

Dražen Cerović

Dijana Vujačić

Milena Ivanović

RADNO PRAVO

Udžbenik za treći razred srednje stručne škole
Obrazovni program: Pravno-administrativni tehničar



Zavod za udžbenike i nastavna sredstva
PODGORICA, 2022.

Dr Dražen Cerović

Dijana Vujačić

Milena Ivanović

RADNO PRAVO

Udžbenik za treći razred srednje stručne škole

Izdavač: ZAVOD ZA UDŽBENIKE I NASTAVNA SREDSTVA – Podgorica

Za izdavača: MR ALEKSANDRA HAJDUKOVIĆ, v. d. direktorice

Glavni urednik: RADULE NOVOVIĆ

Odgovorni urednik: LAZO LEKOVIĆ

Urednik izdanja: DRAGOLJUB VLAHOVIĆ

Recenzenti:
MR BORIS BASTIJANČIĆ
MR BOJAN BOŽOVIĆ
ZLATANA BAKIĆ
ANA MARKOVIĆ
DR TATJANA NOVOVIĆ

Lektura: SVETLANA JOVETIĆ-KOPRIVICA

Korektura: GORAN POPOVIĆ

Grafička obrada: BRANKO GAZDIĆ

Tehnička urednica: DAJANA VUKČEVIĆ

CIP – Каталогизација у публикацији
Национална библиотека Црне Горе, Цетиње

ISBN 978-86-303-2438-3

COBISS.CG-ID 23149060

Nacionalni savjet za obrazovanje, Rješenjem br. 19-05-119/22-6418/11 od 29. 7. 2022. godine,
odobrio je ovaj udžbenik za upotrebu u srednjim stručnim školama.

Copyright © Zavod za udžbenike i nastavna sredstva – Podgorica, 2022.

RIJEČ AUTORA

Poštovani učenici,

Udžbenik Radno pravo ima sedam poglavlja i namijenjen je učenicima trećeg razreda obrazovnog profila Pravno-administrativni tehničar. Udžbenik može poslužiti svima koji žele da nauče kolektivna radna prava i prava iz oblasti zdravstvenog, socijalnog, penzijsko-invalidskog kao i osiguranja za slučaj nezaposlenosti, koja proističu iz radnog odnosa.

Udžbenik je rezultat iskustva i truda autora u namjeri da kroz naučni sadržaj približe materiju ciljnoj grupi.

Uz instrukcije nastavnika udžbenik vam može olakšati usvajanje i razumijevanje prezentiranih sadržaja i uočavanje značaja usvajanja sadržaja u cilju praktične primjene istih. Udžbenik kroz svoj sadržaj podstiče timski rad i doprinosi procesu aktivnog učenja.

Autori

SADRŽAJ

RIJEČ AUTORA.....	3
SADRŽAJ	4
1. ODGOVORNOST ZAPOSLENIH	8
Odgovornost zaposlenih.....	9
1.1. Pojam disciplinske odgovornosti	9
1.1.1. Pojam radne dužnosti i radne obaveze.....	10
1.2. Disciplinske mjere	11
1.3. Disciplinski postupak.....	13
1.3.1. Vođenje disciplinskog postupka	13
1.3.2. Glavna rasprava.....	14
1.3.3. Organ za izricanje mjera	14
1.3.4. Evidencija o disciplinskim mjerama.....	14
1.3.5. Privremeno udaljenje zaposlenog (suspenzija).....	14
1.4. Disciplinska odgovornost državnih službenika i namještenika.....	16
1.4.1. Disciplinske povrede službene dužnosti	16
1.4.2. Disciplinske mjere (čl. 96)	17
1.4.3. Disciplinski postupak.....	17
1.4.4. Zastarjelost.....	18
1.4.5. Upis i brisanje disciplinske mjere	18
1.4.6. Privremeno ograničenje vršenja dužnosti (suspenzija).....	18
1.5. Materijalna odgovornost zaposlenog.....	19
1.5.1. Pojam materijalne odgovornosti.....	19
1.5.2. Odgovornost zaposlenog za štetu učinjenu poslodavcu	20
1.5.3. Odgovornost zaposlenog za štetu koju učini trećem licu	20
1.5.4. Odgovornost poslodavca za štetu koju pretrpi zaposleni	20
1.5.5. Materijalna odgovornost državnih službenika i namještenika.....	20
1.5.6. Naknada štete koju je učinio državni službenik i namještenik.....	21
1.5.7. Naknada štete učinjene državnom službeniku i namješteniku.....	21
Oblici rada koji nemaju karakter radnih odnosa	23
1.6. Volonterski rad	23
1.6.1. Privremeni i povremeni poslovi (čl. 200 Zakona o radu)	24
1.6.2. Obavljanje poslova van prostorija poslodavca	25
2. PRESTANAK RADNOG ODNOSA.....	26
Prestanak radnog odnosa	27
2.1. Prestanak radnog odnosa po sili zakona.....	28
2.1.1. Godine života i staž osiguranja	29
2.1.2. Gubitak radne sposobnosti	30
2.1.3. Zabrana obavljanja poslova	30
2.1.4. Kazna zatvora	30
2.1.5. Mjera bezbjednosti, vaspitna mjera i zaštitna mjera	30
2.2. Prestanak radnog odnosa otkazom ugovora o radu	31
2.2.1. Otkaz ugovora o radu od strane zaposlenog	32
2.2.2. Sporazumno prestanak radnog odnosa	32
2.3. Prestanak radnog odnosa nezavisno od volje zaposlenog	33
2.3.1. Otkazni rok	34

