10 мјесеци ако има стаж осигурања од 20 до 25 година;

6) 12 мјесеци ако има стаж осигурања преко 25 година;

7) до поновног запослења, односно наступања неког од основа за престанак права

на новчану накнаду по овом закону, ако има више од 35 година стажа осигурања;

8) незапосленом лицу које има више од 25 година стажа осигурања, а родитељ је

лица које у складу са законом остварује право на личну инвалиднину, припада

право на новчану накнаду до поновног запослења, односно до наступања неког од

основа за престанак права на новчану накнаду по овом закону.

**Мировање права на новчану накнаду**

(1) Право на новчану накнаду кориснику новчане накнаде мирује за вријеме:

1) упућивања на рад у иностранство у оквиру међународно - техничке или

културно-просвјетне сарадње у дипломатско-конзуларно и друго представништво;

2) издржавања казне затвора, мјере безбједности, васпитне или заштитне мјере у

трајању до шест мјесеци;

3) за које борави у иностранству као брачни друг запосленог који је упућен на рад у

иностранство.

(2) Незапослено лице које се, у случајевима из става 1 овог члана, пријави Заводу у

року од 30 дана од дана престанка разлога за мировање права на новчану накнаду

има право да настави са коришћењем права на новчану накнаду за преостало

вријеме.

**Престанак права на новчану накнаду**

Кориснику новчане накнаде престаје право на новчану накнаду, ако:

1) истекне период за који му је признато право;

2) закључи уговор о раду са послодавцем;

3) се региструје као предузетник;

4) стекне услове на старосну или оствари право на инвалидску пензију или

породичну пензију;

5) се утврди престанак услова за остваривање права на новчану накнаду;

6) се без оправданог разлога не одазове на позив Завода ради запошљавања;

7) се без оправданог разлога, у два узастопна мјесеца, не јави Заводу;

8) не обавијести Завод у року од осам дана о свакој промјени која може утицати на

стицање, остваривање и престанак права на новчану накнаду;

9) одбије одговарајуће запослење у мјесту свог пребивалишта;

10) без оправданих разлога одбије укључивање у мјере активне политике

запошљавања;

11) ступи на издржавање казне затвора, мјере безбједности, васпитне или заштитне

мјере у трајању дужем од шест мјесеци;

12) се рјешењем надлежне инспекције рада утврди да ради супротно прописима о

раду;

13) престане да се води у евиденцији незапослених лица.

**Висина новчане накнаде**

Новчана накнада износи 40% од минималне зараде утврђене Општим колективним

уговором.

У поступку за остваривање права утврђених овим законом примјењују се одредбе закона којим се уређује општи управни поступак, ако овим законом није друкчије уређено.Поступак за остваривање права утврђених овим законом покреће се на захтјев незапосленог лица и послодавца

**31. Funkcije službe za zapošljavanje i agencije za zapošljavanje**

**Послови запошљавања**

(1) Послови запошљавања су:

1) информисање о могућностима и условима за запошљавање;

2) посредовање у запошљавању;

3) професионална оријентација и савјетовање о планирању каријере;

4) образовање и оспособљавање одраслих;

5) професионална рехабилитација теже запошљивих лица;

6) јавни радови;

7) посредовање у запошљавању грађана Црне Горе у иностранству, у складу са

посебним законом;

8) издавање радне дозволе странцу, у складу са посебним законом;

9) спровођење других мјера активне политике запошљавања.

(2) Послови запошљавања су од јавног интереса.

**Носиоци послова запошљавања**

Носиоци појединих послова запошљавања су Завод и агенција за запошљавање (у

даљем тексту: агенција) који обављају послове под условима прописаним овим

законом.

**Завод**

(1) Завод има својство правног лица и обавља послове запошљавања утврђене овим

законом и статутом Завода, као послове из пренесене надлежности.

(2) Послове запошљавања обављају организационе јединице Завода утврђене

статутом Завода.

**Дјелатност Завода**

Завод, поред послова запошљавања овог закона, обавља и послове:

1) обезбјеђивање права из осигурања од незапослености и других права у складу са

законом,

2) вођење евиденција у области запошљавања, у складу са овим законом;

3) истраживање кретања на тржишту рада и припрема аналитичке и информативне

основе за утврђивање политике запошљавања;

4) спровођење међународних уговора о запошљавању;

5) сарадња са послодавцима, образовним установама и др6) сарадња у области запошљавања на међународном плану;

7) други послови у области запошљавања, у складу са овим законом и другим

Прописима

**Органи Завода су управни одбор и директор**.

**Агенција**

(1) Агенцију овог закона може основати физичко или правно лице.

**Дозвола за рад**

(1) Министарство издаје агенцији дозволу за рад, у року од 30 дана од дана

подношења захтјева.

(2) Министарство води регистар издатих дозвола за рад.

(3) Агенција може почети са радом након добијене дозволе за рад.

**Послови агенције**

(1) Агенција може обављати послове запошљавања:

1) информисање о могућностима и условима запошљавања;

2) посредовање у запошљавању лица која траже запослење и странаца који траже

запослење у Црној Гори;

2а) посредовање у запошљавању грађана Црне Горе у иностранству, у складу са

посебним законом;

3) професионалну оријентацију и савјетовање о планирању каријере;

4) образовање и оспособљавање одраслих;

5) професионалну рехабилитацију теже запошљивих лица;

6) јавне радове;

7) спровођење и других мјера активне политике запошљавања.

О обављеним пословима запошљавања агенција је дужна да Завод обавјештава полугодишње.

**32. Pravo iz zdravstvenog osiguranja**

Pored opstih nacela socialnog osiguranja (nacelo obaveznosti, solidarnosti I uzajamnosti) zdravstveno osiguranje ima I svoja posebna : nacelo javnosti, nacelo zastite prava osiguranih lica I zastite javnog intresa, nacelo ekonomicnosti I efikasnosti zdravstvenog osiguranja.

Zdrastveno osiguranje moze biti obavezno javno I dobrovoljno – privatno ili dobrovoljno javno. U uporednom pravu u evropskim okvirima dobrovoljno zdravstveno osiguranje moze da bude: a) dopunsko b) dodatno osiguranje za usluge koje nisu pokrivene javnim zdravstvenim osiguranjem c) predstavlja alternativu za javno zdravstveno osiguranje kao dupli vid osiguranja d) kao privatno zdravstveno osiguranje za lica koja nisu obavezno osigurana u skladu sa zakonom o obaveznom zdravstvenom osiguranju .

U zdravstvenom osiguranje je najsiri krug osiguranih lica u oblasti socijanog osiguranja . Pored toga sto su ukljuceni osiguranici – lica koja obavljaju profesionalnu aktivnost: zaposleni, samo-zaposleni I poljoprivrednici, funkcioneri- izabrana ili postavljena lica ako za obavljanje funkcije ostvaruju zaradu. Najzad osiguranici su I lica za cim radom je prestala potreba, dok ostvaruju novcanu naknadu prema propisima o radu I zaposljavanju. Osiguranicima se smatraju I lica osudjena na izdrzavanje kazne zatvora dok rade u privrednoj jedinici ustanove za izvrsenje kazne.

Osigurana lica su pored osiguranika I clanovi njihovih porodica koji nisu osigurani po nekom drugom osnovu (clanovi uze porodice-supruznik ili vanbracni partner, djeca rodjena u braku ili van braka, ocuh maceha, deca, baba …) . Djeca sticu pravo na zdravstveno osiguranje do zavrsetka osnovnog obaveznog obrazovanja, do 18 godine zivota, a najkasnije do navrsenih 26 godina zivota.

Zakon

Prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja su: 1) pravo na zdravstvenu zaštitu; 2) pravo na naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad; 3) pravo na naknadu putnih troškova u vezi korišćenja zdravstvene zaštite. Osigurano lice ostvaruje prava iz stava 1 ovog člana na način utvrđen ovim zakonom i zakonom kojim je uređena zdravstvena zaštita.

**33. Pravo na zdravstvenu zastitu**

Pravo na zdravstvenu zastitu je osnovno socijano pravo – “svako ima pravo na zastitu svog fizickog I psihickog zdravlja.” “Zdravlje je stanje potpunog fizickog, mentalnog I drustvenog blagostanjakoje se moze ostvariti postizanjem ravnoteze izmedju procesa koji se odigravaju unutar covjekovog organizma, njegove licnosti I odnosa covjeka sa okolinom.”

Pravo na zdravstvenu zastitu je osnovno pravo za osiguranike I osigurana lica pokriveno obaveznim zdravstvenim osiguranjem. Ukoliko odredjena lica nisu pokrivena obaveznim zdravstvenim osiguranjem u skladu sa zakonom sam ustav garantuje da djeca, trudnice, majke tokom porodiljskog osustva , samohrani roditelji sa djecom do sedme godine i stari ostvaruju zdravstvenu zastitu iz javnih prihoda.

Zdravstvena zastita se obezbjedjuje I uz postovanje nacela humanosti koje podrazumijeva partnerski odnos pacijenata I zdravstvenog radnika uz uzajamno povjerenje I postovanje (lekar ne lijeci bolest vec bolesnika), kao I pravo na obavjestenje kako bi odlucio o pristanku na predlozenu medicinsku mjeru.

Zdravstvena zastita se zasniva na nacelu postovanja prava na privatnost I povjerljivost svih licnih informacija koje je pacijent saopstio zdravstvenom radniku.

U slucaju privremene sprijecenosti za rad usled bolesti ili povrede osiguranik je duzan da najkasnije u roku od tri dana o tome obavijesti poslodavca I dostavi mu potvrdu ljekara koja sadrzi I vrijeme ocekivane sprijecenosti za rad. U slucaju teze bolesti umjesto zaposlenog potvrdu poslodavcu mogu dostaviti clanovi uze porodice ili druga lica sa kojima zivi unutar domacinstva.

Bez obzira sto pacijent ima pravo da odbije medicinsku mjeru, ne pristanak na predlozenu medicinsku mjeru moze da ima svoje posledice na odredjena prava zaposlenog po osnovu zdravstvenog osiguranja (gubitak prava na naknadu zarade za vrijeme privremene sprijecenosti za rad).

Uslov za ostvarivanje prava po osnovi obaveznog zdravstvenog osiguranja je prethodni staz osim u slucaju povreda na radu ili profesionalne bolesti.

U domacem pravu potreban staz osiguranja je najmanje tri mjeseca neprekidno ili 6 mjeseci sa prekidima u poslednjih 18 mjeseci prije pocetka koriscenja prava na: a) zdravstvenu zastitu b) prava na naknadu zarade za vrijeme privremene sprijecenosti za rad c)prava na naknadu putnih troskova u vezi s akoriscenjem zdravstvene zastite.

