



Željeznički prevoz Crne Gore  
AD Podgorica

## **PRAVILNIK O RADU**

Podgorica, oktobar 2014. godine



Na osnovu odredaba Zakona o radu ("Službeni list CG " br. 49/08,26/09,88/09, 26/10 ,59/11 i 66/12), Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list CG " br. 14/14) i člana 24 Statuta Željezničkog prevoza Crne Gore AD - Podgorica, Odbor direktora Željezničkog prevoza Crne Gore AD – Podgorica, je na sedmoj sjednici održanoj 01.10.2014.godine, donio

## PRAVILNIK O RADU

### I OSNOVNE ODREDBE

#### Član 1

Ovim Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: **Pravilnik**) u skladu sa Zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom, uređuju se: uslovi za zasnivanje radnog odnosa, odnosno zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmori i odsustva, zaštita žena, omladine, invalida i lica sa invaliditetom, stručno obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih, zaštita prava zaposlenih, obaveze zaposlenih, prestanak radnog odnosa i druga pitanja u vezi sa radom zaposlenih u Željezničkom prevozu Crne Gore - AD Podgorica (u daljem tekstu: **Poslodavac**) i obaveze Poslodavca u obezbjeđenju i ostvarivanju prava zaposlenih po osnovu rada.

### II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

#### 1.Definicija radnog odnosa

#### Član 2

Radni odnos je odnos po osnovu rada između zaposlenog i Poslodavca, koji se zasniva ugovorom o radu, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

#### 2.Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

#### Član 3

Radni odnos može da se zasnuje sa licem koje ima:

- opštu zdravstvenu sposobnost,
- najmanje 15.godina života, s tim što lice mlađe od 18 godina života mora imati pisanu saglasnost roditelja ili staroca, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje, odnosno da takav rad nije zabranjen zakonom,
- i ispunjava uslove za rad na određenim poslovima koji su definisani Pravilnikom o



organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca.

#### **Član 4**

Zaposleni je dužan da obavijesti Poslodavca, prije zaključivanja ugovora o radu, o svom zdravstvenom stanju, ljekarskim uvjerenjem ili o drugim okolnostima koje bitno utiču na obavljanje poslova, za koje zasniva radni odnos ili mogu da ugroze život i zdravlje drugih lica.

U slučaju da zaposleni ne postupi u skladu sa stavom 1 ovog člana, Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu.

#### **Član 5**

Strani državljanin ili lice bez državljanstva može da zasnuje radni odnos pod uslovima propisanim zakonom, posebnim zakonom i međunarodnim konvencijama.

#### **Član 6**

Za obavljanje poslova radnog mjesta za koje je kao poseban uslov predviđena posebna zdravstvena sposobnost, može se zaključiti ugovor o radu samo sa licem koje posjeduje potrebnu zdravstvenu sposobnost.

#### **Član 7**

Ugovor o radu može da zaključi lice sa invaliditetom koje je zdravstveno osposobljeno za rad na odgovarajućim poslovima pod uslovima i na način utvrđen Zakonom o radu, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Lice sa invaliditetom, koje je osposobljeno za obavljanje određenih poslova, smatra se zdravstveno sposobnim za rad na tim poslovima.

### **3.Zabrana diskriminacije i zlostavljanja na radnom mjestu (mobing)**

#### **Član 8**

Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, članstvo u organizacijama ili neko drugo lično svojstvo, u skladu sa zakonom.

#### **Član 9**



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

#### **Član 10**

U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba člana 8 i 9 ovog Pravilnika, lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, mogu pokrenuti postupak pred nadležnim sudom u skladu sa zakonom.

### **4. Način zasnivanja radnog odnosa**

#### **Član 11**

Radni odnos se zasniva Ugovorom o radu između zaposlenog i Poslodavca.

Prijavljivanje slobodnih radnih mjesta Poslodavac vrši na način i po postupku utvrđenim zakonom.

Prije donošenja odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa za konkretno radno mjesto Poslodavac je dužan ispitati mogućnost popune tog radnog mjesta iz reda već zaposlenih.

Poslodavac je dužan da slobodno radno mjesto interno oglasi na oglasnoj tabli prije prijavljivanja slobodnog radnog mjesta Zavodu za zapošljavanje radi njegove popune eventualnim prerasporedom zaposlenih kod Poslodavca.

Postupak sprovođenja internog oglasa i raspoređivanja zaposlenog po istom vrši se po postupku utvrđenom za sprovođenje javnog oglasa.

#### **Član 12**

Odluku o potrebi popune slobodnog radnog mjesta raspisivanjem oglasa donosi Poslodavac u skladu sa planom i potrebama.

#### **Član 13**

Prijavu za popunu slobodnog radnog mjesta i uslove za vršenje poslova tog radnog mjesta Poslodavac dostavlja Zavodu za zapošljavanje Crne Gore ili drugom pravnom licu koje je registrovano za obavljanje poslova posredovanja u zapošljavanju, u skladu sa zakonom.



U oglasu se navode uslovi koji su predviđeni Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i drugim opštim aktima utvrđenim za rad na radnom mjestu koje se oglašava.

Rok za podnošenje prijave za zasnivanje radnog odnosa putem oglasa je 8 dana od dana objavljivanja oglasa u skladu sa zakonom.

#### **Član 14**

Odluku o izboru kandidata putem oglasa donosi Poslodavac.

Poslodavac je dužan donijeti odluku o izboru u roku od 30 dana od dana isteka roka za podnošenje prijava.

Poslodavac je obavezan o izvršenom izboru kandidata, u pisanoj formi obavijestiti sve učesnike oglasa i Zavod za zapošljavanje.

Odluka Poslodavca iz stava 1 ovog člana je konačna.

#### **Član 15**

Ukoliko Poslodavac procijeni da se slobodna radna mesta mogu popuniti iz reda zaposlenih radnika, Poslodavac može ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada, radi raspoređivanja na drugi odgovarajući posao, zbog potrebe procesa i organizacije rada i to putem aneksa ugovora o radu.

#### **Član 16**

Poslodavac sa licem koje zasniva radni odnos zaključuje ugovor o radu u pisanoj formi prije stupanja na rad.

Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu Poslodavac i lice koje se zapošljava.

Ako Poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1 ovog člana, smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme danom stupanja na rad, ako zaposleni prihvati zaposlenje.

U slučaju iz stava 3 ovog člana Poslodavac je dužan da u roku od tri dana od dana stupanja na rad sa zaposlenim zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

#### **Član 17**

Ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ostvaruju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa danom stupanja na rad.



### Član 18

Ugovor o radu sadrži :

- naziv i sjedište Poslodavca,
- ime i prezime zaposlenog , mjesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog,
- jedinstveni matični broj zaposlenog, odnosno lični identifikacioni broj u slučaju stranog državljanina,
- vrstu i stepen stručne spreme zaposlenog , odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja,
- vrstu i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja,
- mjesto rada,
- vrijeme na koje se zasniva radni odnos (na neodređeno ili određeno vrijeme ),
- trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme,
- dan stupanja na rad,
- radno vrijeme ( puno,nepuno ili skraćeno )
- iznos osnovne zarade, visina koeficijenta,elementi za utvrđivanje radnog učinka,naknade zarade, uvećanje zarade i druga primanja zaposlenih,
- rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo,
- način korišćenja odmora u toku rada, dnevnog i nedeljnog odmora, godišnjeg odmora, praznika i drugih odsustava sa rada u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.
- I ostale odbedbe vezane za poslove koje zaposleni treba da obavlja

### Član 19

Ugovor o radu zaključuje se po pravilu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obavezuje ugovorne strane dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na drugi način određen zakonom.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je zaključen, smatra se da je zaključen na neodređeno vrijeme.

### Član 20

Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme ,radi obavljanja poslova čije je trajanje iz objektivnih razloga unaprijed određeno ili je uslovljeno nastupanje okolnosti ili događaja koji se nijesu mogli predviđeti.