2.4. Prestanak radnog odnosa državnih službenika i namještenika	36
2.4.1. Rješenje o prestanku radnog odnosa u skladu sa čl. 121 Zakona o državnim službenicima i namještenicima	36
2.4.2. Prestanak radnog odnosa po sili zakona	36
2.4.3. Otkaz, sporazumno prestanak i istek vremena	37
2.5. Prestanak radnih odnosa ukidanjem državnog organa.....	37
2.5.1. Ukipanje državnog organa i nepreuzimanje poslova od strane drugog državnog organa	37
2.5.2. Reorganizacija	37
2.5.3. Državni službenik i namještenik na raspolaganju	38
2.5.4. Prestanak radnog odnosa lica na raspolaganju i pravo na otpremninu	38
3. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH	40
Zaštita prava zaposlenih	41
3.1. Zaštita prava zaposlenih kod poslodavca	41
3.1.1. Odlučivanje o pravima, obavezama i odgovornostima	41
3.2. Zaštita pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova.....	42
3.2.1. Kolektivni i individualni radni spor	43
3.2.2. Postupak mirnog rješavanja radnih sporova	43
3.3. Inspekcija rada	46
3.3.1. Postupak inspekcijskog nadzora	48
3.3.2. Upravna inspekcija	49
3.4. Sudska zaštita zaposlenih.....	49
3.4.1. Zaštita prava državnih službenika i namještenika	50
3.4.2. Žalba protiv rješenja	50
3.4.3. Sudska i alternativna zaštita	50
4. POJAM SOCIJALNO OSIGURANJE	52
4.1. Pojam, uloga i značaj socijalnog osiguranja	53
4.2. Subjekti prava socijalnog osiguranja	55
4.2.1. Osiguranici	55
4.2.2. Članovi porodice osiguranika	56
4.2.3. Lica osigurana u određenim slučajevima	57
4.3. Pojam osigurani rizik i osigurani slučaj.....	58
4.3.1. Osigurani slučaj	58
4.3.2. Vrste osiguranih rizika i osiguranih slučajeva	59
4.3.3. Socijalna potreba	59
4.4. Grane socijalnog osiguranja	62
4.5. Finansiranje socijalnog osiguranja.....	64
4.5.1. Doprinosi za socijalno osiguranje	64
4.5.2. Obavezno i dobrovoljno osiguranje	66
5. ZDRAVSTVENO OSIGURANJE	68
5.1. Pojam i funkcije zdravstvenog osiguranja.....	69
5.1.1. Funkcije i značaj zdravstvenog osiguranja	69
5.2. Osigurana lica u zdravstvenom osiguranju	71
5.2.1. Članovi porodice osiguranika	72

5.3. Zdravstvena zaštita	73
5.3.1. Ciljevi zdravstvene zaštite	74
5.3.2. Mjere zdravstvene zaštite	75
5.4. Zdravstvena djelatnost	77
5.5. Prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja	82
5.5.1. Pravo na zdravstvenu zaštitu	82
5.5.2. Zdravstvene usluge koje ne podliježu obaveznim vidovima zdravstvene zaštite	84
5.5.3. Zdravstvena zaštita osiguranih lica u inostranstvu	85
5.5.4. Prekogranična zdravstvena zaštita	85
5.6. Pravo na naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad	86
5.6.1. Osnov za naknadu zarade	87
5.6.2. Obezbjedjenje i isplata naknade	88
5.6.3. Upućivanje zaposlenog nadležnom organu za ocjenu radne sposobnosti	88
5.6.4. Slučajevi u kojima osiguraniku ne pripada naknada	88
5.6.5. Pravo na naknadu troškova prevoza	89
5.7. Postupak ostvarivanje prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja	90
5.7.1. Pravo na slobodan izbor doktora medicine ili doktora stomatologije	91
5.7.2. Prvostepena ljekarska komisija	91
5.7.3. Drugostepena ljekarska komisija (Pravilnik o načinu rada, sastava i ovlašćenje drugostepene ljekarske komisije, Sl. list Crne Gore, br. 31/2010 od 4. 6. 2110.)	93
5.7.4. Prigovor u postupku ostvarivanja zdravstvene zaštite	93
6. PENIJSKO I INVALIDSKO OSIGURANJE	96
6.1. Pojam i značaj penzijskog i invalidskog osiguranja	97
6.2. Osigurana lica iz penzijskog i invalidskog osiguranja	99
6.3. Pojam i vrste osiguranih rizika	102
6.3.1. Prouzrokovaci promjena u zdravstvenom stanju	102
6.4. Načela penzijskog i invalidskog osiguranja	104
6.4.1. Načelo obaveznosti	104
6.4.2 Načelo dobrovoljnosti	104
6.4.3. Načelo neotuđivosti i nezastarijevanja prava	104
6.4.4. Načelo uzajamnosti i solidarnosti	105
6.4.5. Načelo obezbjeđivanja prava na osnovu rada	105
6.5. Fond penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore (Fond PIO CG)	106
6.6. Finansiranje penzijskog i invalidskog osiguranja	109
6.6.1. Osnovice doprinosa	110
6.6.2. Stope doprinosa	111
6.7. Prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja	112
6.7.1. Starosna penzija	113
6.7.2. Penzijski staž, staž osiguranja i poseban staž	113
6.8. Staž osiguranja	114
6.8.1. Staž osiguranja koji se računa s efektivnim trajanjem	114
6.8.2. Produceno osiguranje	114
6.8.3 Staž osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem	115
6.9. Uslovi sticanja i iznos starosne penzije	116
6.9.1. Određivanje visine starosne penzije	116
6.10. Invalidska penzija	118
6.10.1. Puna i djelimična invalidska penzija	118
6.10.2. Uslovi za sticanje prava na invalidsku penziju	119