Ukoliko je doslo do povrede na radu ili profesionalne bolesti osiguranika prava ostvaruje nezavisno od prethodnog staza zdravstvenog osiguranja, isto vazi za slucaj hitne medicinske pomoci.

Osnovna nacela u medjunarodnom pravu u pogledu zdravstvene zastite su: a) dostupnost zdravstvene zastite b) jednakost sansi u ostvarivanju prava c) sloboda pacijenta u pogledu izbora zdravstvene zastite I zdravstvene ustanove

Zastita prava osiguranog lica – Zastitu prava obezbjedjuje organizacija zdravstvenog osiguranja kod kojeg je zaposleni osiguran, a zastitu prava pacijenata obezbjedjuje jedinica lokalne samouprave. Savjetnik pacijenata obavlja poslove zastite po podnijetim prigovorima. Pacijent podnosi prigovor savjetniku pacijenata pismeno ili usmeno na zapisnik. Sudska zastita prava na zdravstvenu zastitu se obezbjedjuje pred osnovnim sudom u parnicnom postupku.

Zakon

Zdravstvena zaštita obuhvata: 1) medicinske mjere i postupke za unapređivanje zdravlja, sprječavanje, suzbijanje i rano otkrivanje bolesti i drugih poremećaja zdravlja; 2) ljekarske preglede i druge vrste medicinske pomoći u cilju utvrđivanja, praćenja i provjeravanja zdravstvenog stanja; 3) liječenje oboljelih i povrijeđenih i druge vrste medicinske pomoći; 4) liječenje van Crne Gore i u inostranstvu; 5) prevenciju i liječenje bolesti usta i zuba; 6) medicinsku rehabilitaciju; 7) ljekove i medicinska sredstva; 8) medicinsko - tehnička pomagala (proteze, ortopedska i druga pomagala, stomato-protetičku pomoć i stomatološke materijale i nadoknade). Zdravstvena zaštita iz stava 1 tačka 5 ovog člana obuhvata liječenje bolesti usta i zuba u hitnim medicinskim stanjima i prevenciju i liječenje bolesti usta i zuba kod djece do navršenih 15 godina života, žena u toku trudnoće i lica starijih od 65 godina života.

Obim prava i standarde zdravstvene zaštite iz člana 16 stav 1 tač. 1 do 5 ovog zakona utvrđuje Vlada Crne Gore ( u daljem tekstu: Vlada), na predlog Ministarstva zdravlja, polazeći od godišnjeg programa zdravstvene zaštite i godišnjeg finansijskog plana Fonda, kao i raspoloživih zdravstvenih kapaciteta, posebno vodeći računa o zdravstvenoj zaštiti sljedećih kategorija: 1) djece iz čl. 12 i 13 ovog zakona; 2) žena u toku trudnoće, porođaja i materinstva; 3) lica starijih od 65 godina života; 4) vojnih invalida i civilnih invalida rata, u skladu sa posebnim propisima; 5) hendikepiranih lica sa značajnim tjelesnim oštećenjem od najmanje 70% utvrđenim u smislu posebnih propisa; 6) lica oboljelih od zaraznih bolesti, reumatske groznice i njenih komplikacija, malignih oboljenja, šećerne bolesti, hronične bubrežne insuficijencije, koronarne, cerebralne i vaskularne bolesti, sistemskih autoimunih bolesti, fiksne hipertenzije sa komplikacijama, progresivnih nervno-mišićnih oboljenja, cerebralne paralize, multipleks skleroze, cistične fibroze i hemofilije, lica sa duševnim poremećajima i nedovoljno mentalno razvijenih lica, u vezi sa zdravstvenom zaštitom od tih bolesti.

Zdravstvenom zaštitom, u smislu člana 16 ovog zakona, ne smatraju se: 1) medicinska ispitivanja radi utvrđivanja zdravstvenog stanja, tjelesnog oštećenja i invalidnosti u postupcima kod drugih organa i organizacija; 2) zdravstveni pregledi radi zapošljavanja, upisa u odgovarajuće ustanove obrazovanja, pohađanja kurseva, dobijanja uvjerenja za vozačke dozvole, za sudske i druge sporove i u drugim slučajevima kada se pregled ne obavlja u cilju zdravstvene zaštite; Katalog propisa v3.05 Strana: 4 3) pregled zaposlenih upućenih na rad u inostranstvo od strane poslodavca, u skladu sa posebnim zakonom, kao i mjere preventivne zdravstvene zaštite za putovanja u inostranstvo i zdravstveni pregled za ta putovanja.

Fond utvrđuje: 1) indikacije za korišćenje medicinske rehabilitacije u zdravstvenim ustanovama koje obavljaju specijalizovanu rehabilitaciju; 2) listu ljekova koji se propisuju i izdaju na teret sredstava Fonda namijenjenih za obavezno zdravstveno osiguranje; 3) indikacije za medicinsko-tehnička pomagala (proteze, ortopedska i druga pomagala, stomato-protetičku pomoć, stomatološke materijale i nadoknade) i standarde za materijale od kojih se izrađuju ova sredstva, rokove korišćenja, kao i uslove za izradu novih sredstava prije isteka tih rokova. Na akt iz stava 1 tačka 2 ovog člana saglasnost daje ministarstvo nadležno za poslove zdravlja (u daljem tekstu: Ministarstvo). U postupku donošenja akata iz stava 1 tač. 1 i 3 ovog člana Fond pribavlja stručno mišljenje nadležne zdravstvene ustanove.

Fond ne obezbjeđuje sredstva za ostvarivanje zdravstvene zaštite u slučajevima: 1) zahvata estetske rekonstruktivne hirurgije, osim estetske rekonstrukcije kongenitalnih anomalija kod djece, rekonstrukcije dojke nakon mastektomije, estetske rekonstrukcije nakon teških ozljeđivanja u cilju sprječavanja invaliditeta; 2) postupaka vještačke oplodnje, uključujući in vitro fertilizaciju nakon drugog pokušaja; 3) hirurškog liječenja gojaznosti; 4) liječenja medicinskih komplikacija koja nastaju kao posljedica korišćenja zdravstvene zaštite van utvrđenih standarda zdravstvene zaštite; 5) specifične zdravstvene zaštite zaposlenih, koja se ostvaruje na osnovu ugovora između poslodavca i zdravstvene ustanove.

*Zdravstvena zaštita osiguranih lica na radu u* inostranstvu

Osiguranik iz člana 8 tačka 7 ovog zakona za vrijeme rada u inostranstvu ima pravo da koristi zdravstvenu zaštitu u inostranstvu, u obimu koji se obezbjeđuje osiguranicima zaposlenim u Crnoj Gori. Članovi uže porodice osiguranika iz stava 1 ovog člana, za vrijeme dok sa osiguranikom borave u inostranstvu, imaju pravo na zdravstvenu zaštitu u inostranstvu, ako je osiguranik upućen na rad u inostranstvo duže od šest mjeseci, a ako je osiguranik upućen na rad u inostranstvo do šest mjeseci imaju zdravstvenu zaštitu samo u slučaju hitne medicinske pomoći.

Osiguranici zaposleni u domaćinstvima državljana Crne Gore na radu u inostranstvu i članovi njihovih užih porodica, dok sa njima borave u inostranstvu, kao i osiguranici upućeni u inostranstvo od poslodavca radi vršenja određenih poslova, odnosno zadataka, školovanja ili stručnog usavršavanja, ako su prije svog zaposlenja, odnosno odlaska u inostranstvo imala prebivalište u Crnoj Gori, za vrijeme boravka u inostranstvu do šest mjeseci, imaju pravo na zdravstvenu zaštitu u inostranstvu samo u slučajevima hitne medicinske pomoći, a ako su na radu u inostranstvu duže od šest mjeseci imaju pravo na zdravstvenu zaštitu u obimu utvrđenom za osiguranike u Crnoj Gori.

Pravo na zdravstvenu zaštitu iz čl. 21 i 22 ovog zakona imaju osiguranici i članovi njihovih užih porodica, ako je prije njihovog odlaska u inostranstvo utvrđeno da ne boluju od akutnih ili hroničnih oboljenja za koje je potrebno liječenje ili ljekarski nadzor. Osiguranik, odnosno član njegove uže porodice koji je boravio u inostranstvu bez prethodno utvrđenog zdravstvenog stanja, u smislu stava 1 ovog člana, ima samo pravo na naknadu troškova koji su nastali korišćenjem hitne medicinske pomoći, ukoliko se ustanovi da prije odlaska u inostranstvo nije bolovalo od akutnog ili hroničnog oboljenja za koje je potrebno liječenje ili ljekarski nadzor.

Katalog propisa v3.05 Strana: 5 Bliže uslove i način ostvarivanja zdravstvene zaštite osiguranih lica iz čl. 21, 22 i 23 ovog zakona utvrđuje Fond.

**34. Novcana naknada u slucaju sprijecenosti za rad**

Pravo na naknadu u slucaju sprijecenosti za rad je osnovno pravo po osnovu zdravstvenog osiguranja. U domacem pravu visina naknade zavisi od uzroka privremene sprijecenosti za rad – ako je uzrok povreda na radu ili profesionalna bolest naknada zarade iznosi 100% osnovice . Ako je povreda van rada ili bolest uzrok privremene sprijecenosti naknade zarade iznosi 65% osnovice.   
Socijalna pravna nalaze da naknada zarade ne moze biti niza od minimalne zarade za mjesec za koji se vrsi obracun naknade zarade.

Zakon

Naknada zarade pripada osiguranicima iz stava 1 ovog člana, ako su: 1) usljed bolesti ili povrede privremeno spriječeni za rad; 2) spriječeni da rade zbog medicinskog ispitivanja; 3) izolovani kao kliconoše ili zbog pojave zaraze u njihovoj okolini; 4) određeni da njeguju oboljelog člana uže porodice, u skladu sa opštim aktom Fonda; 5) spriječeni da rade zbog dobrovoljnog davanja tkiva i organa; 6) određeni za pratioca oboljelog lica upućenog na liječenje ili ljekarski pregled u drugo mjesto, odnosno dok borave kao pratilac u stacionaru, u skladu sa opštim aktom Fonda. Privremenu spriječenost za rad iz stava 2 ovog člana utvrđuje izabrani tim ili izabrani doktor, odnosno nadležna ljekarska komisija, zavisno od vrste i prirode bolesti, u skladu sa aktom Fonda.