### Član 21

Poslodavac,sa istim zaposlenim,ne može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz člana 20 ovog Pravilnika,ukoliko je njihovo trajanje,neprekidno ili sa prekidima,duže od 24 mjeseca.



Prekid kraći od 60 dana ne smatra se prekidom u smislu stava 1 ovog člana..

#### **Član 22**

Izuzetno od člana 21 ovog Pravilnika, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati i duže od 24 mjeseca, samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog zaposlenog, ili rada na određenom projektu do okončanja tog projekta, u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

#### **Član 23**

Zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme ima ista prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada dok ugovor traje, kao i zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

#### **Član 24**

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme zaključen suprotno zakonu ili ako zaposleni nastavi da radi kod Poslodavca nakon isteka roka na koji je zaključio ugovor o radu, smatra se da je ugovor o radu zaključen na neodređeno vrijeme ako zaposleni pristane na takvo zaposlenje.

### **5. Stupanje na rad i prijavljivanje**

#### **Član 25**

Ako zaposleni iz neopravdanih razloga ne stupi na rad na dan određen ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, a Poslodavac će donijeti odluku o izboru drugog od prijavljenih kandidata koji ispunjava uslove oglasa, ukoliko se izvršilo oglašavanje slobodnog radnog mjesta u smislu člana 11 ovog Pravilnika.

Poslodavac će omogućiti stupanje na rad licu sa kojim je zaključio ugovor o radu, a koje nije stupilo na rad na dan predviđen ugovorom o radu zbog.

- smrti srodnika zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva;
- bolničkog liječenja;
- odaziva na poziv državnog organa;
- prekida saobraćaja izazvanog elementarnom nepogodom (zemljotres, poplava i sl.).

Zaposleni će stupiti na rad po prestanku razloga iz stava 2 ovog člana, odnosno, u roku od sedam radnih dana u slučaju smrti člana uže porodice.

Članom uže porodice smatraju se: bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji, braća i sestre.



Zaposleni će na pogodan način, u roku od 24 sata od dana koji je bio predviđen ugovorom o radu obavijestiti Poslodavca o razlozima nestupanja na rad na dan predviđen ugovorom o radu.

#### **Član 26**

Sektor za ekonomske i pravne poslove- Služba za pravne poslove Poslodavca je dužan da, lice sa kojim je zaključen ugovor o radu prijavi na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti), u skladu sa zakonom, danom stupanja na rad.

Kopiju prijava iz stava 1 ovog člana nadležni sektor Poslodavca je dužan da zaposlenom uruči najkasnije u roku od 10 dana od dana stupanja na rad.

### **6. Pripravnici**

#### **Član 27**

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.

Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme.

Pripravnikom se smatra lice sa visokom, višom ili srednjom stručnom spremom koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije.

#### **Član 28**

Licu koje prvi put zasniva radni odnos, pripravnički staž traje:

- devet mjeseci za lice sa diplomom stečenom u visokom obrazovanju: šesti referentni nivo Okvira kvalifikacija- kvalifikacija visokog obrazovanja obima 180 CSPK; sedmi referentni nivo Okvira kvalifikacija- kvalifikacija visokog obrazovanja obima 240 CSPK (180+60), 300 CSPK, 360 CSPK I kvalifikacija stečena u skladu sa propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003.godine, odnosno kvalifikacija sedmog stepena stručne spreme;
- šest mjeseci za ostala lica.

Pripravnički staž se ne računa u vrijeme trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme u skladu sa Zakonom o radu.

#### **Član 29**

Pripravnički staž se produžava u slučaju odsustva sa rada zbog :

- privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom





osiguranju, ako spriječenost traje duže od deset radnih dana -porodiljskog odsustva za vrijeme koliko je trajalo odsustvo

Za vrijeme pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na zaradu i sva druga prava po osnovu radnog odnosa, u skladu sa Zakonom , Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

## **7. Probni rad**

### **Član 30**

Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca, za određena radna mjesta može se utvrditi probni rad, kao poseban uslov za rad, čija se dužina trajanja utvrđuje ugovorom o radu, u skladu sa zakonom.

Probni rad ne može trajati duže od šest mjeseci.

Za vrijeme trajanja probnog rada zaposleni treba da pokaže svoje stručne i radne sposobnosti za radno mjesto na koje se prima.

Vrijeme trajanja probnog rada produžava se za vrijeme za koje je zaposleni bio duže opravdano odsutan ( bolovanje, prekid procesa rada i sl. ), ako je to odsustvo trajalo duže od 10 radnih dana.

Za vrijeme probnog rada zaposleni ima sva prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa uslovima radnog mjesta koje obavlja.

### **Član 31**

Za praćenje rada zaposlenog u toku probnog rada obrazuje se komisija od tri člana, koju imenuje Poslodavac.

Komisija se obrazuje iz reda zaposlenih kod Poslodavca, a sačinjavaju je zaposleni iste struke i najmanje istog stepena školske spreme, koju ima zaposleni na probnom radu.

### **Član 32**

Komisija je dužna da Poslodavcu podnese izvještaj o rezultatima rada zaposlenog za vrijeme probnog rada, 8 dana prije isteka probnog rada, sa ocjenom o probnom radu („zadovoljno, /, „nije zadovoljno,“).

### **Član 33**

Zaposlenom, koji za vrijeme probnog rada ne zadovolji na poslovima radnog mjesta, prestaje radni odnos danom isteka roka određenog ugovorom o probnom radu.



Izuzetno od prethodnog stava, za vrijeme trajanja probnog rada svaka ugovorna strana može jednostrano raskinuti ugovor o radu i prije isteka roka na koji je ugovor zaključen, uz pisano obrazloženje, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

## **8. Ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom**

### **Član 34**

Ugovor o radu može se zaključiti za rad sa nepunim radnim vremenom, na neodređeno ili određeno vrijeme, za radna mjesta za koje je to utvrđeno Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca.

### **Član 35**

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima sva prava iz rada i po osnovu rada srazmjerno vremenu provedenom na radu, osim ako za pojedina prava nije zakonom, Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu drukčije određeno.

## **9. Ugovor o radu za obavljanje poslova sa povećanim rizikom**

### **Član 36**

Ugovor o radu može se zaključiti za poslove za koje su u Pravilniku o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca i aktima o zaštiti na radu propisani posebni uslovi rada – odnosno koji su određeni kao poslovi sa povećanim rizikom, samo ako zaposleni ispunjava uslove za rad na tim poslovima.

Zaposleni može da radi na poslovima iz stava 1 ovog člana samo na osnovu predhodno utvrđene zdravstvene sposobnosti za rad na tim poslovima, odnosno zaposleni, mora da ima mišljenje nadležnog zdravstvenog organa da su ispunjeni posebni zdravstveni uslovi koji su potrebni za rad na tim poslovima.

## **III IZMJENA UGOVORENIH USLOVA RADA**

### **Član 37**

U slučajevima potrebe procesa i organizacije rada, zaposleni može biti raspoređen na drugo radno mjesto prema Pravilniku o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca koje odgovara stepenu njegove stručne spreme, vrste zanimanja, znanja i sposobnosti stečene radom, u okviru sjedišta i van sjedišta Poslodavca.

Raspored se vrši zaključivanjem aneksa ugovora o radu, uz saglasnost zaposlenog.



Raspored u smislu stava 1 ovog člana može se izvršiti ako je udaljenost mjesta rada u koje se zaposleni raspoređuje manja od 60 km od mjesta u kojem zaposleni radi, odnosno mjesta prebivališta ili boraviša zaposlenog.