6.10.3. Uslovi za sticanje prava na invalidsku penziju ukoliko je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću (čl. 37)	119
6.10.4. Radni vijek	119
6.11. Uslovi za sticanje prava na invalidsku penziju	
lica mlađih od 30 godina	120
6.11.1. Pokretanje postupka za ostvarivanje prava na invalidsku penziju	121
6.12. Porodična penzija	123
6.12.1. Uslovi pod kojima dijete stiče pravo na porodičnu penziju	124
6.12.2. Uslovi pod kojima razvedeni bračni drug stiče pravo na porodičnu penziju	125
6.13. Određivanje visine porodične penzije	125
7. OSIGURANJE ZA SLUČAJ NEZAPOSLENOSTI	128
7.1. Pojam osiguranja nezaposlenih lica	129
7.1.1. Rizik nezaposlenosti	129
7.1.2. Pojam nezaposleno lice	129
7.2. Organizacija osiguranja za slučaj nezaposlenosti	130
7.3. Zavod	131
7.4. Finansiranje osiguranja za slučaj nezaposlenosti	132
7.4.1. Osnovica doprinosa	133
7.5. Prava nezaposlenih lica	134
7.5.1. Pravo na informisanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja	134
7.5.2. Posredovanje pri zapošljavanju	135
7.5.3. Profesionalna orijentacija	135
7.6. Osiguranje od nezaposlenosti	136
7.7. Postupak za ostvarivanje prava u slučaju nezaposlenosti	138
RJEČNIK STRUČNO-TEORIJSKIH POJMOVA	140
LITERATURA	143

1. ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

UVOD U POGLAVLJE 1

Borba je nužan uslov pobjede.

Amjuf Smajls

Analizirajući misao, objasni značaj borbe za ostvarenje svojih prava.

U OVOM POGLAVLJU ĆEŠ NAUČITI:

- pojam i uslove disciplinske odgovornosti
- disciplinske mjere
- disciplinske organe
- pojam i vrste materijalne odgovornosti
- disciplinsku i materijalnu odgovornost državnih službenika i namještenika

ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Stupanjem na rad zaposleni osim prava ima i odgovarajuće obaveze koje proističu iz radnog odnosa. Ukoliko ne ispunjava radne obaveze, može biti pozvan na:

- 1) **disciplinsku odgovornost;**
- 2) **materijalnu odgovornost;**
- 3) **krivičnu odgovornost;**
- 4) **prekršajnu odgovornost.**

1.1. POJAM DISCIPLINSKE ODGOVORNOSTI

Osnovni oblik odgovornosti zaposlenog je disciplinska odgovornost. Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka poslodavca, može biti pozvan na odgovornost za učinjenu povredu radne obaveze, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Disciplinska odgovornost podrazumijeva da subjekat obaveze polaže račune za činjenje ili nečinjenje, koje je unaprijed planirano i proizvodi određene negativne posljedice. Disciplinska odgovornost proizilazi iz obaveze rada, koja mora biti precizno određena i u pogledu subjekta koji treba da je izvršava. Zaposleni odgovara za povredu radnih obaveza koje je preuzeo stupanjem na rad. Iz njegovog odnosa prema obavezama proizilazi i njegova odgovornost.