Naknadu zarade za prvih 60 dana privremene spriječenosti za rad obezbjeđuje poslodavac iz svojih sredstava, a nakon toga naknadu obezbjeđuje Fond.

Osnov za obračun naknade zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad je prosjek zarade koju je zaposleni ostvario u poslednja tri mjeseca koja prethode mjesecu u kome je nastupila privremena spriječenost za rad, s tim što ne može biti veća od zarade koja služi kao osnov za obračun i uplatu doprinosa za obavezno zdravstveno osiguranje. U osnov za naknadu iz stava 1 ovog člana ulazi i osnov od koga je određena naknada zarade, ako je osiguranik u to vrijeme bio spriječen za rad, naknada za rad u dane državnih praznika, naknada za godišnji odmor i naknada za vrijeme plaćenog odsustva. Ukoliko privremena spriječenost za rad traje duže od mjesec dana, osnov za naknadu za svaki naredni mjesec neprekidne spriječenosti za rad usklađuje se sa porastom zarada kod pravnog, odnosno fizičkog lica gdje je zaposleni u radnom odnosu, ostvarenim u posljednjem mjesecu koji prethodi mjesecu za koji se isplaćuje naknada. Ukoliko nije moguće utvrditi osnov za naknadu, kao osnov za naknadu se uzima iznos zarade koju bi zaposleni ostvario da je radio. Za preduzetnike i lica koja samostalno obavljaju profesionalnu djelatnost kao osnovno zanimanje osnov za naknadu za vrijeme privremene spriječenosti za rad čini osnov na koji se obračunavaju i plaćaju doprinosi za obavezno zdravstveno osiguranje.

Naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad određuje se najmanje u visini od 70% od osnova za naknadu. Visina naknade iz stava 1 ovog člana, koju obezbjeđuje poslodavac iz svojih sredstava, utvrđuje se kolektivnim ugovorom, u skladu sa ovim zakonom. Naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad prouzrokovane povredom na radu i profesionalnom bolešću, izolovanja zbog kliconoštva, zbog davanja krvi, tkiva i organa, za vrijeme održavanja trudnoće, kao i za slijepa lica i hendikepirana lica, obezbjeđuje se u visini od 100% od osnova za naknadu. Naknada zarade po osnovu privremene spriječenosti za rad za vrijeme održavanja trudnoće obezbjeđuje se od prvog dana privremene spriječenosti za rad iz sredstava Fonda namijenjenih za obavezno zdravstveno osiguranje.

Naknada zarade, u skladu sa ovim zakonom, pripada od prvog dana privremene spriječenosti za rad i za sve vrijeme trajanja te spriječenosti, ali samo za vrijeme za koje bi osiguranik radio i ostvario zaradu da nije nastupila privremena spriječenost za rad.

U slučaju dužeg trajanja privremene spriječenosti za rad prouzrokovane bolešću ili povredom, a najkasnije po isteku 10 mjeseci neprekidne spriječenosti za rad, odnosno po isteku 12 mjeseci u toku kojih je bilo ukupno 10 mjeseci spriječenosti za rad sa prekidima, Fond je dužan da zaposlenog sa potrebnom medicinskom Katalog propisa v3.05 Strana: 6 dokumentacijom uputi nadležnom organu za ocjenu radne sposobnosti, odnosno invalidnosti prema propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju. Organ iz stava 1 ovog člana dužan je da izvrši ocjenu radne sposobnosti, odnosno invalidnosti u roku do 60 dana od dana podnošenja zahtjeva za ocjenu radne sposobnosti i za to vrijeme naknadu zarade obezbjeđuje Fond, a po isteku tog roka, naknadu zarade obezbjeđuje Fond penzijskog i invalidskog osiguranja. Pravo na naknadu zarade prestaje kada rješenje o utvrđenoj invalidnosti prema propisima o invalidskom osiguranju postane pravosnažno. Upućivanje zaposlenog na ocjenu radne sposobnosti, isplata naknade zarade, vrste oboljenja kod kojih se izuzetno može dati ocjena i mišljenje da liječenje nije završeno i druga pitanja od značaja za ostvarivanje ovog prava uređuju se ugovorom između Fonda i Fonda penzijskog i invalidskog osiguranja.

Osiguraniku ne pripada naknada zarade, ako: 1) je namjerno prouzrokovao spriječenost za rad; 2) je spriječenost za rad prouzrokovana dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci; 3) se za vrijeme privremene spriječenosti za rad bavi privrednom ili drugom djelatnošću kojom ostvaruje prihod; 4) je namjerno sprječavao ozdravljenje; 5) se bez opravdanog razloga ne podvrgne liječenju, osim ako za liječenje nije potreban pristanak predviđen posebnim propisima; 6) se bez opravdanog razloga ne javi izabranom doktoru ili izabranom timu, odnosno komisiji za ocjenu sposobnosti ili se ne odazove na ljekarski, odnosno komisijski pregled u zakazano vrijeme. Osiguraniku ne pripada naknada zarade od dana kada su utvrđene okolnosti iz stava 1 ovog člana pa sve dok traju te okolnosti ili njihove posljedice. Ako se činjenice iz stava 1 ovog člana utvrde poslije ostvarivanja prava na naknadu, isplata naknade osiguraniku se obustavlja. Naknada zarade ne pripada licima na izdržavanju kazne zatvora i licima prema kojima se sprovodi mjera bezbjednosti obaveznog psihijatrijskog liječenja i čuvanja u zdravstvenoj ustanovi, kao i licima kojima je izrečena mjera obaveznog liječenja i čuvanja alkoholičara i narkomana.

Bliži način ostvarivanja prava osiguranika na privremenu spriječenost za rad i ostvarivanja prava na naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad iz čl. 25 do 30 ovog zakona utvrđuje Fond. 4) Pravo na naknadu putnih troškova u vezi korišćenja zdravstvene zaštite

Naknada troškova prevoza u vezi korišćenja zdravstvene zaštite obezbjeđuje se osiguranim licima, kao i pratiocu u slučaju potrebe. Naknada troškova prevoza pripada osiguranom licu kada je od izabranog tima ili izabranog doktora, odnosno nadležne ljekarska komisije upućen ili pozvan u drugo mjesto u vezi sa ostvarivanjem zdravstvene zaštite ili radi ocjene privremene spriječenosti za rad. Naknada troškova iz stava 1 ovog člana ostvaruje se u skladu sa aktom Fonda.

**Penzijsko-invalidsko osiguranje**

Penzijsko i invalidsko osiguranje u Crnoj Gori obuhvata:

Obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje na osnovu tekućeg finansiranja

Obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje na osnovu individualne kapitalizovane štednje

Dobrovoljno penzijsko osiguranje na osnovu individualne kapitalizovane štednje

Obaveznim penzijskim I invalidskim osiguranjem na osnovu tekućeg finansiranja osiguranici mase, po osnovu rada, zavisno od dužine ulaganja I visine osnovice na koju je plaćen do prinos za penzijsko iinvalidsko osiguranje, uz primjenu načela uzajamnostI I solidarnosti, obezbjeđuju se prava za slučaj starosti, invalidnosti I tjelesnog oštećenja, a članovima njihovih porodica pravo za slučaj smrti osiguranika, odnosno korisnika prava.

Prava iz penzijskog I invalidskog osiguranja su lična prava i ne mogu se prenositi na druga lica. Prava iz penzijskog I invalidskog osiguranja ne mogu zastarjeti, osim prava na potraživanja dospjelih, a neisplaćenih iznosa u slučajevima utvrđenih Zakonom o penzijskom I invalidskom osiguranju.

**35. Finansiranje penzijsko-invalidskog osiguranja**

Sredstva za penzijsko-invalidsko osiguranje obezbjeđuju se iz doprinos koje plaćaju osiguranici i poslodavci. U posebnim slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom, sredstva za penzijsko i invalidsko osiguranje obezbjeđuje država, odnosno drugi obaveznici. Sredstva za penzijsko i invalidsko osiguranje obezbjeđuju se u budžetu Crne Gore. Prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja ostvaruju se u Fondu penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore.

Penzijsko i invalidsko osiguranje finansira se iz: 1) doprinosa Penzijsko i invalidsko osiguranje finansira se iz: 1) doprinosa 2)drugih izvora, u skladu sa zakonom  
 Za obaveze Fonda za ostvarivanje prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja garantuje Crna Gora.

Za osiguranike zaposlene, koji ostvaruju prihode i po osnovu dopunskog rada u skladu sa propisima o radu, plaćaju se doprinosi za penzijsko i invalidsko osiguranje i na zaradu po osnovu dopunskog rada, na način i po stopi kako se plaća doprinos na zaradu ostvarenu od zaposlenja na osnovu koga su obavezno osigurani, s tim što ukupan iznos na koji se plaća doprinos po svim osnovima ne može biti veći od najviše godišnje osnovice za plaćanje doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje u skladu sa Zakonom o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje.   
 Iznos iz stava 1 ovog člana na koji je plaćen doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje uzima se za izračunavanje godišnjeg ličnog koeficijenta prilikom odreĎivanja visine starosne, prijevremene starosne, odnosno invalidske penzije.   
 Za osiguranike koji ostvaruju i prihode van osiguranja iz stava 1 ovog člana, odnosno druge prihode na koje je u skladu sa Zakonom o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje plaćen doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje, obveznik podnošenja prijave o visini tih prihoda (prijava podataka o zaradi, naknadi, odnosno osnovici osiguranja koja služi za utvrĎivanje godišnjeg ličnog koeficijenta i visini uplaćenog doprinosa) je:   
 1)poslodavac – za prihode po osnovu zarade, odnosno naknade iz člana 10 stav 1 tačka 4 ovog zakona( članovi odbora direktora u privrednom društvu i drugom pravnom licu i članovi upravnih odbora u javnim preduzećima i ustanovama koji za svoj rad primaju naknadu, ako nijesu osigurani po drugom osnovu);   
 2) poreski organ – za lica koja ostvaruju prihode iz člana 11 ovog zakona na koje je plaćen doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje u skladu sa Zakonom o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje( Osiguranici samostalnih djelatnosti su: 1) lica koja, u skladu sa zakonom, samostalno obavljaju privrednu ili drugu djelatnost, ako nijesu obavezno osigurana po osnovu zaposlenja; 2) lica koja obavljaju poslove po osnovu ugovora o djelu, odnosno poslove po osnovu autorskog ugovora, kao i poslove po osnovu drugih ugovora, kod kojih za izvršen posao ostvaruju naknadu (u daljem tekstu: ugovorena naknada), a nijesu osigurani po drugom osnovu; 3) sveštenici, vjerski službenici, monasi i monahinje ako nijesu obavezno osigurani po drugom osnovu)

Drugi izvori sredstava iz kojih se finansira penzijsko i invalidsko osiguranje su: 1) prihodi od imovine kojom raspolaže Fond; 2) prihodi od organizacija za penzijsko i invalidsko osiguranje kod kojih je navršen dio staža osiguranja; 3) prihodi od subvencija i dotacija; 4) prihodi od finansijskih ulaganja, dividendi i kamata; 5) drugi izvori

Rashod i Fonda su: 1) penzije; 2) novčane naknade za tjelesno oštećenje; 3) pogrebni troškovi; 4) dodaci za pomoć i njegu ostvareni po propisma prije početka primjene ovog zakona; 5) prava po osnovu preostale radne sposobnosti ostvarena do 31. decembra 2003. godine; 6) troškovi po osnovu doprinosa za zdravstveno osiguranje korisnika penzija; 7) troškovi ocjenjivanja invalidnosti; 8) troškovi isplate penzija i drugih penzijskih primanja; 9) troškovi sprovoĎenja osiguranja i troškovi organa upravljanja Fondom

**36 i 17. Povreda na radu i profesionalna bolest**

Povreda na radu je svaka povreda izazvana neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizičkim ili hemijskim djelovanjem uzročno vezana za obavljanje poslova na kojima osoba radi.