### **Član 38**

Poslodavac i zaposleni mogu ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada (aneks ugovora):

- radi raspoređivanja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa rada,
- radi raspoređivanja u drugo mjesto rada u kojem se obavlja djelatnost Poslodavca, odnosno u drugi organizacioni dio Poslodavca,
- koji se odnosi na utvrđivanje zarade,
- transformacija ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme,
- produženje ugovora o radu sa zaposlenim na određeno vrijeme u periodu do 24 mjeseca,
- izmjene ugovora o radu sa zaposlenim sa nepunog na puno radno vrijeme,
- produženje ugovora o radu poslije navršenih 67 godina života ako zaposleni nije navršio 15 godina staža osiguranja do ispunjenja tog uslova,
- radi raspoređivanja zaposlenog na radno mjesto sa višim stepenom stručne kvalifikacije u odnosu na postojeću, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja I usavršavanja,
- produženja ugovora o radu za ženu koja koristi pravo na roditeljsko odsustvo, u skladu sa zakonom i
- u drugim slučajevima utvrđenim Kolektivnim ugovorom Poslodavca i ugovorom o radu.

Odgovarajućim poslom u smislu ovog člana smatra se posao za čije se obavljanje zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja.

### **Član 39**

Izmjena uslova rada utvrđenih ugovorom o radu vrši se uz prethodno dostavljanje ponude zaposlenom u pisanom obliku, koja mora da sadrži razloge za ponudu, rok u kojem zaposleni treba da se izjasni o ponudi i pravne posljedice u slučaju odbijanja ponude.

Zaposleni je dužan da se o ponudi izjasni u roku od najmanje 8 radnih dana od dana učinjene ponude, u suprotnom će se smatrati da je zaposleni odbio ponudu, što ima za posledicu otkaz ugovora o radu od strane Poslodavca.

Ako zaposleni prihvati ponudu zaključuje se aneks ugovora, koji postaje sastavni dio ugovora o radu.

Zaposleni ima pravo da osporava aneks ugovora o radu kod inspekcije rada, Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili kod nadležnog suda.



#### **Član 40**

Zaposleni može biti raspoređen u drugo mjesto rada, tj. u drugi organizacioni dio Poslodavca, pod uslovom da je:

- djelatnost Poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta Poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela,
- udaljenost od mjesta u kojem zaposleni radi, odnosno njegovog prebivališta ili boravišta do mjesta u koje se premješta na rad manja od 60 km;
- organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada;
- obezbijeđena naknada troškova prevoza od strane poslodavca u visini cijene prevozne karte.

Zaposleni može da bude raspoređen u drugo mjesto rada i u drugim slučajevima samo uz njegovu saglasnost.

#### **Član 41**

Na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta, ne mogu biti raspoređeni:

- zaposlena žena za vrijeme trudnoće,
- zaposlena žena koja ima dijete do 5 godina života,
- samohrani roditelj, koji ima dijete mlađe od 7 godina života,
- zaposleni roditelj koji ima dijete sa težim smetnjama u razvoju,
- zaposleni mlađi od 18 godina života i
- zaposleno lice sa invaliditetom.

#### **Član 42**

Zaposleni koji privremeno ili trajno izgubi zdravstvenu sposobnost potrebnu za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je raspoređen, privremeno ili trajno se raspoređuje prema preostaloj zdravstvenoj sposobnosti na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi, znanju i sposobnostima.

#### **Član 43**

Zaposleni može, uz njegovu saglasnost, na osnovu sporazuma Poslodavca, biti preuzet na rad kod drugog poslodavca, u kom slučaju zaključuje ugovor o radu sa drugim poslodavcem prije stupanja na rad kod tog poslodavca.

## **IV RADNO VRIJEME**

### **1. Puno radno vrijeme**



#### **Član 44**

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati u radnoj nedjelji ukoliko nije izvršena preraspodjela radnog vremena saglasno potrebama procesa rada.

Puno radno vrijeme može biti utvrđeno kao jednokratno, dvokratno u smjeni (turnus).

Odlukom Poslodavca utvrđuje se raspored, početak i završetak radnog vremena.

Rad koji se obavlja u vremenu od 22 – 06 ( dvadeset dva časa do šest časova ) narednog dana smatra se radom noću.

Zaposleni koji radi u smjeni ne može napustiti rad dok ne dobije zamjenu i uredno ne preda dužnost.

### **2. Nepuno radno vrijeme**

#### **Član 45**

Poslodavac može da zaključi ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom na način i pod uslovima propisanim Zakonom o radu.

#### **Član 46**

Ugovor o radu može se zaključiti sa nepunim radnim vremenom samo za radna mjesta ako su utvrđena Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca u zavisnosti od prirode posla i organizacije rada.

Nepuno radno vrijeme ne može biti kraće od 10 časova nedjeljno.

### **3. Prekovremeni rad**

#### **Član 47**

Radno vrijeme zaposlenog može trajati i duže od punog radnog vremena ( prekovremeni rad ), ako se odgovarajućom organizacijom rada, rasporedom radnog vremena i preraspodjelom radnog vremena ne može završiti iznenada povećani obim posla.

Za rad duži od punog radnog vremena zaposleni ima pravo na uvećanje zarade, u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

#### **Član 48**



Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju:

- prevencije neposrednog nastupanja opasnosti po bezbjednost i zdravlje ljudi ili veće materijalne štete koje neposredno predstoje;
- elementarne nepogode ( zemljotres, poplava i dr. ) ;
- požara, eksplozije i jonizirajućeg zračenja i većih iznenadnih kvarova na objektima, uređajima i postrojenjima ;
- epidemije ili zaraze koje dovode u opasnost život ili zdravlje ljudi
- saobraćajnog ili drugog udesa kojim su ugroženi život ili zdravlje ljudi ili materijalna dobra većeg obima;
- da se izvrši proces rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti , a čije bi obustavljanje ili prekidanje nanijelo znatnu materijalnu štetu ili teže poremećaje u procesu rada;
- da se u procesu rada koji neprekidno traje zamijeni iznenada odsutni zaposleni;
- da se preduzmu neodložne mjere za bezbjednost i urednost željezničkog saobraćaja;
- da se otkloni kvar na sredstvima za rad;
- radi otklanjanja posledica vanrednog događaja;
- i u drugim slučajevima po procjeni direktora Sektora i Službi a po odluci Poslodavca.

#### Član 49

Rad duži od punog radnog vremena može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, ali ne duže od 10 časova nedjeljno.

Odluku o uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena u pisanom obliku u vidu rješenja donosi Poslodavac, na predlog pomoćnika direktora, rukovodioca službe kontrole kvaliteta i direktora sektora prije početka tog rada.

Ukoliko zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće odrediti prekovremeni rad pisanim rješenjem, prekovremeni rad se može odrediti usmenim putem uz obavezu da se pisano rješenje o prekovremenom radu dostavi zaposlenom najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Poslodavac je dužan da obavijesti inspektora rada o uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena, u roku od tri dana od dana donošenja odluke o uvođenju tog rada.

#### Član 50

U Sektorima i Službama Poslodavca obavezno se vodi evidencija o broju zaposlenih koji su radili duže od punog radnog vremena i broju časova pojedinačno za svakog zaposlenog.



#### **4.Noćni rad**

##### **Član 51**

Rad koji se obavlja u vremenu od 22 časa do 6 časova narednog dana smatra se rad noću.

Noćni rad predstavlja otežane uslove rada pa zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Ako bi se zaposlenom koji radi noću po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa zbog takvog rada moglo pogoršati zdravstveno stanje, Poslodavac će ga rasporediti na odgovarajući dnevni posao.

#### **5. Preraspodjela radnog vremena**

##### **Član 52**

Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti kad to zahtijeva priroda djelatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima.

U slučajevima iz stava 1 ovog člana, preraspodjela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vrijeme zaposlenog u prosjeku u toku godine ne bude duže od 40 časova sedmično.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi Poslodavac ili drugi zaposleni koji rukovodi organizacionim dijelom kod poslodavca, kojeg Poslodavac ovlasti.

#### **V ODMORI**

##### **1. Odmor u toku dnevnog rada (pauza), dnevni odmor i sedmični odmor**

###### **Odmor u toku dnevnog rada (pauza)**

##### **Član 53**

Zaposleni koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku dnevnog rada (pauza) u trajanju od najmanje 30 minuta.

Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta.



Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta.