Disciplinska odgovornost se ostvaruje izricanjem disciplinske mjere. Da bi zaposleni bio disciplinski odgovoran, potrebno je da se ispune sljedeći uslovi:

- 1) da su radne obaveze unaprijed određene;
- 2) da je zaposleni nešto učinio (na primjer: odao poslovnu tajnu) ili da je propustio da učini ono što je bio dužan da učini onako kako je propisano (na primjer: nepoštovanje radnog vremena);
- 3) ako radnu obavezu povrijedi sa umisljajem ili iz nehata;
- 4) da njegovo činjenje ili nečinjenje ima za posljedicu povredu radne obaveze.

Prije nego što se zaposlenom izrekne odgovarajuća mjera, potrebno je da nadležni organ u određenom postupku utvrdi postojanje povrede radne obaveze i postojanje odgovornosti za povredu. Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže se uređuju kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Na osnovu prethodnog izlaganja, disciplinska odgovornost je odgovornost zaposlenih za povredu utvrđenih radnih obaveza na radu ili u vezi s radom koje oni učine svojom krivicom, a koju utvrđuje nadležni organ u određenom disciplinskom postupku i s obzirom na postojanje povrede radne obaveze i utvrđenu odgovornost, izriče odgovarajuću disciplinsku mjeru. Međutim, disciplinska odgovornost zaposlenog ne isključuje i druge oblike odgovornosti, kao što je krivična ili prekršajna odgovornost.

1.1.1. Pojam radne dužnosti i radne obaveze

Radni odnos, kao pravni odnos, karakterišu uzajamnost prava i obaveza zaposlenog i poslodavca. Sa aspekta dužnosti, radni odnos je dvostrano teretan odnos. Dužnosti zaposlenog u radnom odnisu su pretpostavke ostvarivanja prava i sloboda zaposlenih i poslodavaca. Konkretnе dužnosti koje ispunjava zaposleni razlog su i osnovni uslov postojanja radnog odnosa. Radni odnos, posmatran sa aspekta društva, zasniva se da bi se obezbijedio kvantum društveno potrebnog rada, a posmatran sa aspekta građana, da bi ostvario materijalnu i socijalnu sigurnost. Zasnivanjem radnog odnosa zaposleni stupa u organizovani rad kod poslodavca i stiče određenu radnu ulogu koja od njega zahtijeva određeno ponašanje. Svaki oblik rada predstavlja normom organizovanu i uređenu zajednicu rada. Kao neophodan uslov opstanka i funkcionalnosti, svaka zajednica, pa i radna zajednica, pretpostavlja poštovanje pravila radnog reda od svakog njenog člana. Poštovanje ovih pravila neophodan je uslov održavanja statusa subjekta radnog odnosa. Rad se može odvijati kao neprekidan proces samo ako se poštuju pravila radnog reda i posebno radna disciplina. Ciljevi koji treba da se ostvare poštovanjem radne discipline su: pravilno izvršavanje postavljenih zadataka; profesionalni odnos prema radu i domaćinski odnos prema sredstvima za rad; potpuno i racionalno iskorišćavanje radnog vremena, poboljšavanje kvaliteta rada i povećanje produktivnosti rada. Funkcija radne discipline jeste da omogući izvršavanje radnih obaveza utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Radna dužnost je pravnom normom utvrđen zahtjev koji je zaposleni obavezan da ispunji na radu ili u vezi s radom, u toku trajanja radnog vremena ili nakon isteka radnog vremena. Treba praviti razliku između radnih dužnosti i radnih obaveza. Radne obaveze su elementi procesa rada čijim ispunjavanjem se ostvaruje rad i ciljevi rada. Za razliku od radnih obaveza, dužnost je pravni element preko kojega se izražava odnos zaposlenog prema obavezi. Dužnost je ono što zaposleni prihvata da u radnom odnosu čini ili ne čini. Ako se zaposleni ne ponaša onako kako dužnost zahtijeva čini povredu radne obaveze. Radna obaveza je svako ponašanje koje se normom zahtijeva od zaposlenog u toku trajanja procesa rada ili u vezi sa radom ili van rada, a koje je utvrđeno radi nesmetanog i bezbjednog odvijanja procesa rada i ostvarivanja rezultata rada. U toku trajanja radnog

DODATNI SADRŽAJI

Mjesto izvršenja rada je najčešće radno mjesto, odnosno mjesto rada, ali to može biti i izvan poslovnih prostorija poslodavca, odnosno van mjesta rada. Vrijeme izvršenja je najčešće u toku radnog vremena, ali može biti i van radnog vremena, ako je u vezi sa radom (na primjer: za vrijeme službenog puta, na ekskurziji, na izletu koji organizuje poslodavac). Ponašanje zaposlenog nakon isteka radnog vremena, u načelu svrstava se u domen privatnosti, međutim, pod određenim uslovima može biti uslov disciplinske odgovornosti – na primjer: povreda zabrane konkurenциje (rad za konkurentskog poslodavca). Ugovorom o radu mogu se utvrditi poslovi koje zaposleni ne može raditi u svoje ime i za svoj račun, kao

i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca kod kojega je u radnom odnosu. Zabrana konkurenциje može se utvrditi ukoliko postoje uslovi da zaposleni radom kod poslodavca stiče nova, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili dođe u posjed saznanja o važnim poslovnim informacijama. Ukoliko zaposleni prekrši zabranu konkurenциje poslodavac ima pravo da otkaže ugovor o radu i od zaposlenog zahtijeva naknadu štete. Vrijeme izvršenja je od posebnog značaja zato što se objektivni rok zastarjelosti pokretanja i vođenja disciplinskog postupka utvrđuje s obzirom na vrijeme izvršenja povrede radne obaveze.