Ako zaposleni doživi povredu na radu ili u vezi sa radom,ima pravo na novčanu naknadu od poslodavca za nastalu štetu ako su ispunjena sledeća dva uslova:   
- mora postojati subjektivna ili objektivna odgovornost poslodavca  
- radnik pri radu ne smije biti neobazriv i ne smije raditi bez propisane zaštitne opreme, odnosno ne smije da se ponaša u suprotnosti sa pravilima zaštite na radu.

Ako je zaposleni odgovoran za povredu na radu, poslodavac nije dužan da mu isplati naknadu štete. Ukoliko je poslodavac odgovoran za nastalu štetu odnosno povredu, čak i kad je zaposleni svojim ponašanjem doprinijeo nastanku štete, zaposleni ima pravo na isplatu sporazumnog dijela odštete.

Za štetu nanijetu trećoj osobi, koju prouzrokuje zaposleni pri radu ili u vezi sa radom, takođe odgovara poslodavac, kod koga je zaposleni radio kada je šteta prouzrokovana, osim ako se dokaže da se zaposleni ponašao kao što je trebao da se ponaša.

Prava za slučaj invalidnosti i tjelesnog oštećenja prouzrokovanih povredom na radu ili profesionalnom bolešću ostvaruju lica:

Koja se nalaze na stručnom osposobljavanju, dokvalifikaciji ili prekvalifikaciji, koja uputi Zavod za zapošljavanje Crne Gore. Doprinos za ova lica plaća Zavod za zapošljavanje.

Učenici i studenti kada se, u skladu sa zakonom, nalaze na obaveznom proizvodnom radu, profesionalnoj praksi ili praktičnoj nastavi. Doprinos za ova lica plaća Zavod za zapošljavanje.

Lica koja se nalaze na izdržavanju kazne zatvora, dok rade u ustanovi za izdržavanje kazne zatvora (radionica, radilište i sl.). Doprinos za ova lica obezbjeđuju se iz budžeta Crne Gore.

Prava za slučaj invalidnosti I tjelesnog oštećenja ostvaruju osiguranici I lica koja pretrpe povredu na radu učestvujući:

U akcijama spašavanja ili odbrane od elementarnih nepogoda ili nesreća;

U vojnoj vježbiili u vršenju drugiho baveza iz oblastiod brane zemlje utvrđenih zakonom;

Na drugim poslovima I zadacima za koje je zakonom utvrđeno da su od opšteg interesa.

 U povredu na radu spada i bolest koja je nastala kao posljedica nezgode ili neke više sile tokom rada kao i povreda nastala na redovnom putu od stana do radnog mjesta i obratno.

Bolest za koju se dokaže da je posljedica uticaja procesa rada i radnog okruženja smatra se [**profesionalnom bolešću**](http://bs.wikipedia.org/w/index.php?title=Profesionalna_bolest&action=edit&redlink=1)**.**

PIO:

Čl.34.Povredom na radu, u smislu ovog zakona, smatra se povreda osiguranika koja se dogodi u direktnoj, uzročnoj, prostornoj i vremenskoj povezanosti sa obavljanjem posla po osnovu koga je osiguran, prouzrokovana neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizičkim ili hemijskim dejstvom, naglim promjenama položaja tijela, iznenadnim opterećenjem tijela ili drugim promjenama fiziološkog stanja organizma.  
 Povredom na radu smatra se i povreda prouzrokovana na način propisan stavom 1 ovog člana koju osiguranik pretrpi pri obavljanju posla na koji nije rasporeĎen, ali koji obavlja u interesu poslodavca kod koga je zaposlen.   
 Povredom na radu smatra se i povreda prouzrokovana na način propisan stavom 1 ovog člana koju osiguranik pretrpi na redovnom putu od stana do mjesta rada i obratno, na putu preduzetom radi izvršavanja službenih poslova i na putu preduzetom radi stupanja na rad, kao i u drugim slučajevima utvrĎenim zakonom.   
 Povredom na radu smatra se i oboljenje osiguranika koje je nastalo neposredno ili kao isključiva posljedica nekog nesrećnog slučaja ili više sile za vrijeme obavljanja posla po osnovu koga je osiguran ili u vezi sa njim.

Povredom na radu smatra se i povreda prouzrokovana na način predviĎen u članu 34 ovog zakona koju osiguranik pretrpi u vezi sa korišćenjem prava na zdravstvenu zaštitu.   
 Povredom na radu smatra se i povreda prouzrokovana na način predviĎen u članu 34 ovog zakona koju lice pretrpi učestvujući u aktivnostima utvrĎenim u čl. 14 i 15 ovog zakona(čl.14. Prava za slučaj invalidnosti i tjelesnog oštećenja prouzrokovanih povredom na radu ili profesionalnom bolešću ostvaruju lica: 1) koja se nalaze na stručnom osposobljavanju, dokvalifikaciji ili prekvalifikaciji, koja uputi Zavod za zapošljavanje Crne Gore (u daljem tekstu: Zavod za zapošljavanje); 2) učenici i studenti kada se, u skladu sa zakonom, nalaze na obaveznom proizvodnom radu, profesionalnoj praksi ili praktičnoj nastavi; 3) lica koja se nalaze na izdržavanju kazne zatvora, dok rade u ustanovi za izdržavanje kazne zatvora (radionica, radilište i sl.)..... čl.15. Prava za slučaj invalidnosti i tjelesnog oštećenja ostvaruju osiguranici i lica koja pretrpe povredu na radu učestvujući: 1) u akcijama spasavanja ili odbrane od elementarnih nepogoda ili nesreća; 2) u vojnoj vježbi ili u vršenju drugih obaveza iz oblasti odbrane zemlje utvrĎenih zakonom; 3) na drugim poslovima i zadacima za koje je zakonom utvrĎeno da su od opšteg interesa)

Profesionalne bolesti, u smislu ovog zakona, jesu odreĎene bolesti nastale u toku osiguranja, prouzrokovane dužim neposrednim uticajem procesa i uslova rada na radnim mjestima, odnosno poslovima koje je osiguranik obavljao.   
 Profesionalne bolesti, radna mjesta, odnosno poslove na kojima se te bolesti pojavljuju i uslove pod kojima se smatraju profesionalnim bolestima, u smislu stava 1 ovog člana, utvrĎuje organ državne uprave nadležan za poslove penzijskog i invalidskog osiguranja, po prethodno pribavljenom mišljenju organa državne uprave nadležnog za poslove zdravlja

Osiguranik kod koga nastane gubitak radne sposobnosti stiče pravo na invalidsku penziju:   
 1) ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću - bez obzira na dužinu penzijskog staža;  
 2) ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću – pod uslovom da je gubitak radne sposobnosti nastao prije navršenja godina života propisanih za sticanje prava na starosnu penziju iz člana 17 stav 1 ovog zakona i da je imao navršen penzijski staž koji mu pokriva najmanje jednu trećinu radnog vijeka.   
 Osiguranik kod koga je invalidnost prouzrokovana bolešću ili povredom van rada nastala prije navršenja 30 godina života stiče pravo na invalidsku penziju:   
 1) kad je invalidnost nastala do navršenih 20 godina života - bez obzira na dužinu staža osiguranja;   
 2) kad je invalidnost nastala od 20. godine do navršenih 30 godina života – ako do nastanka invalidnosti ima ukupno najmanje godinu dana staža osiguranja, ako je to za osiguranika povoljnije od uslova iz stava 1 tačka 2 ovog člana.

**38. Invalidnost, invaliditet i tjelesno oštećenje**

Invalidnost- Invalidnost postoji kad kod osiguranika zbog promjena u zdravstvenom stanju, koje se ne mogu otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom, nastane potpuni gubitak radne sposobnosti.

Invalidnost postoji i kad kod osiguranika zbog promjena u zdravstvenom stanju koje se ne mogu otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom, nastane djelimični gubitak radne sposobnosti od 75%.

Invalidnost u smislu st. 1 i 2 ovog člana može nastati zbog povrede na radu, profesionalne bolesti, povrede van rada ili bolesti.

Fond određuje obavezan kontrolni pregled korisnika prava, najkasnije u roku od tri godine od dana utvrđivanja invalidnosti, osim u slučajevima propisanim opštim aktom Fonda iz člana 85 stav 1 ovog zakona.

Osiguranik kod koga nastane potpuni gubitak radne sposobnosti iz člana 30 stav 1 ovog zakona stiče pravo na punu invalidsku penziju.

Osiguranik kod koga nastane djelimični gubitak radne sposobnosti iz člana 30 stav 2 ovog zakona stiče pravo na djelimičnu invalidsku penziju.

Invalid rada, u smislu ovog zakona, je osiguranik koji je na osnovu invalidnosti stekao pravo na invalidsku penziju.

Osiguranik kod koga je utvrđen gubitak radne sposobnosti iz člana 30 stav 2 ovog zakona može biti zaposlen jednu četvrtinu punog radnog vremena.

**Član 34. Povredom na radu**, u smislu ovog zakona, smatra se povreda osiguranika koja se dogodi u direktnoj, uzročnoj, prostornoj i vremenskoj povezanosti sa obavljanjem posla po osnovu koga je osiguran, prouzrokovana neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizičkim ili hemijskim dejstvom, naglim promjenama položaja tijela, iznenadnim opterećenjem tijela ili drugim promjenama fiziološkog stanja organizma.