Zaposleni ima pravo tražiti od Poslodavca da se, shodno vjerskim i tradicijskim uvjerenjima, jednom mjesečno, vrijeme odmora iz st. 1 do 3 ovog člana prilagodi terminu podobnom za praktikovanje datih prava i uvjerenja, ako mu priroda posla dozvoljava prekid rada.

Vrijeme odmora iz stava 1 do 3 ovog člana uračunava se u radno vrijeme.

Pauza u toku dnevnog rada ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

Poslodavac utvrđuje vrijeme pauze, a za rad u smjeni odnosno turnusu utvrđuje se smjenskim odnosno turnusnim rasporedom.

Pauza u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbjeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada.

### **Dnevni odmor**

#### **Član 54**

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno.

### **Sedmični odmor**

#### **Član 55**

Zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno i isti se koristi nedjeljom.

Ako priroda posla i organizacija rada to zahtijeva, Poslodavac je dužan da odredi drugi dan za korišćenje sedmičnog odmora.

U slučaju iz stava 2 ovog člana Poslodavac je dužan da utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora.

Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog sedmičnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne sedmice.

Zaposleni mlađi od 18 godina života ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje dva uzastopna dana, od kojih je jedan nedjelja.





## **2. Godišnji odmor**

### **Sticanje prava na godišnji odmor**

#### **Član 56**

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor .

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se srazmjerno vremenu provedenom u radnom odnosu.

Zaposleni ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada kod Poslodavca ako u toj kalendarskoj godini zasniva radni odnos ili mu prestaje radni odnos kod Poslodavca.

Privremena spriječenost za rad zbog bolesti,plaćeno odsustvo,porodiljsko odsustvo,odmor u dane državnih i vjerskih praznika i odsustvovanje zbog odazivanja na poziv državnih organa smatraju se vremenom provedenim na radu za sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora.

Zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti.

### **Dužina godišnjeg odmora**

#### **Član 57**

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor utvrđen Kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu, a najmanje 20 radnih dana.

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

Ukupna dužina trajanja godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se na minimum od 20, odnosno 24 radna dana dodaju dani utvrđeni prema sljedećim kriterijumima:

- složenosti poslova;
- dužine radnog staža,
- uslovima rada težim od normalnih,
- zdravstvenog stanja i
- socijalnih uslova.

#### **Član 58**

Po osnovu složenosti poslova radnog mjesta godišnji odmor se uvećava za :

- najsloženije poslove 3 radna dana



- manje složene poslove 2 radna dan

Najsloženijim poslovima smatraju se poslovi za koje je predviđeno visoko obrazovanje i viša stručna sprema, a svi ostali poslovi spadaju u manje složene poslove.

#### **Član 59**

Po osnovu uslova rada godišnji odmor se uvećava za:

- po osnovu uslova rada Zaposlenih koji rade u smjeni (turnusu) 3 radna dana  
- uslovi rada za ostale Zaposlene 2 radna dana

#### **Član 60**

Po osnovu dužine radnog staža, godišnji odmor se uvećava :

- od 5 – 15 godina radnog staža 1 radni dan  
- od 15 – 25 godina radnog staža 2 radna dana  
- od 25 – 35 godina radnog staža 3 radna dana  
- preko 35 godina radnog staža 5 radnih dana

#### **Član 61**

Po osnovu socijalnih uslova godišnji odmor se uvećava :

- samohranom roditelju djeteta do 15 godina života 2 radna dana

#### **Član 62**

Po osnovu zdravstvenog stanja godišnji odmor se uvećava:

- invalidu rada 3 radna dana  
- roditelju djeteta koje ima smetnje u razvoju 3 radna dana

### **Raspored korišćenja godišnjeg odmora**

#### **Član 63**

Vrijeme korišćenja godišnjeg odmora, u zavisnosti od potreba procesa rada i uz prethodnu konsultaciju zaposlenog, utvrđuje se Planom korišćenja godišnjeg odmora koji utvrđuje Poslodavac najkasnije do 31 decembra tekuće godine za narednu godinu.

Plan korišćenja godišnjeg odmora sadrži :

- ime i prezime zaposlenog,



-datum početka korišćenja godišnjeg odmora uz napomenu da li se odmor koristi iz jednog ili dva dijela kao i napomenu da li će zaposlenom biti određena zamjena za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora i ko će vršiti zamjenu

Vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, ako to zahtijevaju potrebe procesa rada, može se izmijeniti najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, uz saglasnost zaposlenog.

Izuzetno od stava 3 ovog člana, u slučaju više sile saglasnost zaposlenog nije potrebna.

#### **Član 64**

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora dostavlja se zaposlenom najkasnije 30 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Izuzetno od stava 1 ovog člana rješenje o korišćenju godišnjeg odmora može se dostaviti i u kraćem roku ako se saglase Poslodavac i zaposleni.

#### **Član 65**

Zaposleni može da koristi godišnji odmor u neprekidnom trajanju zavisno od potrebe i organizacije procesa rada.

### **Korišćenje godišnjeg odmora u djelovima**

#### **Član 66**

Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela .

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

Ako zaposleni nije iskoristio godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora u kalendarskoj godini zbog:odsustva sa rada po propisima o zdravstvenom osiguranju,korišćenja porodijskog odnosno roditeljskog odsustva ,odsustva sa rada radi njege djeteta i posebne njege djeteta ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

### **Dani koji se ne računaju u godišnji odmor**

#### **Član 67**

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedjelja se računa kao pet radnih dana.



U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se praznici koji su neradni dani, u skladu sa Zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena spriječenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.

Ako je zaposleni za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora privremeno spriječen za rad, u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i za vrijeme porodijskog odnosno roditeljskog odsustva, ima pravo da po isteku te spriječenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

### **Godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa**

#### **Član 68**

Zaposlenom kome prestane radni odnos, odnosno ugovor o radu radi prelaska na rad kod drugog poslodavca, za tu kalendarsku godinu koristi godišnji odmor kod poslodavca kod kojeg je stekao pravo, ako se sporazumom između zaposlenog i poslodavca drugačije ne uredi.

Poslodavac, kod koga je zaposleni prethodno bio u radnom odnosu, dužan je da mu izda potvrdu o korišćenju godišnjeg odmora.

Zaposlenom koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme i kome prestane radni odnos, odnosno ugovor o radu zbog odlaska u starosnu penziju, Poslodavac je dužan da obezbijedi korišćenje godišnjeg odmora prije prestanka radnog odnosa, odnosno prije isteka ugovora o radu srazmjerno vremenu provedenom na radu u toj kalendarskoj godini.

### **Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor**

#### **Član 69**

Zaposleni koji krivicom Poslodavca nije iskoristio godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora ima pravo na naknadu štete.

Visina naknade iz stava 1 ovog člana određuje se, zavisno od dužine neiskorišćenog godišnjeg odmora, prema zaradi koju zaposleni ostvaruje kada se nadoknađuje šteta.

## **VI ODSUSTVA SA RADA**

### **1. Odsustva sa rada uz naknadu zarade**

#### **Član 70**

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika koji su utvrđeni Zakonom.



Zaposleni je dužan da radi u dane državnih i vjerskih praznika, ako to zahtijeva proces rada.

Ako zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1 ovog člana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uvećanje zarade u skladu sa Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

### Član 71

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade ( plaćeno odsustvo), tokom jedne kalendarske godine ukupno najviše do sedam radnih dana u slučajevima :

-sklapanja braka	5 radnih dana	
- rođenja djeteta	3 radna dana	
- njege djeteta koje ima smetnje u razvoju	3 radna dana	
- smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva	1 radni dan	
- teške bolesti člana uže porodice	7 radnih dana	
- otklanjanja posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama	3 radna dana	
- učestvovanja u sindikalnim kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja	2 radna dana	
- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora zaposlenih	5 radnih dana	
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta	1 radni dan, a a iz jednog u drugo naseljeno mjesto	3 radna dana
- dobrovoljnog davanja krvi	1 radni dan	
- dobrovoljnog davanja tkiva i organa – prema ljekarskoj dokumentaciji		
- polaganje stručnog ispita	5 radnih dana	

Plaćeno odsustvo iz stava 1 al. 4,5,6,10 i 11 ovog člana ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je zaposleni u kalendarskoj godini iskoristio po drugim osnovama primjenom stava 1 ovog člana.