odnosa zaposleni preuzima mnogobrojne obaveze. Obaveza neposrednog izvršavanja poslova i radnih zadataka je bazična obaveza i temelj je svih drugih obaveza. Obaveze u vezi s radom su aktivnosti koje se ne preduzimaju neposrednim izvršavanjem poslova, već omogućavaju bezbjedno odvijanje procesa rada. Možemo uzeti za primjer – obaveza upotrebe i održavanja u ispravnom stanju sredstava zaštite na radu; obaveza poštovanja radnog vremena; obaveza prijave kvara na sredstvima rada ili postrojenjima; obaveza podvrgavanja redovnim zdrastvenim pregledima. Zaposleni može imati i određene obaveze nakon isteka radnog vremena – na primjer: za vrijeme privremene spriječenosti za rad zaposleni ne smije obavljati neku djelatnost; ne smije odati službenu i poslovnu tajnu ili ne smije preduzimati aktivnosti koje mogu da štete ugledu organizacije ili njenih zaposlenih.

ZADATAK

Analiziraj član 144 Zakona o radu. Objasni odnos navedenih obaveza zaposlenih i disciplinske odgovornosti.

PITANJA I ZADACI

1. Nabroj vrste odgovornosti zaposlenog.
2. Navedi slučajeve koji prouzrokuju disciplinsku odgovornost.
3. Kakva je razlika između radne dužnosti i radne obaveze?
4. Objasni obavezu zaposlenog prema radu i nakon isteka radnog vremena.

1.2. DISCIPLINSKE MJERE

Disciplinske mjere su vrsta pravne sankcije, utvđene zakonom ili kolektivnim ugovorom, koja se izriče u disciplinskom postupku protiv zaposlenog koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze. Disciplinske mjere imaju preventivni, ali i represivni karakter, čije se posljedice ogledaju u ograničavanju ili oduzimanju određenih prava (na zaradu), položaja ili svojstava (prestanak radnog odnosa). Disciplinska odgovornost povlači disciplinske mjere.

Za povrede radnih obaveza zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) novčana kazna;
- 2) prestanak radnog odnosa.

Novčana kazna se može izreći za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovrom o radu u visini do 20% mjesечne zarade zaposlenog u mjesecu u kome je izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca. Prestanak radnog odnosa zaposlenom se može izreći za težu povredu radnih obaveza u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Povrede radnih obaveza predviđene su Opštim kolektivnim ugovorom (Sl. list Crne Gore, br. 14/14, 40/18, 37/19, 74/19, 21/21) (član 36 i član 37).

Lakše povrede radne obaveze zaposlenog postoje u sljedećim slučajevima:

- 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 kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

Za teže povrede radne dužnosti zaposlenom se može izreći mjera prestanka radnog odnosa.

Teže povrede radne dužnosti zaposlenog postoje u sjedećim slučajevima:

- 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) psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog, sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
- 6) ako se nesavjesno odnosi prema imovini poslodavca ili je pričinio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom poslodavca;
- 7) kao i druge povrede utvrđene granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu;
- 8) druge povrede utvrđene granskim kolektivnim ugovorom.

DODATNI SADRŽAJI

Nesavjesnost zaposlenog je tipična povreda radne obaveze, koja se najlakše dokazuje i opravdava izricanjem najteže disciplinske mjere (prestanak radnog odnosa). Radna neizvršenja se može sastojati u odbijanju izvršavanja usmenog ili pismenog naloga rada, ili neostvarivanju predviđenih rezultata rada zbog, na primjer: nedovoljnog zalaganja

na radu. Nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza, na primjer, kada su u pitanju zdravstveni radnici, ogleda se u nesavjesnom liječenju, odnosno zanemarivanju profesionalnih dužnosti u pružanju zdravstvene zaštite, koje dovode do narušavanja, pogoršavanja, povrede, gubitka ili oštećenja zdravlja ili djelova tijela pacijenta.

ZADATAK

Primjenom stečenih znanja, o zaštiti na radu, obrađenih u prethodnoj godini, analiziraj član 36, stav 4, Opšteg kolektivnog ugovora. Saopšti zaključke do kojih si došao/la.

PITANJA I ZADACI

1. Nabroj disciplinske mjere.
2. Kada nastupaju lakše povrede radne obaveze?
3. Definiši teže povrede radne obaveze.
4. Istraži kakav je uticaj primjene disciplinskih mjera na radnu disciplinu.