Povredom na radu smatra se i povreda prouzrokovana na način propisan stavom 1 ovog člana koju osiguranik pretrpi pri obavljanju posla na koji nije raspoređen, ali koji obavlja u interesu poslodavca kod koga je zaposlen.

Povredom na radu smatra se i povreda prouzrokovana na način propisan stavom 1 ovog člana koju osiguranik pretrpi na redovnom putu od stana do mjesta rada i obratno, na putu preduzetom radi izvršavanja službenih poslova i na putu preduzetom radi stupanja na rad, kao i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom. (Povreda na putu se razlikuje od povrede van rada po osnovu vremensko-prostornog mjerila.)

Povredom na radu smatra se i oboljenje osiguranika koje je nastalo neposredno ili kao isključiva posljedica nekog nesrećnog slučaja ili više sile za vrijeme obavljanja posla po osnovu koga je osiguran ili u vezi sa njim.

Povredom na radu smatra se i povreda prouzrokovana na način predviđen u članu 34 koju osiguranik pretrpi u vezi sa korišćenjem prava na zdravstvenu zaštitu.

Povredom na radu smatra se i povreda prouzrokovana na način predviđen u članu 34 koju lice pretrpi učestvujući u aktivnostima utvrđenim u čl. 14 i 15 Zakona PIO.

**Profesionalne bolesti**, u smislu ovog zakona, jesu određene bolesti nastale u toku osiguranja, prouzrokovane dužim neposrednim uticajem procesa i uslova rada na radnim mjestima, odnosno poslovima koje je osiguranik obavljao.

Profesionalne bolesti, radna mjesta, odnosno poslove na kojima se te bolesti pojavljuju i uslove pod kojima se smatraju profesionalnim bolestima, utvrđuje organ državne uprave nadležan za poslove penzijskog i invalidskog osiguranja, po prethodno pribavljenom mišljenju organa državne uprave nadležnog za poslove zdravlja. (Konvencija MORa iz 1964. se odnosi na naknade za povrede na radu i uključuje listu profesionalnih bolesti.)

Socijalna valorizacija rada se ogleda u povoljnijim uslovima za sticanje prava kad je uzrok invalidnosti povreda na radu. Oni se ogledaju u tome što se ne postavlja kao uslov za sticanje prava minimalni staž osiguranja, a i pri utvrđivanju osnovice za određivanje iznosa penzije, pribjegava se pravnoj fikciji da je osiguranik navršio 40 godina staža.

Tjelesno oštećenje- Tjelesno oštećenje postoji kad kod osiguranika nastane gubitak, bitnije oštećenje ili znatnija onesposobljenost pojedinih organa ili djelova tijela, što otežava normalnu aktivnost organizma i iziskuje veće napore u ostvarivanju životnih potreba, bez obzira na to da li prouzrokuje ili ne prouzrokuje invalidnost.

Osiguranik ili lice iz čl. 14 i 15 ovog zakona(lice koja se nalaze na stručnom osposobljavanju, dokvalifikaciji ili prekvalifikaciji; učenici i student kada se u skladu sa zakonom nalaze na obaveznom proizvodnom radu, profesionalnoj praksi ili praktičnoj nastavi; lica koja se nalaze na izdržavanju kazne, dok rade u ustanovi za izdržavanje kazne zatvora…) kod koga tjelesno oštećenje prouzrokovano povredom na radu ili profesionalnom bolešću iznosi najmanje 50% stiče pravo na novčanu naknadu.

Listu tjelesnih oštećenja, kao i procente tih oštećenja propisuje organ državne uprave nadležan za poslove penzijskog i invalidskog osiguranja, po prethodno pribavljenom mišljenju organa državne uprave nadležnog za poslove zdravlja.

Tjelesna oštećenja razvrstavaju se prema težini u šest stepeni, i to:

1) prvi stepen 100% tjelesnog oštećenja; (novčana naknada 40% od osnova)

2) drugi stepen 90% tjelesnog oštećenja; (novčana naknada 36% od osnova)

3) treći stepen 80% tjelesnog oštećenja; (32% od osnova)

4) četvrti stepen 70% tjelesnog oštećenja; (28% od osnova)

5) peti stepen 60% tjelesnog oštećenja; (24% od osnova)

6) šesti stepen 50% tjelesnog oštećenja. (20% od osnova)

Kad kod osiguranika kod koga je ranije nastalo tjelesno oštećenje prouzrokovano povredom na radu ili profesionalnom bolešću ispod 50% dođe do pogoršanja tog tjelesnog oštećenja ili nastane nov slučaj tjelesnog oštećenja prouzrokovanog povredom na radu ili profesionalnom bolešću, tako da ukupno tjelesno oštećenje iznosi 50% ili više, osiguranik stiče pravo na novčanu naknadu za tjelesno oštećenje u odgovarajućem procentu prema novom stepenu tjelesnog oštećenja koji se određuje na osnovu novog stanja ukupnog tjelesnog oštećenja.

Osnov za određivanje novčane naknade za tjelesno oštećenje za prvo polugodište 2004. godine iznosi 114,61 EUR-a.

**39.Penzijski osnov**

**Penzijski osnov** je mesečni prosek zarade, odnosno osnovice osiguranja osiguranika.

Starosna penzija utvrđuje se od prosjeka zarada, odnosno osnovica osiguranja ostvarenih u periodu od 1. januara 1970. godine do 31. decembra godine koja prethodi godini ostvarivanja prava.

Visina starosne penzije izračunava se tako što se lični bodovi osiguranika pomnože sa vrijednošću penzije za jedan lični bod na dan ostvarivanja prava.

Lični bodovi osiguranika utvrđuju se množenjem ličnog koeficijenta osiguranika (odnos ukupne zarade i prosječne godišnje zarade) i njegovog penzijskog staža.

Godišnji lični koeficijent utvrđuje se na osnovu zarada, odnosno osnovica osiguranja počev od 1. januara 1970. godine, tako što se zarada, odnosno osnovica osiguranja utvrđena za svaku kalendarsku godinu podijeli sa prosječnom godišnjom zaradom u Crnoj Gori za istu kalendarsku godinu.

Zarade, odnosno osnovice osiguranja utvrđene u matičnoj evidenciji za period od 1. januara 1970. godine do 31. decembra 2003. godine dijele se sa prosječnom neto zaradom u Crnoj Gori, a zarade, odnosno osnovice osiguranja utvrđene u matičnoj evidenciji od 1. januara 2004. godine dijele se sa prosječnom bruto zaradom u Crnoj Gori.

Godišnji lični koeficijent iznosi jedan kada je zarada, odnosno osnovica osiguranja u kalendarskoj godini jednaka prosječnoj zaradi zaposlenih u Crnoj Gori u toj kalendarskoj godini.

Pri određivanju godišnjeg ličnog koeficijenta uzimaju se zarade, naknade zarade i osnovice osiguranja koje su služile za obračunavanje i plaćanje doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje, na koje je plaćen doprinos i koje su utvrđene u matičnoj evidenciji, izuzev iz godine u kojoj se ostvaruje pravo.

Podatak o prosječnoj godišnjoj zaradi u Crnoj Gori objavljuje organ nadležan za poslove statistike.

Lični koeficijent utvrđuje se tako što se zbir godišnjih ličnih koeficijenata podijeli sa periodom za koje su obračunati, s tim što se svaka godina računa kao 1, svaki mjesec kao 0,0833, a svaki dan kao 0,00274.

**40.Penzijski staž- materijalnopravni uslovi za sticanje starosne penzije**

Penzijski staž, na osnovu koga se stiču i ostvaruju prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja obuhvata:

1) vrijeme koje se računa u staž osiguranja i poseban staž prema odredbama ovog zakona;

2) vrijeme koje je, kao staž osiguranja i poseban staž, računato u penzijski staž prema propisima koji su bili na snazi prije početka primjene ovog zakona.

U staž osiguranja, računa se vrijeme koje je osiguranik proveo na radu po osnovu koga je bio obavezno osiguran i za koje je uplaćen doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje. Staž osiguranja se računa:

1. sa efektivnim trajanjem- najduže 12 mjeseci u jednoj kalendarskoj godini, računajući i privremeno odsustvo sa rada za koje je uplaćen doprinos, vrijeme korišćenja novčane naknade po osnovu osiguranja za slučaj nezaposlenosti…
2. sa uvećanim trajanjem

**1. Staž osiguranja koji se računa sa efektivnim trajanjem**

U staž osiguranja, računa se vrijeme provedeno na radu, odnosno u osiguranju u efektivnom trajanju.

Zaposlenom koji, shodno propisima o radu, radi sa nepunim radnim vremenom staž osiguranja se računa srazmjerno ostvarenom radnom vremenu.

Staž osiguranja u jednoj kalendarskoj godini može iznositi najviše 12 mjeseci.

Osiguraniku koji koristi pravo da odsustvuje sa rada po propisima o radu, dok dijete navrši tri godine života, to vrijeme računa se u staž osiguranja.

Sredstva za ostvarivanje prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja po osnovu staža osiguranja iz stava 1 ovog člana obezbjeđuju se iz budžeta.

Staž osiguranja iz stava 1 ovog člana srazmjerno se utvrđuje na taj način što se iznos osnovice na koju je plaćen doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje dijeli sa prosječnom zaradom ostvarenom u Crnoj Gori u prethodnoj kalendarskoj godini.

Član 66 - Licu kome je prestalo obavezno osiguranje u staž osiguranja računa se vrijeme za koje je plaćen doprinos po prestanku obaveznog osiguranja (produženo osiguranje) i to za vrijeme:

1) stručnog usavršavanja ili specijalizacije;

2) privremene nezaposlenosti, ako je za to vrijeme prijavljen Zavodu za zapošljavanje, pod uslovom da se prijavio u zakonom propisanom roku, do najviše pet godina za pojedini slučaj prekida osiguranja;

3) boravka u inostranstvu kao bračni drug osiguranika koji je na službi u inostranstvu kod našeg poslodavca ili na osnovu međunarodnog ugovora;

4) njege djeteta do 15 godina života ili starijeg, kome je usljed potpune i trajne nesposobnosti potrebna stalna njega i pomoć, ali najviše do pet godina za pojedini slučaj prekida osiguranja;

5) za koje zaposleni koristi neplaćeno odsustvo po propisima o radu.

Vrijeme produženog osiguranja uzima se u obzir za sticanje prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja i za određivanje visine penzije, ali najviše onoliko vremena koliko iznosi staž osiguranja navršen po osnovu obaveznog osiguranja.