Plaćeno odsustvo se može koristiti u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.

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

Poslodavac vodi evidenciju za svaki slučaj ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo.

O odsustvu, iz stava 1 ovog člana, Poslodavac odlučuje rješenjem.

Članovima uže porodice u smislu ovog člana smatraju se bračni drug,djeca(bračna,vanbračna,usvojena i pastorčad),braća,sestre,roditelji,usvojilac i staratelj.



## **Član 72**

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada u slučajevima privremene spriječenosti za rad, zbog bolesti, povrede na radu ili u drugim slučajevima u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.

U slučaju odsustvovanja sa rada u smislu stava 1 ovog člana zaposleni je dužan da najkasnije u roku od 3 (tri), dana o tome obavijesti svog neposrednog rukovodioca, i da izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad dostavi istom u roku od 5(pet)dana od dana izdavanja izvještaja.

Ako Poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada u smislu stava 1 ovog člana, može da podnese zahtjev nadležnom zdravstvenom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog u skladu sa zakonom.

## **2. Neplaćeno odsustvo sa rada**

### **Član 73**

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

- njege člana uže porodice usljed teže bolesti,
- liječenja o sopstvenom trošku,
- učestvovanja u kulturnim , sportskim ili drugim manifestacijama od nacionalnog značaja,
- u drugim slučajevima kad postoji saglasnost zaposlenog i Poslodavca.

Poslodavac može na zahtjev zaposlenog omogućiti odsustvo duže od 30 dana ako to ne remeti proces rada.

Odsustvo sa rada iz stava 1 ovog člana odobrava se pod uslovom da se zbog tog odsustva ne dovodi u pitanje redovno obavljanje procesa rada kod Poslodavca.

Odredbe člana o plaćenom odsustvu član 71 st. 3, 4 i 5 ovog Pravilnika shodno se primjenjuju i kod ostvarivanja prava na neplaćeno odsustvo.

### **Član 74**

Rješenje o odobrenju neplaćenog odsustva sa rada donosi Poslodavac, na zahtjev zaposlenog uz mišljenje neposrednog rukovodioca i podnijetih dokaza o razlogu odsutnosti ,osim ako je razlog te odsutnosti opšte poznat.

Za vrijeme korišćenja odsustva sa rada bez naknade zarade zaposleni ima pravo na zdravstvenu zaštitu, a druga prava i obaveze iz rada i po osnovu rada miruju.

Doprinos za zdravstvenu zaštitu iz stava 2 ovog člana uplaćuje Poslodavac.



## **Mirovanje prava iz radnog odnosa**

### **Član 75**

Zaposlenom miruju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, ako odsustvuje sa rada zbog:

- imenovanja odnosno izbora, na državnu funkciju u skladu sa zakonom čije vršenje zahtijeva privremeni prestanak rada kod Poslodavca, do isteka jednog mandata,
- upućivanja na rad u inostranstvo u okviru međunarodno - tehničke ili kulturno prosvjetne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva, kao i na stručno usavršavanje ili obrazovanje, uz saglasnost Poslodavca,
- izdržavanja kazne zatvora, mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere, u trajanju do 6 mjeseci.

Pravo na mirovanje radnog odnosa ima i bračni drug zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo u smislu stava 1 alineja 2 ovog člana.

Korisnik prava iz st. 1 i 2 ovog člana dužan je da se javi Poslodavcu u roku od 30 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mu mirovala prava i obaveze iz rada i po osnovu rada i vrati na rad kod Poslodavca, na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara njegovom stepenu stručne spreme, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja.

## **VII ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA**

### **Zarada**

#### **Član 76**

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu koja se utvrđuje u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zaposlenom, muškarcu, odnosno ženi, garantuje se jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruje kod Poslodavca.

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

#### **Član 77**

Zarada se isplaćuje u rokovima i na načina utvrđen Kolektivnim ugovorom, a najmanje jedanput mjesečno, pri čemu je Poslodavac dužan da zaposlenom uruči obračun zarade.



#### **Član 78**

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

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

#### **Član 79**

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

Zarada se uvećava u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za: rad duži od punog radnog vremena, noćni rad, minuli rad, rad u dane državnih i vjerskih praznika koji su zakonom utvrđeni kao neradni dani i za druge slučajeve predviđene Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

#### **Član 80**

Zarada za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne zarade, dijela zarade za radni učinak i uvećane zarade u skladu sa Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Ugovorena zarada je zarada koja je određena ugovorom o radu ne može biti niža od minimalne zarade.

Radni učinak određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao zalaganja i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama, u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

#### **Član 81**

Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i puno radno vrijeme, odnosno za radno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Minimalna zarada ne može biti niža od 30% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu, prema zvaničnom podatku koji utvrđuje organ uprave nadležan za poslove statistike.





## **Naknada zarade**

### **Član 82**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za vrijeme:državnih i vjerskih praznika u kojima se ne radi,godišnjeg odmora,plaćenog odsustva,odazivanja na poziv državnih organa,stručnog usavršavanja po nalogu Poslodavca privremene nesposobnosti za vrijeme spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju i za vrijeme korišćenja porodiljskog odnosno roditeljskog odsustva i odsustva radi njege djeteta,prekid rada koji je nastao bez krivice zaposlenog,odbijanja da radi kad nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu,odsustvovanja sa rada po osnovu unaprijed dogovorenog učešća u radu organa kod Poslodavca i organa sindikata,za vrijeme prekvalifikacije,dokvalifikacije, i osposobljavanja za rad na drugim poslovima,i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom,Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Poslodavac ima pravo na refundiranje isplaćene naknade zarade iz stava 1 ovog člana u slučaju odsustvovanja zaposlenog sa rada zbog odazivanja na poziv državnog organa, od organa na čiji se poziv zaposleni odazvao, ako zakonom nije drugačije određeno.

## **Druga primanja**

### **Član 83**

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom utvrđena Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

## **VIII ZAŠTITA ZAPOSLENIH**

### **Opšta zaštita**

#### **Član 84**

Zaposleni ima pravo na zaštitu na radu u skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni se ne može rasporediti na radno mjesto niti da radi duže od punog radnog vremena, odnosno noću, ako bi po nalazu organa nadležnog za ocjenu zdravstvene sposobnosti takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje.

Na radnom mjestu na kojem postoji povećana opasnost od nastanka invalidnosti, profesionalnih i drugih oboljenja može da bude raspoređen zaposleni koji, pored uslova utvrđenih aktom o sistematizaciji, ispunjava i uslove za rad u pogledu zdravstvenog stanja, psihofizičkih sposobnosti i godina života.

### **Zaštita zaposlenih koji prijave korupciju**



#### **Član 85**

Zaposlenom koji u dobroj namjeri prijavi da postoji osnov sumnje za postojanje krivičnog djela sa obilježjima korupcije ne može, iz tog razloga, prestati radni odnos niti može biti udaljen sa radnog mjesta (suspendovan), niti mu se može ograničiti ili uskratiti bilo koje pravo iz radnog odnosa.

Ako je zaposleni zbog prijavljivanja sumnje iz stava 1 ovog člana stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlene, tako da mu je povrijeđeno neko od prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na Poslodavcu.

Poslodavac je dužan da zaposlenom koji prijavi sumnju na korupciju obezbijedi zaštitu od otkrivanja identiteta neovlašćenim licima.

### **1. Zaštita žena, omladine i lica sa invaliditetom**

#### **Posebna zaštita**

#### **Član 86**

Zaposlena žena, zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposlena lica sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu u skladu sa Zakonom o radu.