1.3. DISCIPLINSKI POSTUPAK

Disciplinski postupak pokreće poslodavac, odnosno direktor ili izvršni direktor, na osnovu pisanog zahtjeva. Pravo podnošenja zahtjeva ima svaki zaposleni ili nadležni organ (direktor ili izvršni direktor), saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze.

Disciplinski postupak se pokreće pisanim aktom koji sadrži:

- 1) lično ime zaposlenog;
- 2) radno mjesto na koje je raspoređen;
- 3) opis i vremenski okvir povrede radne obaveze;
- 4) dokaze koji ukazuju na povredu radne obaveze.

Odluka o pokretanju disciplinskog postupka dostavlja se zaposlenom u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva, odnosno saznanja za učinjenu povredu radne obaveze. Pokretanje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana saznanja za tu povredu i učinioca, dok vođenje disciplinskog postupka zastarijeva protekom tri mjeseca od dana pokretanja postupka za utvrđivanje povrede radne obaveze.

1.3.1. Vođenje disciplinskog postupka

Disciplinski postupak je hitan. Nadležni organ poziv za raspravu dostavlja sljedećim licima:

- 1) podnosiocu zahtjeva;
- 2) zaposlenom protiv koga se pokreće disciplinski postupak;
- 3) svjedocima (ako ih ima);
- 4) predstavniku sindikalne organizacije čiji je zaposleni član.

Poziv za raspravu, navedenim licima, nadležni organ dostavlja najkasnije u roku od osam dana prije zakazivanja glavne rasprave. Nadležni organ vođenje disciplinskog postupka može povjeriti stručnom licu iz administracije poslodavca ili trećem ovlašćenom licu. Punomoćje o povjeravanju vođenja disciplinskog postupka mora se dostaviti u pisanoj formi i deponovati u spise predmeta.

U postupku utvrđivanja odgovornosti zaposlenog nadležni organ ili ovlašćeno lice može omogućiti učešće predstavniku sindikata, uz saglasnost zaposlenog. Zaposleni ima pravo da angažuje branioca, ili ga na njegov zahtjev može zastupati predstavnik sindikata kod poslodavca čiji je zaposleni član. Disciplinski postupak je javan. Javnost na raspravi se može isključiti samo ako to zahtijevaju interesi čuvanja poslovne tajne, održavanja reda i moralni razlozi. Isključenje javnosti se ne odnosi na: 1) zaposlenog protiv koga se vodi disciplinski postupak; 2) njegovog zastupnika; 3) branioca i predstavnika sindikata. Lica koja prisustvuju raspravi, na kojoj je javnost isključena, dužna su da čuvaju kao tajnu ono što su na raspravi saznali. Rasprava u postupku je usmena. Zaposlenom mora biti omogućeno izjašnjavanje u postupku, osim ako je uredno pozvan, a razlog izostanka nije opravdao; rasprava se može održati i bez njegovog prisustva. Rasprava se može odgoditi ako iz opravdanih razloga nijesu prikupljeni relevantni dokazi, ili je neohodno prisustvo svjedoka. U tom slučaju, odrediće se dan, čas i mjesto nove rasprave. Glavna rasprava se mora završiti u roku od 60 dana od dana zakazivanja prve rasprave.

1.3.2. Glavna rasprava

U toku postupka rasprave izvode se dokazi na osnovu kojih se utvrđuju činjenice od kojih zavisi odgovornost zaposlenih. Nadležni organ ili ovlašćeno lice odlučuje koje i kojim redom će izvesti dokaze, kao i da odluči da se izvedu i oni dokazi koji nijesu predloženi. Ako je neophodno, nadležni organ će odrediti sprovođenje uviđaja ili vještačenja radi utvrđivanja okolnosti i činjenica. Po završenom dokaznom postupku posljednja riječ se daje zaposlenom, braniocu, zastupniku ako ih je angažovao zaposleni. U toku rasprave vodi se zapisnik u koji se unose podaci o nadležnom organu i zaposlenom protiv koga se vodi disciplinski postupak, mjestu i vremenu održavanja rasprave, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenu zaposlenog o povredi radne obaveze, izjašnjenu predstavnika sindikata, svjedoka vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka. Zapisnik potpisuje nadležni organ, odnosno ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi disciplinski postupak, odnosno njegov zastupnik i zapisničar. Nakon sprovedenog postupka, nadležni organ donosi odluku. Odluka nadležnog organa može biti:

- 1) odluka kojom se zaposleni može oglasiti odgovornim uz izricanje disciplinske mjere. Ova odluka sadrži: uvod, izreku, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku;
- 2) odluka kojom se zaposleni oslobođa od odgovornosti uslijed postojanja stvarne zablude ili izvršenja koje je rezultat nezakonitog naređenja pretpostavljenog;
- 3) odluka kojom se postupak prema zaposlenom obustavlja:
 - ako nastupi zastarjelost vođenja postupka;
 - ako zaposlenom prestane radni odnos kod poslodavca po drugom osnovu;
 - ako se utvrdi da ponašanje zaposlenog ne predstavlja povredu radne obaveze;
 - ako ne postoje dokazi da je zaposleni učinio povredu koja mu se stavlja na teret;
 - ako podnositelj odustane od zahtjeva za vođenje disciplinskog postupka.