Zahtjev za produženo osiguranje podnosi se najkasnije u roku od šest mjeseci od dana prestanka obaveznog osiguranja.

Doprinos za produženo osiguranje plaćaju osiguranici iz člana 66 stav 1 ovog zakona po stopi od 21,6% na osnovicu koju čini zarada, odnosno osnovica osiguranja ostvarena u poslednjem mjesecu koji prethodi mjesecu prestanka obaveznog osiguranja.

Osnovica ne može biti manja od osnovne cijene rada utvrđene opštim kolektivnim ugovorom za odgovarajuću kategoriju stručnosti.

Način usklađivanja osnovica, kao i rokove i način plaćanja doprinosa za produženo osiguranje propisuje Fond.

Pravo na produženo osiguranje prestaje ako odgovarajući doprinosi nijesu plaćeni u roku od šest mjeseci od dana dospjelosti.

**2. Staž osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem – beneficirani staž**

Osiguraniku koji radi na naročito teškim, opasnim i za zdravlje štetnim radnim mjestima, odnosno poslovima i osiguraniku koji radi na radnim mjestima, odnosno poslovima na kojima posle navršenja određenih godina života ne može uspješno obavljati svoju profesionalnu djelatnost, staž osiguranja u efektivnom trajanju računa se sa uvećanim trajanjem, pod uslovima utvrđenim ovim zakonom.

Stepen uvećanja staža osiguranja zavisi od težine, opasnosti i štetnosti rada, odnosno od prirode posla, a može iznosti najviše 50%.

Pravilnikom o radnim mjestima, odnosno poslovima na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem su utvrđena radna mjesta i stepen uvećanja staža osiguranja, u sledećim oblastima: u rudnicima; u geološkim i rudarskih istraživanjima; crnoj metalurgiji; obojenoj metalurgiji; livnicama; proizvodnji nafte i preradi naftnog gasa; radu na niskim temperaturama; proizvodnji vagona…..

Član 70. -Radno mjesto, odnosno posao na kome se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem zato što je rad naročito težak, opasan i štetan za zdravlje je radno mjesto, odnosno posao na kome, i pored toga što su primijenjene sve opšte i posebne zaštitne mjere utvrđene propisima, postoje znatni štetni uticaji na zdravstveno stanje i radnu sposobnost osiguranika koji, u toku punog radnog vremena, radi neposredno pored izvora štetnih uticaja, u neprekidnom procesu rada.

Pod punim radnim vremenom ovog člana podrazumijeva se i radno vrijeme kraće od 40 sati sedmično određeno za pojedine poslove zbog posebnih uslova rada.

Radno mjesto, odnosno posao na kome se staž osiguranja računa s uvećanim trajanjem zato što je obavljanje profesionalne djelatnosti ograničeno navršenjem određenih godina života je radno mjesto, odnosno posao na kome, zbog prirode i težine posla, fiziološke funkcije osiguranika opadaju u toj mjeri da onemogućavaju njeno dalje uspješno obavljanje.

Staž osiguranja računa se sa uvećanim trajanjem, pod uslovom da je na navedenim radnim mjestima, odnosno poslovima efektivno proveo ukupno najmanje 10 godina, odnosno ukupno najmanje pet godina ako je, po osnovu rada na tim radnim mjestima, odnosno poslovima, utvrđena invalidnost.

Staž osiguranja se uvećava samo za vrijeme efektivno provedeno na radu.

Prilikom ostvarivanja prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja kumulativno se uzima staž osiguranja sa uvećanim trajanjem ostvaren na navedenim radnim mjestima, odnosno poslovima.

Radna mjesta, odnosno poslove na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem, postupak i način za njihovo utvrđivanje, kao i stepen uvećanja staža osiguranja utvrđuje organ državne uprave nadležan za poslove penzijskog i invalidskog osiguranja (u organima državne uprave utvrđuje Vlada Crne Gore, u skladu sa zakonom, po prethodno pribavljenom mišljenju organa državne uprave nadležnog za poslove penzijskog i invalidskog osiguranja).

Dužnosti, odnosno poslove na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem, postupak i način za njihovo utvrđivanje, kao i stepen uvećanja staža osiguranja profesionalnim vojnim licima utvrđuje Vlada, u skladu sa zakonom, po prethodno pribavljenom mišljenju organa državne uprave nadležnog za poslove penzijskog i invalidskog osiguranja.

Radna mjesta, odnosno poslovi kao i stepen uvećanja staža osiguranja podliježu reviziji, najkasnije po isteku pet godina od dana njihovog utvrđivanja.

Revizijom radnih mjesta, odnosno poslova na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem i stepena uvećanja staža osiguranja, u smislu ovog zakona, smatra se ponovna ocjena postojanja uslova iz člana 70 ovog zakona na osnovu koje se utvrđuje na kojim radnim mjestima, odnosno poslovima prestaje računanje staža osiguranja s uvećanim trajanjem, odnosno na kojima se mijenja stepen uvećanja staža, kao i na kojim radnim mjestima, odnosno poslovima se uvodi računanje staža osiguranja sa uvećanim trajanjem.

Revizija radnih mjesta, odnosno poslova iz stava 1 ovog člana se vrši na način i po postupku po kojima se vrši njihovo utvrđivanje.

Staž osiguranja sa uvećanim trajanjem računa se i osiguranicima koji su na radu, po osnovu koga su bili obavezno osigurani, proveli radeći sa nepunim radnim vremenom kao: osiguranici sa tjelesnim oštećenjem od najmanje 70%; vojni invalidi od prve do šeste grupe; civilni invalidi rata od prve do šeste grupe; slijepa lica, lica oboljela od distrofije ili srodnih mišićnih i neuromišićnih oboljenja, od paraplegije i cerebralne i dječije paralize i multipleks skleroze.

Osiguraniku – ženi za djecu koju je rodila, uračunava se poseban staž šest mjeseci po djetetu.

Razlikuje se puni staž osiguranja za koji se stiče puna starosna penzija, koji iznosi 40 godina (muškarci) /35 godina (žene), od minimalnog/ nepunog staža osiguranja kao uslova za sticanje prava na starosnu penziju, koji iznosti 15 godina. Penzijski staž može najviše 45 godina da iznosi.

**41.PRAVO NA INVALIDSKU PENZIJU**

Materijalnopravni uslovi su:invalidnost I (uslovno)minimalni staz.Invalidnost se odredjuje kao trajni gubitak radne sposobnosti koji se ne moze otkoniti lijecenjem odnosno mjerama rehabilitacije.Prihvacem je kocept opste a ne profesionalne invalidnosti,tako da se nespodobnost za rad ne odnosi nan a svoj posao vec bilo koji posao,a invalidska peznija jednio pravo iz invalidskog osiguranja.Pravo na invalisku pezniju ostvaruje osiguranik kod koga je nastupio potpuni gunitak radne sposobnosti.Uzroci invalidnosti su od znacaja kako za sticanje prava tako I za odredjivanje iznosa invalidske penzije.Socijalna valorizacija ogleda se u povoljnijim uslovima za sticanje prava kada je uzrok invalidnosti povreda na radu.Ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu I profesionalnom bolescu,osiguranik stice pravo na invalidsku penziju bez obizra na godine staza.Ako je invalidnost posledica povrede van rada ili bolesti-dodtani uslov je u pogledu godina staza:do navrsene dvadeste godine zivota-1 godina zivota,do navrsene 25.godine zivota-2.godine zivota,do navrsene 30.godine zivota-3 godine staza.Fond PIO odlucuje o priznavanju prava na invalidsku penziju.Postojanje invalidnosti utvrdjuje organ vjestacenja-nalaz,misljenja I ocjena podlijeze kontroli koju vrsi organ Fonda.Postupak za ostvarivanje prava na invalidsku penziju se pokrece na zahtjev osiguranika,na osnovu prijedloga izabranog ljekara za utvrdjivanje invalidnosti.

Zakon

Invalidnost postoji kad kod osiguranika zbog promjena u zdravstvenom stanju, koje se ne mogu otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom, nastane potpuni gubitak radne sposobnosti.

Invalidnost postoji i kad kod osiguranika zbog promjena u zdravstvenom stanju koje se ne mogu otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom, nastane djelimični gubitak radne sposobnosti od 75%.

Invalidnost može nastati zbog povrede na radu, profesionalne bolesti, povrede van rada ili bolesti.

Fond određuje obavezan kontrolni pregled korisnika prava, najkasnije u roku od tri godine od dana utvrđivanja invalidnosti, osim u slučajevima propisanim opštim aktom Fonda

Osiguranik kod koga nastane potpuni gubitak radne sposobnosti stiče pravo na punu invalidsku penziju.

Osiguranik kod koga nastane djelimični gubitak radne sposobnosti stiče pravo na djelimičnu invalidsku penziju.

Invalid rada, u smislu ovog zakona, je osiguranik koji je na osnovu invalidnosti stekao pravo na invalidsku penziju.

Osiguranik kod koga je utvrđen gubitak radne sposobnosti može biti zaposlen jednu četvrtinu punog radnog vremena.

Povredom na radu, u smislu ovog zakona, smatra se povreda osiguranika koja se dogodi u direktnoj, uzročnoj, prostornoj i vremenskoj povezanosti sa obavljanjem posla po osnovu koga je osiguran, prouzrokovana neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizičkim ili hemijskim dejstvom, naglim promjenama položaja tijela, iznenadnim opterećenjem tijela ili drugim promjenama fiziološkog stanja organizma.

Povredom na radu smatra se i povreda koju osiguranik pretrpi pri obavljanju posla na koji nije raspoređen, ali koji obavlja u interesu poslodavca kod koga je zaposlen.

Povredom na radu smatra se i povreda koju osiguranik pretrpi na redovnom putu od stana do mjesta rada i obratno, na putu preduzetom radi izvršavanja službenih poslova i na putu preduzetom radi stupanja na rad, kao i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Povredom na radu smatra se i oboljenje osiguranika koje je nastalo neposredno ili kao isključiva posljedica nekog nesrećnog slučaja ili više sile za vrijeme obavljanja posla po osnovu koga je osiguran ili u vezi sa njim.

Povredom na radu smatra se i povreda prouzrokovana na način predviđen koju osiguranik pretrpi u vezi sa korišćenjem prava na zdravstvenu zaštitu.

Povredom na radu smatra se i povreda prouzrokovana na način predviđen koju lice pretrpi učestvujući u aktivnostima.

Profesionalne bolesti, u smislu ovog zakona, jesu određene bolesti nastale u toku osiguranja, prouzrokovane dužim neposrednim uticajem procesa i uslova rada na radnim mjestima, odnosno poslovima koje je osiguranik obavljao.