#### **Posebna zaštita omladine i žena**

#### **Član 87**

Zaposlena žena i zaposleni mlađi od 18 godina ne mogu da rade na radnom mjestu na kojem se pretežno obavljaju naročito teški fizički poslovi, niti na poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njihovo zdravlje i život.

#### **Zaštita zaposlenog mlađeg od 18 godina života**

#### **Član 88**

Zaposlenom mlađem od 18 godina života ne može se odrediti da radi duže od punog radnog vremena, niti noću.

Kolektivnim ugovorom Poslodavca, zaposlenom iz stava 1 ovog člana može se utvrditi radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Izuzetno, zaposleni mlađi od 18 godina života može biti raspoređen na rad noću, kad je neophodno da se nastavi rad prekinut usljed elementarnih nepogoda, odnosno da se spriječi šteta na sirovinama ili drugom materijalu.



## **Zaštita lica sa invaliditetom**

### **Član 89**

Zaposleno lice sa invaliditetom, Poslodavac je dužan rasporediti na poslove koji odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti i stepenu stručne spreme u skladu sa Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca.

Ako se zaposleno lice sa invaliditetom ne može rasporediti u smislu prethodnog stava Poslodavac je dužan da mu obezbijedi druga prava, u skladu sa zakonom kojim se uređuje radno osposobljavanje lica sa invaliditetom i Kolektivnim ugovorom, a ako mu se ova prava ne mogu obezbijediti, Poslodavac ga može proglasiti licem za čijim je radom prestala potreba.

U slučaju iz stava 2 ovog člana Poslodavac je obavezan da ovom licu isplati otpremninu u skladu sa Zakonom.

## **Zaštita zbog trudnoće i njege djeteta**

### **Član 90**

Poslodavac ne može odbiti da zaključi ugovor o radu sa trudnom ženom, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili ako koristi porodiljsko odsustvo.

Poslodavac ne može da raskine ugovor o radu sa roditeljem koji radi polovinu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohranim roditeljem koje ima dijete do sedam godina života ili dijete sa teškim invaliditetom, kao ni sa licem koje koristi neko od navedenih prava.

Za vrijeme odsustva sa rada zbog njege djeteta i korišćenja roditeljskog odsustva poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu.

Zaposlenoj ženi kojoj ugovor o radu na određeno vrijeme ističe u periodu korišćenja prava na porodiljsko odsustvo, rok za koji je ugovorom o radu zasnovala radni odnos na određeno vrijeme produžava se do isteka korišćenja prava na porodiljsko odsustvo.

Zaposleni iz stava 2 ovog člana ne mogu se proglasiti licima za čijim je radom prestala potreba usljed uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena u skladu sa Zakonom.

Zaposlenom koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme okolnosti iz stava 2 ovog člana nijesu od uticaja na prestanak radnog odnosa.



## **Privremeni raspored**

### **Član 91**

Na osnovu nalaza i preporuke nadležnog doktora medicine, žena za vrijeme trudnoće i dok doji dijete može biti privremeno raspoređena na druge poslove, ako je to u interesu očuvanja njenog zdravlja I zdravlja njenog djeteta.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti da zaposlenoj iz stava 1 ovog člana obezbijedi raspored na drugi posao, u smislu stava 1 ovog člana, zaposlena ima pravo na odsustvo sa rada, uz naknadu zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom, koja ne može biti manja od naknade koju bi zaposlena ostvarila da je na svom radnom mjestu.

Zaposlena žena iz stava 1 ovog člana za vrijeme privremenog rasporeda na druge poslove ima pravo na zaradu radnog mjesta na koje je radial prije raspoređivanja.

## **Zaštita od rada dužeg od punog radnog vremena**

### **Član 92**

Zaposlena žena za vrijeme trudnoće i žena koja ima dijete mlađe od tri godine života ne može raditi duže od punog radnog vremena, niti noću.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, zaposlena žena koja ima dijete starije od dvije godine života može raditi noću, samo ako pisanom izjavom pristine na takav rad.

Jedan od roditelja koji ima dijete sa težim smetnjama u razvoju, kao i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života može raditi duže od punog radnog vremena, odnosno noću, samo na osnovu pisanog pristanka.

## **2 Zaštita prava zaposlenih koji se staraju o djeci**

### **Roditeljsko odsustvo**

#### **Član 93**

Roditeljsko odsustvo je pravo jednog od roditelja da koristi odsustvo sa rada zbog njege i staranja o djetetu.

Roditeljsko odsustvo se može koristiti u trajanju od 365 dana od dana rođenja djeteta.

Roditelj može da otpočne da radi i prije isteka odsustva iz stava 2 ovog člana ,ali ne prije nego što protekne 45 dana od dana rođenja djeteta i u tom slučaju roditelj nema pravo da nastavi korišćenje roditeljskog odsustva.



Ako jedan od roditelja prekine korišćenje roditeljskog odsustva u smislu stava 3 ovog člana drugi roditelj ima pravo da koristi neiskorišćeni dio roditeljskog odsustva iz stava 2 ovog člana.

Majka djeteta ne može prekinuti korišćenje porodiljskog odsustva prije nego što protekne 45 dana od dana rođenja djeteta.

Ukoliko zaposlena žena otpočne da radi u smislu stava 3 ovog člana ima pravo da pored dnevnog odmora koristi još 90 minuta odsustva sa rada zbog dojenja djeteta.

#### **Porodiljsko odsustvo**

##### **Član 94**

Zaposlena žena može da otpočne porodiljsko odsustvo 45 dana, a obavezno 28 dana prije porođaja.

#### **Naknada zarade i povratak na isto radno mjesto**

##### **Član 95**

Za vrijeme roditeljskog i porodiljskog odsustva roditelj ima pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvarila/o da radi, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Poslodavac je dužan da zaposlenom iz prethodnog stava ovog člana, po isteku porodiljskog odnosno roditeljskog odsustva obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa najmanje istom zaradom.

#### **Zaštita za slučaj rođenja mrtvog djeteta**

##### **Član 96**

Ako zaposlena žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodiljskog odsustva, zaposlena žena ima pravo da produži porodiljsko odsustvo onoliko vremena koliko je prema nalazu ovlašćenog ljekara specijaliste, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porodiljskog odsustva.

#### **Rad roditelja sa polovinom punog radnog vremena**

##### **Član 97**



Nakon isteka roditeljskog odsustva, jedan od zaposlenih roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena za vrijeme dok dijete navrší tri godine života, ukoliko je djetetu potrebna pojačana njega o čemu je dužna dostaviti dokaz ljekara specijaliste.

Pravo na rad sa polovinom radnog vremena, u trajanju iz stava 1. ovog člana, ima zaposleni usvojilac djeteta ili lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na staranje i njegu.

Način i postupak ostvarivanja prava iz stava 1 i 2 ovog člana propisuje ministarstvo nadležno za poslove socijalne i dječije zaštite.

Za vrijeme odsustva sa rada zaposleni ima pravo na naknadu zarade u skladu sa zakonom.

Radno vrijeme iz stava 1 i 2 ovog člana smatra se punim radnim vremenom za ostvarivanje prava iz rada i po osnovu rada.

### **Rad sa polovinom punog radnog vremena zbog njege djeteta sa smetnjama u razvoju**

#### **Član 98**

Pravo da radi polovinu punog radnog vremena ima roditelj, usvojilac ili lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete sa smetnjama u razvoju na staranje i njegu, odnosno lice koje se stara o osobi sa teškim invaliditetom u skladu sa posebnim propisima.

Radno vrijeme iz stava 1 ovog člana smatra se punim radnim vremenom za ostvarivanje prava iz rada i po osnovu rada.

Način i postupak ostvarivanja prava iz stava 1 ovog člana propisuje ministarstvo nadležno za poslove socijalne i dječije zaštite.

Za vrijeme odsustva sa rada zaposleni ima pravo na naknadu zarade u skladu sa Zakonom.

Pravo iz ovog člana ne može se koristiti za vrijeme koje je oboljelo lice smješteno u ustanovu socijalne ili zdravstvene zaštite.