Pri izricanju disciplinske mjere uzimaju se u obzir težina povrede radne obaveze i njene posljedice, raniji rad i ponašanje zaposlenog, činjenica da li je u pitanju povrat i odgovornost zaposlenog. Odluka nadležnog organa je konačna. Protiv konačne odluke zaposleni može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, ali ono ne zadržava izvršenje odluke.

1.3.3. Organ za izricanje mjera

Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze, koja je konačna, donosi nadležni organ poslodavca, odnosno poslodavac.

1.3.4. Evidencija o disciplinskim mjerama

O izrečenim mjerama vodi se evidencija kod poslodavca. 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 (čl. 153 Zakona o radu, Sl. list Crne Gore, br. 74/19, 8/21, 59/2021).

1.3.5. Privremeno udaljenje zaposlenog (suspenzija)

Suspenzija ili udaljenje sa rada je preventivna i privremena mjeru koja se izriče zaposlenom u slučajevima određenim zakonom. Ovaj institut poznaju i Zakon o radu i Zakon o državnim

službenicima i namještenicima. Zaposleni će biti privremeno udaljeni sa rada, u skladu sa čl. 154 Zakona o radu:

- 1) ako postoje okolnosti koje ukazuju da je učinio težu povredu radne obaveze,
- 2) ako je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog djela učinjenog na radu ili u vezi sa radom.

Udaljenje može da traje najduže do okončanja postupka za utvrđivanje odgovornosti.

Zaposleni se privremeno udaljava sa rada pisanim nalogom poslodavca, s tim što se mora donijeti rješenje o privremenom udaljenju sa obrazloženjem u roku od 3 dana od dana udaljenja sa rada. Za vrijeme privremenog udaljenja sa rada zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini jedne trećine mjesecne zarade koju je ostvario u mjesecu prije privremenog udaljenja. Ukoliko izdržava porodicu, visina naknade zarade je jedna polovina mjesecne zarade koju je ostvario u mjesecu prije privremenog udaljenja. Naknada zarade za vrijeme pritvora isplaćuje se na teret organa koji

<p>Crna Gora GLAVNI GRAD PODGORICA</p> <p>Broj: _____ Podgorica, _____ godine</p> <p>Na osnovu člana 77 stav 4, a u vezi sa članom 90 Zakona o lokalnoj samoupravi ("Sl. list RCG", br. 42/03, 28/04, 75/05, 13/06 i "Sl.list CG", br. 88/09, 03/10, 73/10, 38/12), u postupku utvrđivanja disciplinske odgovornosti, starješina _____ (navesti organ/službu) donosi</p> <p style="text-align: center;">R J E Š E N J E</p> <p>_____(ime i prezime) _____(nivo obrazovanja) koji je raspoređen/a na radnom mjestu _____ u _____ (naziv organa uprave/službe) disciplinski je odgovoran zato što je dana _____ godine (činjenični opis povrede službene dužnosti) _____ čime je počinio lakšu - težu povredu službene dužnosti _____ (zakonska naziv povrede službene dužnosti) propisanu članom _____ Zakona o državnim službenicima i namještenicima, pa mu se na osnovu člana _____ istog zakona i z r i č e disciplinska mjera</p> <p style="text-align: center;">O b r a z l o ž e n j e</p> <p>Zaključkom br. _____ od _____ pokrenut je disciplinski postupak protiv _____ zbog _____.</p> <p>Disciplinska komisija formirana rješenjem starještine br. _____ od _____ je u disciplinskom postupku sprovedenom dana _____ izvela sledeće dokaze:</p> <p>_____. Uvidom u _____ nesporno je utvrđeno da je _____. Iz dokaza _____ takođe je utvrđeno da je _____. Dokaze _____ Komisija nije uzela u obzir cijeneći da su _____. Takođe, Komisija nije prihvatiла predlog imenovanog za izvođenje dokaza _____ iz razloga što _____. Članom 82/83 stav 1 tačka _____ i članom 84 stav _____ tačka Zakona o državnim službenicima i namještenicima propisana je lakša/teža povreda službene dužnosti: _____. i _____ disciplinska mjera _____ a članom 88 stav 1 istog zakona da se u disciplinskom postupku mora održati rasprava na kojoj državni službenik, odnosno namještenik ima pravo na odbranu i da se državni službenik, odnosno namještenik može se braniti sam, preko advokata, zastupnika ili predstavnika sindikata.</p> <p>Članom 153 stav 1 Zakona o opštem upravnom postupku propisano je da o tome da li neku činjenicu treba utvrđivati ili ne odlučuje službeno lice koje vodi postupak, zavisno od</p>	<p>vari. Dokazi se, po pravilu, treba dokazivati. no da je imenovani izvršio plinska komisija je, nakon na da izrekne disciplinsku težinu povrede službene ojima je povreda službene dje se pod otežavajućim n</p> <p>nje i prijedlog disciplinske snovu člana 89 Zakona o a disciplinsku mjeru protiv disciplinske komisije, izriče</p> <p>Komisiji za žalbe u roku od reko prvostepenog organa.</p> <p>Starješina,</p>
---	--