Profesionalne bolesti, radna mjesta, odnosno poslove na kojima se te bolesti pojavljuju i uslove pod kojima se smatraju profesionalnim bolestima, u smislu stava 1 ovog člana, utvrđuje organ državne uprave nadležan za poslove penzijskog i invalidskog osiguranja, po prethodno pribavljenom mišljenju organa državne uprave nadležnog za poslove zdravlja.

Osiguranik kod koga nastane gubitak radne sposobnosti stiče pravo na invalidsku penziju:

1) ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću - bez obzira na dužinu penzijskog staža;

2) ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću – pod uslovom da je gubitak radne sposobnosti nastao prije navršenja godina života propisanih za sticanje prava na starosnu penziju iz člana 17 stav 1 ovog zakona i da je imao navršen penzijski staž koji mu pokriva najmanje jednu trećinu radnog vijeka.

Osiguranik kod koga je invalidnost prouzrokovana bolešću ili povredom van rada nastala prije navršenja 30 godina života stiče pravo na invalidsku penziju:

1) kad je invalidnost nastala do navršenih 20 godina života - bez obzira na dužinu staža osiguranja;

2) kad je invalidnost nastala od 20. godine do navršenih 30 godina života – ako do nastanka invalidnosti ima ukupno najmanje godinu dana staža osiguranja.

Radni vijek je broj punih godina u periodu od dana kad je osiguranik navršio 20 godina života, odnosno 23 godine života, ako je redovnim školovanjem stekao višu stručnu spremu, odnosno 26 godina života, ako je redovnim školovanjem stekao visoku stručnu spremu, do dana nastanka invalidnosti.

Osiguraniku koji je poslije navršenih 20 godina života bio na odsluženju vojnog roka skraćuje se radni vijek za onoliko vremena koliko je proveo na odsluženju vojnog roka.

Invalidska penzija u slučaju invalidnosti koja je prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću određuje se u visini starosne penzije koja bi osiguraniku pripadala za 40 godina penzijskog staža.

Invalidska penzija u slučaju invalidnosti koja je prouzrokovana povredom van rada ili bolešću određuje se primjenom odredbi čl. 19 do 27 ovog zakona, s tim što se pri utvrđivanju ličnih bodova dodaju godine penzijskog staža od dana nastanka invalidnosti, i to:

1) osiguraniku mlađem od 55 godina života dodaje se 2/3 penzijskog staža koji mu nedostaje do navršenih 55 godina života i 1/2 penzijskog staža koji nedostaje od 55 godina života do navršenih 60 godina života;

2) osiguraniku koji je navršio 55 godina života dodaje se 1/2 penzijskog staža koja nedostaje do navršenih 60 godina života.

Penzijski staž može se dodati najviše do 40 godina.

Prilikom određivanja visine invalidske penzije u slučaju invalidnosti koja je prouzrokovana povredom van rada ili bolešću, osiguraniku koji je navršio staž osiguranja sa uvećanim trajanjem snižavaju se starosne granice od 55, odnosno 60 godina života do kojih se, odnosno od kojih se pri utvrđivanju ličnih bodova dodaju godine penzijskog staža za period koliko se po osnovu navršenog staža osiguranja sa uvećanim trajanjem snižava starosna granica za sticanje prava na starosnu penziju Osiguraniku koji ispunjava uslove za sticanje prava na invalidsku penziju u pogledu penzijskog staža kod koga je invalidnost prouzrokovana djelimično povredom na radu ili prefesionalnom bolešću, a djelimično bolešću ili povredom van rada određuje se jedna invalidska penzija koja se sastoji od srazmjernih djelova određenih po osnovu povrede na radu ili profesionalne bolesti, odnosno po osnovu bolesti ili povrede van rada prema njihovom uticaju na ukupnu invalidnost, s tim što tako obračunata penzija ne može iznostiti više od penzije određene za 40 godina penzijskog staža.

Osiguraniku kod koga je invalidnost prouzrokovana djelimično povredom na radu ili profesionalnom bolešću, a djelimično povredom van rada ili bolešću i koji ispunjava uslove za sticanje prava na invalidsku penziju samo po osnovu invalidanosti prouzrokovane povredom na radu ili profesionalnom bolešću invalidska penzija se određuje u procentu sa kojim je na ukupnu invalidnost uticala povreda na radu ili profesionalna bolest.

Invalidska penzija u slučaju invalidnosti određuje se, zavisno od uzroka nastanka invalidnosti, u visini od 75% invalidske penzije.

**42.PRAVO NA STAROSNU PENZIJU**

Pravo na starosnu penziju se ostvaruje kad se ispune materijalnopravni I formalnopravni uslovi.Materijalnopravni uslovi se ticu:starosti-godina zivot,penzijskog staza.Formalnopravni uslovi se ticu nadleznosti I postupka.Razlikuje se opsti pravni rezim penzijskog osiguranja-odnosi se na sve kategorije osiguranika I posebni pravni rezim-odnosi se na odredjene kategorije osiguranika-zaposlenih.Poseban pravni rezim predvidjen je za ovlascena sluzbena lica u MUP-u.Pod penzijskim stazom se podrazumijeva staz osiguranja I poseban staz.Staz osiguranja je vrijeme koje je osiguranik proveo na radu po osnovu koga je bio obavezno osiguran I za koje je uplacen doprinos za penzijsko I invalidsko osiguranje .Staz osiguranja se racuna:a)sa efektivnim trajanjem-najvise 12 mjeseci u jednoj kalendarskoj godini I b)sa uvecanim trajanjem a moze iznositi najvise 50% pod uslovom da je osiguranik proveo najmanje 10 godina efektivno na radu.Radnici na poslovima sa povecanim rizikom imaju kumulativno ne samo pravo na skraceno radno vrijeme I dodatne dane godisnjeg odmora vec I pravo na staz osiguranja sa uvecanim trajanjem-srazmjerno stetnom dejstvu uslova rada,odnosno stepenu profesionalnog rizika.Radna mjesta na kojima se staz osiguranja racuna sa uvecim trajanjem,postpuk I nacin utvrdjivanja utvrdjuje ministar nadlezan za poslove penzijskog I invalidskog osiguranja.Radna mjesta I stepen uvecanja podlijezu reviziji najmanje jednom u 10 godina.Do uvecanja staza dolazi ako je zaposleni efektivno proveo ukupno najmanje 10 godina na poslovima sa povecanim rizicima. Poseban staz se priznaje zaposlenoj-osiguraniku koja je rodila trece dijete,u trajanju od 2 godine. Razlikuje se puni staz osiguranja za koji se stice ouna starosna penzija koji iznosi 40 godina(muskarci) odnosno 35(zene) od minimalnog \nepunog staza osiguranja koji iznosi 15 godina.Penzijski staz moze iznositi najvise 45 godina.Fond PIO je nadlezan za odlucivanje o priznavanju prava na osnovu penzijskog I invalidskog osiguranja.Do pokretanja postupka dolazi na zahtjev osiguranika.Pravo se ostvaruje od dana podnijetog zahtijeva osiguranika a najprije 6 mjeseci prije dana podnosenja zahtjeva.Resenje o pravima donosi nadlezni organ Fonda.U postupku se primjenjuju pravila zakona kojim se uredjuje opsti upravni postupak.Prvostepeno resenje podlijeze prethodnoj kontroli a potom I reviziji.Prvostepeno resenje je izvrsno.Penzija se isplacuje unazad.Drugostepeni postupak je zalbeni postupak.Eksterna sudska zastita se ostvaruje u upravnom sporu.

**Zakon**

Osiguranik stiče pravo na starosnu penziju kad navrši 67 godina života i najmanje 15 godina penzijskog staža.

Osiguranik stiče pravo na starosnu penziju kad navrši 40 godina staža osiguranja.

Osiguranik stiče pravo na starosnu penziju kad navrši 30 godina staža osiguranja, od čega najmanje 20 godina efektivno provedenih na radnim mjestima na kojima se u rudnicima staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem.

Osiguranik stiče pravo na prijevremenu starosnu penziju kad navrši 62 godine života i najmanje 15 godina penzijskog staža.

Osiguraniku kome se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem, starosna granica za sticanje prava na starosnu penziju, utvrđena, snižava se zavisno od stepena uvećanja staža za po jednu godinu, i to:

1) za svakih šest godina provedenih na radnom mjestu, odnosno poslu na kome se efektivno provedenih 12 mjeseci računa u staž osiguranja kao 14 mjeseci;

2) za svakih pet godina provedenih na radnom mjestu, odnosno poslu na kome se efektivno provedenih 12 mjeseci računa u staž osiguranja kao 15 mjeseci;

3) za svake četiri godine provedene na radnom mjestu, odnosno poslu na kome se efektivno provedenih 12 mjeseci računa u staž osiguranja kao 16 mjeseci;

4) za svake tri godine provedene na radnom mjestu, odnosno poslu na kome se efektivno provedenih 12 mjeseci računa u staž osiguranja kao 18 mjeseci.

Starosna penzija utvrđuje se od prosjeka zarada, odnosno osnovica osiguranja ostvarenih u periodu od 1. januara 1970. godine do 31. decembra godine koja prethodi godini ostvarivanja prava.

Visina starosne penzije izračunava se tako što se lični bodovi osiguranika pomnože sa vrijednošću penzije za jedan lični bod na dan ostvarivanja prava.

Lični bodovi osiguranika utvrđuju se množenjem ličnog koeficijenta osiguranika i njegovog penzijskog staža.

Godišnji lični koeficijent utvrđuje se na osnovu zarada, odnosno osnovica osiguranja počev od 1. januara 1970. godine, tako što se zarada, odnosno osnovica osiguranja utvrđena za svaku kalendarsku godinu podijeli sa prosječnom godišnjom zaradom u Crnoj Gori za istu kalendarsku godinu.

Pri određivanju godišnjeg ličnog koeficijenta uzimaju se zarade, naknade zarade i osnovice osiguranja koje su služile za obračunavanje i plaćanje doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje, na koje je plaćen doprinos i koje su utvrđene u matičnoj evidenciji, izuzev iz godine u kojoj se ostvaruje pravo.

Podatak o prosječnoj godišnjoj zaradi u Crnoj Gori objavljuje organ nadležan za poslove statistike.

Lični koeficijent utvrđuje se tako što se zbir godišnjih ličnih koeficijenata podijeli sa periodom za koje su obračunati, s tim što se svaka godina računa kao 1, svaki mjesec kao 0,0833, a svaki dan kao 0,00274.