### **Odsustvo radi usvojenja djeteta**

#### **Član 99**

Jedan od usvojilaca djeteta mlađeg od osam godina života ima pravo da radi njege djeteta odsustvuje sa rada godinu dana neprekidno od dana usvojenja djeteta uz naknadu zarade, u skladu sa zakonom.

### **Obavještenje o namjeri korišćenja roditeljskog odsustva, odnosno usvojenja**



### **Član 100**

Zaposleni koji namjerava da koristi pravo na roditeljsko odsustvo, odnosno odsustvo zbog usvojenja djeteta dužan je da o svojoj namjeri pisano obavijesti Poslodavca, mjesec dana prije početka korišćenja tog prava.

Zaposleni može prestati da koristi pravo iz stava 1 ovog člana, a Poslodavac je dužan da ga primi na rad i rasporedi na odgovarajuće poslove, u roku od mjesec dana od dana kada ga je zaposleni obavijestio o prestanku korišćenja tog prava.

Zaposleni koji je koristio pravo iz stava 1 ovog člana ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do tehnoloških, ekonomskih ili drugih promjena u načinu rada kod Poslodavca.

Odsustvo sa rada bez naknade zarade, zbog njege djeteta do tri godine života.

### **Član 101**

Jedan od roditelja ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada dok dijete ne navrší 3 godine života, s tim da ukoliko započeto korišćenje prava prekine prije isteka navedenog roka nema pravo da ga dalje koristi.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na zdravstveno i penzijsko-invalidsko osiguranje, a ostala prava i obaveze miruju.

Sredstva za zdravstvenu zaštitu i penzijsko - invalidsko osiguranje iz prethodnog stava ovog člana isplaćuju se iz fondova zdravstvenog i penzijsko-invalidskog osiguranja.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada iz stava 1 ovog člana zaposleni nema pravo na naknadu zarade.

## **IX ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH**

### **Zaštita prava kod Poslodavca**

#### **Član 102**



O pravima i obavezama zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje Poslodavac, u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu, normativnim aktima i drugim aktima Poslodavca.

Zaposleni koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev Poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava.

Poslodavac je dužan da odluči po zahtjevu zaposlenog u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

Odluka iz stava 3 ovog člana je konačna ako zakonom nije drugačije određeno.

Odluka iz stava 3 ovog člana dostavlja se zaposlenom u pisanom obliku, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, u roku od osam dana od isteka roka za odlučivanje po zahtjevu.

### **Zaštita kod nadležnog suda**

#### **Član 103**

Zaposleni koji nije zadovoljan odlukom iz člana 102 ovog Pravilnika ili mu odluka nije dostavljena u predviđenom roku, ima pravo da pokrene spor pred nadležnim sudom za zaštitu svojih prava, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

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

### **Alternativno rješavanje radnih sporova**

#### **Član 104**

Rješavanje spora koji nastane iz rada i po osnovu rada zaposleni i Poslodavac mogu povjeriti Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova u skladu sa posebnim zakonom.

### **Rokovi zastarjelosti potraživanja iz radnog odnosa**

#### **Član 105**

Novčana potraživanja iz rada i po osnovu rada a odnose se na period nakon stupanja na snagu Zakona o radu („Sl. list CG”, br.49/2008), ne zastarijevaju.





## X ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

### Odgovornost za povrede radnih obaveza

#### Član 106

Zaposleni je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom, Kolektivnim ugovorom, Opštim kolektivnim ugovorom, Pravilnikom i ugovorom o radu.

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka koju je donio Poslodavac odgovara za učinjenu povredu radne obaveze, u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom, pravilnikom i ugovorom o radu.

Krivična odgovornost ne isključuje odgovornost zaposlenog za izvršavanje radnih obaveza, ako ta radnja predstavlja povredu radne obaveze.

Zaposleni odgovara za povredu radne obaveze koja je u vrijeme izvršenja bila utvrđena zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, Kolektivnim ugovorom, pravilnikom i ugovorom o radu.

Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline uređuju se Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o odgovornosti zaposlenih.

Smatra se da postoji krivica zaposlenog ako radnu obavezu povrijedi sa umišljajem ili iz nehata.

Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

Povreda radne obaveze nečinjenjem nastupa kada zaposleni ne izvrši radnju koju je dužan da izvrši.

Bliže uređenje disciplinske i materijalne odgovornosti zaposlenih utvrđeno je posebnim aktom kod Poslodavca odnosno Pravilnikom o odgovornosti zaposlenih.

#### Član 107

Za povrede radne obaveze, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- novčana kazna,
- prestanak radnog odnosa.



Novčana kazna se može izreći za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o odgovornosti zaposlenih.

Prestanak radnog odnosa može se izreći za težu povredu radnih obaveza u skladu sa Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o odgovornosti zaposlenih.

#### **Član 108**

Odluku o izrečenoj mjeri, za povredu radne obaveze donosi nadležni organ Poslodavca u skladu sa Pravilnikom o odgovornosti zaposlenih.

Odluka iz stava 1 ovog člana je konačna.

Protiv konačne odluke za izricanje mjere iz člana 107, 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 iz stava 3 ovog člana.

#### **Član 109**

Pokretanje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza zaposlenih, zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana saznanja za tu povredu i učinioca.

Ako povreda radne obaveza sadrži obilježje bića krivičnog djela, pokretanje postupka zastarijeva protekom šest mjeseci od dana saznanja za povredu radne obaveze i učinioca, odnosno protekom roka zastarjelosti za to krivično djelo.

Vođenje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza zastarijeva protekom tri mjeseca od dana pokretanja postupka za utvrđivanje povrede radne obaveze.

#### **Član 110**

Izrečena mjera o povredi radne obaveze ne može se izvršiti ako je proteklo 30 dana od dana pravosnažnosti odluke kojom je ona izrečena.

O izrečenim mjerama za povredu radnih obaveza nadležna služba Poslodavca vodi evidenciju.

Ako zaposleni u roku od dvije godine od dana pravosnažnosti odluke kojom je izrečena novčana kazna ne učini povredu radne obaveze, izrečena mjera se briše iz evidencije.

### **Privremeno udaljenje Zaposlenog (suspenzija)**

#### **Član 111**

Zaposleni će privremeno biti udaljen sa rada ako je:



- zatečen u vršenju povrede radne obaveze za koju je predviđeno izricanje mjere - prestanak radnog odnosa, odnosno raskida ugovora o radu,
- zaposlenom određen pritvor, od prvog dana pritvora, dok traje pritvor,
- protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog djela učinjenog u radu ili u vezi sa radom,
- ako je protiv zaposlenog pokrenut postupak zbog krivičnog djela korupcije.

### Član 112

Zaposleni se privremeno udaljava sa rada pisanim nalogom Poslodavca, odnosno ovlašćenog zaposlenog, s tim što se mora donijeti obrazloženo rješenje o privremenom udaljenju.

Ukoliko se rješenje iz stava 1 ovog člana ne donese u roku od tri dana od dana udaljenja sa rada, smatra se da nalog nije ni dat.

Za vrijeme privremenog udaljenja sa rada zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 1/3, a ako izdržava porodicu u visini 1/2 mjesečne zarade koju je ostvario u mjesecu prije privremenog udaljenja.

Naknada zarade za vrijeme pritvora isplaćuje se na teret organa koji je naredio pritvor.

Organ koji je donio rješenje o pritvoru, saglasno Zakonu o radu, dužan je da o tome, u roku od tri dana, obavijesti Poslodavca.

Zahtjev za refundaciju, na ime visine naknade zarade, za vrijeme za koje se zaposleni nalazi u pritvoru i doprinosa i poreza uračunatih u tu zaradu podnosi Poslodavac organu koji je donio rješenje o pritvoru.