Kada je osiguranik u toku kalendarske godine ostvario naknadu zarade prema propisima o zdravstvenom osiguranju, odnosno za vrijeme porodiljskog odsustva za izračunavanje godišnjeg ličnog koeficijenta za taj period uzima se ostvarena naknada zarade.

Osiguraniku kome se ne mogu utvrditi godišnji lični koeficijenti ni za jednu kalendarsku godinu, kao i osiguranku koji nema ni jednu godinu osiguranja lični koeficijent iznosi jedan.

Ako ne postoje podaci o zaradi, naknadi zarade, odnosno osnovici osiguranja za pojedine kalendarske godine, za izračunavanje godišnjeg ličnog koeficijenta za taj period uzima se lični koeficijent iz perioda u kom je osiguranik ostvario zaradu, naknadu zarade, odnosno osnovicu osiguranja.

Osiguraniku koji koristi pravo da odsustvuje sa rada po propisima o radu, dok dijete navrši tri godine života, za izračunavanje godišnjeg ličnog koeficijenta za taj period uzima se lični koeficijent iz perioda u kom je osiguranik ostvario zaradu, naknadu zarade, odnosno osnovicu osiguranja..

Prijevremena starosna penzija određuje se na način kako se određuje starosna penzija, s tim što je iznos te penzije umanjen za svaki mjesec ranijeg odlaska u penziju prije navršenih 67 godina života za 0,35%.

Iznos penzije utvrđen u skladu sa stavom 1 ovog člana zadržava se i poslije navršenih 67 godina života.Lični koeficijent osiguranika može iznositi najviše 4.

**Najniža penzija**

Osiguraniku kome je penzija određena prema članu 20 ovog zakona manja od najniže penzije, određuje se najniža penzija.

Najniža starosna penzija utvrđuje se na način propisan članom 20 ovog zakona s tim što lični koeficijent osiguranika iznosi 0,5.

Penzija iz stava 2 ovog člana ne može iznositi manje od 45 EURA.

**43.PRAVO NA PORODICNU PENZIJU**

Pravo na porodicnu penziju je pravo za slucaj smrti izdrzavaoca.Smrt izdrzavaoca dovodi do gubitka sredstava za egzistenciju izdrzavanih clanova porodice tako da se za ovaj socijalni rizik obezbjedjuje pravo na porodicnu penziju kako bi se osiguralo prezivljavanje izdrzavanih clanova porodice.Porodicna penzija ima za cilj da obezbijedi naknadu za gubitak izvora prihoda I izdrzavanim clanovima porodice preminulog izdrzavaoca.Za sticanje prava potrebno je da se ispune uslovi u pogledu smrti korisnika prava ili osiguranika s jedne,I u pogledu izdrzavanih lica sa druge strane.U pogledu djece,pravo na porordicnu penziju se priznaje djeci koja su ostala bez roditelja ili djeci ostaloj bez jednog od rofitelja.Materijalnopravni uslovi su smrt izdrzavaoca I staz osiguranja.Potrebno je da je doslo do smrti korisnika starosne/invalidske penzije ili da je smrt osiguranika nastupila kao posljedica povrede na radu ili profesionalnebolesti ili posljedica povrede van rada ili bolesti.Ako je smrt osiguranika nastupila kao posljedica povrede van rada ili bolesti,umrli osiguranik treba da je navrsio pet godina staza osiguranja.Materijalnopravni uslovi na strain clanova porodice ticu se izdrzavanja I godina zivota.Razvedeni supruznik stice pravo na porodicnu penziju ako je sudskom presudom bilo utvrdjeno pravo na izdrzavanje od strane preminulog osiguranika prava.Clanovi sire porodice umrlog osiguranika prava koje je osiguranik odnosno korisnik prava izdrzavao,sticu pravo na porodicnu penziju ako nema clanova uze porodice a ako ih ima,samo kada porodicna penzija koja pripada clanovima uze porodice ne dostigne pun iznos osnova od koga se odredjuje visina porodicne penzije.Najprije se porodicna penzija obezbjedjuje za djecu I supruznika a potom.ako njih nema,pravo sticu clanovi sire porodice.Isplata porodicne penzije se obustavlja ako se korisnik porodicne penzije zaposli,obavlja djelatnost po osnovu koje je osiguran ili ako ostvari pravo na starosnu ili invalidsku penziju.U tom slucaju clanovima uze porodice se isplacuje porodicna penzija u srazmjerno visem iznosu.Formalnopravni uslovi ticu se nadleznosti I postupka.

Zakon

Pravo na porodičnu penziju mogu ostvariti članovi porodice:

1) umrlog osiguranika koji je navršio najmanje pet godina staža osiguranja ili najmanje deset godina penzijskog staža ili ispunio uslove za starosnu ili invlidsku penziju;

2) umrlog korisnika starosne ili invalidske penzije.

Ako je smrt osiguranika, odnosno lica nastala kao posledica povrede na radu ili profesionalne bolesti, članovi njegove porodice stiču pravo na porodičnu penziju, bez obzira na dužinu penzijskog staža osiguranika, odnosno tog lica.

Članovima porodice umrlog osiguranika, odnosno korisnika prava smatraju se:

1) bračni drug;

2) djeca (rođena u braku ili van braka ili usvojena i pastorčad koje je osiguranik, odnosno korisnik prava izdržavao).

Pravo na porodičnu penziju može ostvariti i razvedeni bračni drug, pod uslovima iz čl. 44 i 45 ovog zakona, ako mu je pravnosnažnom presudom dosuđeno pravo na izdržavanje.

Udovac, odnosno udovica stiče pravo na porodičnu penziju, ako je:

1) do smrti bračnog druga navršio, odnosno navršila 52 godine života;

2) do smrti bračnog druga ili u roku od jedne godine od dana smrti bračnog druga postao potpuno nesposoban, odnosno nesposobna za rad;

3) poslije smrti bračnog druga ostalo jedno dijete ili više djece koja imaju pravo na porodičnu penziju po tom bračnom drugu, a udovac, odnosno udovica obavlja roditeljsku dužnost prema toj djeci. Udovac, odnosno udovica kod koga, u toku trajanja prava po tom osnovu, nastupi potpuna nesposobnost za rad, zadržava pravo na porodičnu penziju dok postoji ta nesposobnost.

Udovac, odnosno udovica koji, u toku trajanja prava na porodičnu penziju stečenog, navrši 52 godine života trajno zadržava pravo na porodičnu penziju.

Pravo na porodičnu penziju ima i udovica kod koje je utvrđena trudnoća, kao i udovica koja je dijete umrlog osiguranika, odnosno korisnika prava rodila poslije njegove smrti i to pravo joj pripada od dana smrti osiguranika, odnosno korisnika prava.

Ako je dijete mrtvo rođeno ili ako umre prije nego što navrši šest mjeseci života, udovici pripada pravo na porodičnu penziju do isteka šest mjeseci poslije porođaja.

Dijete stiče pravo na porodičnu penziju i ona mu pripada do navršenih 19 godina života.

Poslije navršenih 19 godina života dijete stiče pravo na porodičnu penziju i ona mu pripada do završetka školovanja, ali najkasnije do navršenih 24 godine života, ako pohađa fakultet.

Izuzetno, ukoliko dijete pohađa fakultet čije je trajanje duže od četiri godine porodična penzija mu pripada do navršenih 25 godina života.

Dijete stiče pravo na porodičnu penziju i ona mu pripada dok traje nesposobnost za samostalan život i rad, nastala do uzrasta do koga se djeci obezbjeđuje pravo na porodičnu penziju.

Dijete stiče pravo na porodičnu penziju i ona mu pripada dok traje nesposobnost za samostalan život i rad, nastala poslije uzrasta do koga se djeci obezbjeđuje pravo na porodičnu penziju, a prije smrti osiguranika, odnosno korisnika prava, pod uslovom da ga je osiguranik, odnosno korisnik prava izdržavao do svoje smrti.

Invalidno dijete, u skladu sa propisima o razvrstavanju djece ometene u razvoju, stiče pravo na porodičnu penziju i ona mu pripada od prestanka zaposlenja, odnosno obavljanja samostalne djelatnosti.

Djetetu kome je školovanje prekinuto zbog bolesti pravo na porodičnu penziju pripada i za vrijeme bolesti do navršenih godina života , kao i iznad tih godina, ali najviše za onoliko vremena koliko je zbog bolesti izgubilo od školovanja.

Porodična penzija određuje se od starosne ili invalidske penzije koja bi osiguraniku pripadala u času smrti, odnosno od penzije koja je korisniku pripadala u času smrti, u procentu koji se utvrđuje prema broju članova porodice koji imaju pravo na tu penziju, i to:

- za jednog člana 70 %;

- za dva člana 80 %;

- za tri člana 90 %;

- za četiri ili više članova 100 %.

Ako pravo na porodičnu penziju imaju bračni drug i razvedeni bračni drug umrlog osiguranika, odnosno korisnika prava, određuje se jedna porodična penzija u visini koja pripada za jednog člana porodice i dijeli se u jednakim iznosima.

Kao najmanji osnov za određivanje porodične penzije uzima se starosna penzija umrlog osiguranika određena za penzijski staž od 20 godina.

Djeci bez oba roditelja, pored porodične penzije po jednom roditelju, pripada i porodična penzija po drugom roditelju, i to:

za jedno dijete 20%,

za dva djeteta 40%,

za tri djeteta 60%,

a za četvoro ili više djece 100% starosne ili invalidske penzije.

Penzija određuje se kao jedna penzija, čiji iznos ne može preći iznos najviše starosne penzije za penzijski staž od 40 godina.

Kada je izdržavanje uslov za sticanje prava na porodičnu penziju, smatra se da je umrli osiguranik, odnosno korisnik prava na penziju izdržavao člana porodice, ako sopstveni prosječni mjesečni prihod člana porodice u prethodnoj godini ne prelazi iznos od 25% prosječne mjesečne zarade u Crnoj Gori u prethodnoj godini.

U prihode ne uzimaju se: novčana davanja po osnovu socijalne i dječije zaštite; novčana naknada za pomoć i njegu; novčana naknada za tjelesno oštećenje; primanja po osnovu nagrada; otpremnina zbog odlaska u penziju, kao i primanja po osnovu učeničkog i studentskog standarda.

Kada je školovanje uslov za korišćenje prava na porodičnu penziju, pod istim se ne smatra školovanje koje dijete nastavi u školi istog ili nižeg ranga od one koju je već završilo.

1. [↑](#footnote-ref-2)
2. [↑](#footnote-ref-3)
3. [↑](#footnote-ref-4)
4. [↑](#footnote-ref-5)