Zaposlenom za vrijeme privremenog udaljenja sa rada pripada razlika između iznosa naknade primljene na osnovu stava 3 ovog člana i punog iznosa zarade ostvarene za mjesec prije privremenog udaljenja uvećanog za prosječni porast zarada zaposlenih kod Poslodavca za vrijeme u kojem mu je pripadala naknada i to:

- ako je krivični postupak obustavljen, pravosnažnom odlukom ili ako je pravosnažnom odlukom oslobođen optužbe ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti,
- ako je oslobođen od odgovornosti ili se postupak za utvrđivanje povreda radnih obaveza obustavi.

## XI MATERIJALNA ODGOVORNOST



### **Naknada štete Poslodavcu**

#### **Član 113**

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao Poslodavcu, koja činjenica se utvrđuje u postupku disciplinske i materijalne odgovornosti.

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za dio štete koju je prouzrokovao Poslodavcu.

Ako se za svakog zaposlenog iz stava 2 ovog člana, ne može utvrditi dio štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni jednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim djelovima.

Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

### **Naknada štete zaposlenom**

#### **Član 114**

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, Poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se ona naknađuje, utvrđuje posebna komisija koju rješenjem formira Poslodavac.

U slučaju da se naknada štete ne ostvari u skladu sa stavom 2 ovog člana, o šteti odlučuje nadležni sud.

## **XII OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE**

### **Obaveze Poslodavca i zaposlenog**

#### **Član 115**

Poslodavac je dužan da omogući zaposlenom obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahtijeva potreba procesa rada, uvođenje novog načina organizacije rada, a posebno kada dođe do usvajanja i primjene novih metoda u organizaciji i tehnologiji rada.

Zaposleni je dužan da se, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama procesa rada, stručno osposobljava i usavršava za rad.



Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbjeđuju se iz sredstava Poslodavca i drugih izvora, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni je dužan da ostane na radu kod Poslodavca nakon završenog obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, najmanje 2 (dvije) godine u protivnom je dužan da poslodavcu nadoknadi troškove a što će se precizirati ugovorom o upućivanju na obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje.

Obaveza iz stava 4 ovog člana se ne odnosi ako zaposlenom prestane radni odnos zbog odlaska u penziju.

### **XIII PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH**

#### **Član 116**

Kada Poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme, saglasno Zakonu, dužan je da o tome odmah pisano obavijesti sindikalnu organizaciju kod Poslodavca čiji je zaposleni član i Zavod za zapošljavanje.

Obavještenje iz stava 1 ovog člana mora da sadrži sve elemente propisane Zakonom.

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 Zakonom, dužan je da o tome pisano obavijesti tog zaposlenog, najkasnije 5 dana prije donošenja odluke o prestanku radnog odnosa.

Sindikalna organizacija kod Poslodavca čiji je zaposleni član i Zavod za zapošljavanje dostavljaju Poslodavcu mišljenje u vezi obavještenja iz stava 1 i 2 ovog člana u roku od 15 dana od dana dobijanja obavještenja.

#### **Član 117**

Nakon pribavljenog mišljenja sindikalne organizacija kod Poslodavca čiji je zaposleni član i Zavoda za zapošljavanje Poslodavac je dužan da donese program mjera za rješavanje viška zaposlenih koji mora sadržati sve elemente propisane Zakonom.

Program mjera za rješavanje viška zaposlenih donosi Odbor direktora na prijedlog izvršnog direktora.

Kriterijumi za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba ne mogu biti u suprotnosti sa odredbama zakona koji se odnose na zabranu diskriminacije zaposlenih.



### **Član 118**

Zaposlenom koji je proglašen viškom, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava predviđenih zakonom, Poslodavac je dužan da isplati otpremninu u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

### **Član 119**

Poslodavac može zaposlenog za čijim je radom prestala potreba da angažuje radi obavljanja poslova koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja i zdravstvenoj sposobnosti dok mu ne obezbijedi jedno od zakonom utvrđenih prava.

## **XIV PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

### **Načini prestanka radnog odnosa**

#### **Član 120**

Zaposlenom prestaje radni odnos :

- po sili zakona,
- sporazumom između Poslodavca i zaposlenog i
- otkazom ugovora o radu od strane Poslodavca ili zaposlenog.

### **Prestanak radnog odnosa po sili zakona**

#### **Član 121**

Zaposlenom prestaje radni odnos, odnosno ugovor o radu ( po sili zakona ):

- kad navrši 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se Poslodavac i zaposleni drugačije ne sporazumiju - danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom;
- ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
- ako mu je po zakonu, odnosno pravosnažnoj odluci suda ili drugog organa zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može se rasporediti na druge poslove - danom dostavljanja pravosnažne odluke;
- ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora biti odsutan sa rada duže od 6 mjeseci - danom stupanja na izdržavanje kazne;
- ako mu je izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem



od 6 mjeseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada - danom početka primjenjivanja te mjere;  
- usljed stečaja ili likvidacije, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada Poslodavca u skladu sa zakonom.

### **Mogućnost produženja radnog odnosa**

#### **Član 122**

Zaposleni koji navršši 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja može nastaviti da radi, ako je to neophodno za obavljanje određenog posla, na osnovu pisane odluke nadležnog organa Poslodavca, odnosno Poslodavca.

Zaposleni može da nastavi da radi i poslije navršenih 67 godina, ako nije navršilo 15 godina staža osiguranja, do ispunjenja tog uslova.

### **Sporazumni prestanak radnog odnosa**

#### **Član 123**

Radni odnos prestaje sporazumom Poslodavca i zaposlenog, koji mora biti zaključen u pisanoj formi.

Poslodavac može, u slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa, zaposlenom isplatiti otpremninu u skladu sa aktima Poslodavca.

### **Otkaz od strane zaposlenog**

#### **Član 124**

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

Otkaz ugovora o radu može podnijeti roditelj ili staratelj zaposlenog mlađeg 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**



### Član 125

Poslodavac može zaposlenom otkazati ugovor o radu, ako za to postoji opravdani razlog i to:

- zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni Kolektivnim ugovorom, aktom Poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana, ukoliko su mu prethodno date instrukcije za rad.
- zbog nepoštovanja obaveza koje su predviđene zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu koji mora biti usaglašen sa zakonom i kolektivnim ugovorom,
- ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod Poslodavca u slučajevima propisanim zakonom ili kolektivnim ugovorom ili aktom Poslodavca koji mora biti usaglašen sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom,
- ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 38 stav1 alineja 1,2 i 3 ovog Pravilnika,
- ako zloupotijebi pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad,
- zbog ekonomskih problema u poslovanju,
- u slučaju tehničko-tehnoloških ili restrukturalnih promjena usljed kojih je prestala potreba za njegovim radom.
- neopravdanog izostajanja sa posla više od dva radna dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine,
- 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,
- upotreba i raspolaganje službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat,
- ako je povrijedio propise o zaštiti na radu i time izazvao opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih, odnosno povrede na radu, profesionalna oboljenja ili bolesti u vezi sa radom,
- ako zaposleni učini krivično djelo na radu ili u vezi sa radom,
- i u svim drugim slučajevima utvrđenim zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom i Kolektivnim ugovorom.

### Član 126

Odluku o otkazu ugovora o radu sa osnovom za davanje otkaza, obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku donosi Poslodavac u formi rješenja.





**Željeznički prevoz Crne Gore**  
AD Podgorica

Rješenje iz stava 1 ovog člana je konačno.

## **XV PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Član 127**

Izmjene i dopune ovog Pravilnika vrše se na način i po postupku utvrđenom za njegovo donošenje.

### **Član 128**

Tumačenje odredaba ovog Pravilnika daje Odbor direktora.

Na sva pitanja koja nijesu uređena ovim Pravilnikom, neposredno će se primjenjivati odredbe Zakona o radu i Kolektivnog ugovora.

### **Član 129**

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje primjena Pravilnika o radu Željezničkog prevoza Crne Gore AD- Podgorica od decembra 2008. godine.

### **Član 130**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na Oglasnoj tabli u sjedištu Poslodavca.

**PREDSJEDNIK ODBORA DIREKTORA**

**Dušan Radonjić**