Slika 1. Rješenje o izricanju mјere zbog povrede radne obaveze

je naredio pritvor. Organ koji je donio rješenje o pritvoru dužan je da o tome u roku od tri dana obavijesti poslodavca. Zaposlenom za vrijeme privremenog udaljenja sa rada, ukoliko se utvrdi da je krivični postupak obustavljen pravosnažnom odlukom ili ako se osloboди od odgovornosti, pripada razlika između iznosa naknade primljenje po osnovu suspenzije i punog iznosa zarade ostvarene za mjesec prije privremenog udaljenja.

ZADATAK

Uz pomoć nastavnika/ce, zbog konkretne povrede radne obaveze, simuliraj disciplinski postupak. Podijeliti uloge učesnicima.

PITANJA I ZADACI

1. Navedi sastavne djelove pisanog akta kojim se pokreće disciplinski postupak.
2. Analiziraj tok disciplinskog postupka.
3. Definiš privremeno udaljenje zaposlenog.
4. Predloži rješenja kojima bi se smanjio broj izrečenih disciplinskih mjera.

1.4. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST DRŽAVNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

Državni službenik i namještenik disciplinski su odgovorni za povrede službene dužnosti iz radnog odnosa, s tim što odgovornost za krivično djelo ili prekršaj ne isključuje disciplinsku odgovornost.

1.4.1. Disciplinske povrede službene dužnosti

Povrede službene dužnosti mogu biti:

- a) lakše povrede službene dužnosti i
- b) teže povrede službene dužnosti.

(1) Lakše povrede službene dužnosti su, u skladu sa čl. 94 Zakona o državnim službenicima i namještenicima (Sl. list Crne Gore, br. 2/18, 34/19, 8/21):

- nepoštovanje radnog vremena;
- neuredno čuvanje službenih spisa ili podataka;
- neopravdano izostajanje sa posla do tri radna dana u toku kalendarske godine;
- nenošenje službenog odijela, odnosno oznake sa ličnim imenom;
- neobavještavanje rukovodioca o propustima u vezi sa zaštitom na radu;
- neobavještavanje rukovodioca o spriječenosti dolaska na rad u roku od 24 časa;
- povreda pravila i standarda iz etičkog kodeksa;
- druge povrede utvrđene zakonom;
- neopravdano odsustvo sa stručnog ospozobljavanja.

(2) Teže povrede službene dužnosti su (čl. 95):

- neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje službenih obaveza;
- odbijanje izvršavanja naloga ili radnog zadatka;
- nepravilno korišćenje i raspolaganje povjerenim sredstvima;
- zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja u službi;
- svako propuštanje ili radnja koja onemogućava građanina ili pravno lice u ostvarivanju prava koja im po zakonu pripadaju;
- neopravdano izostajanje sa posla tri radna dana uzastopno;
- odavanje tajnih podataka;
- izražavanje političkih uvjerenja u vršenju poslova;
- nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema starješini državnog organa, državnim službenicima, namještenicima i strankama ili iskazivanje bilo kakvog oblika netrpeljivosti;
- dolazak na posao u napitom stanju, opijanje u toku rada ili korišćenje opojnih droga;
- davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke;
- ponavljanje lakših povreda službene dužnosti;
- povreda radnih obaveza uslijed kojih su nastupile teže posljedice za stranke ili državni organ;
- kršenje obaveze izbjegavanja sukoba interesa ili prijavljivanja mogućeg sukoba interesa; kršenje obaveze predavanja državnom organu poklona dobijenog od trećih lica;
- ograničavanje ili uskraćivanje prava državnom službeniku i namješteniku koji podnese prijavu za krivično djelo protiv službene dužnosti ili krivično djelo ili radnju sa obilježjima korupcije;
- nepodnošenje predloga za pokretanje disciplinskog postupka;
- druge povrede utvrđene zakonom kao teže povrede službene dužnosti.

1.4.2. Disciplinske mjere (čl. 96)

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.

1.4.3. Disciplinski postupak

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 o pokretanju disciplinskog postupka. Ovaj zaključak se uručuje državnom službeniku i namješteniku čija se disciplinska odgovornost utvrđuje. Protiv ovog zaključka nije dozvoljena posebna žalba. Disciplinski

postupak protiv državnog službenika i namještenika vodi i odluku predlaže disciplinska komisija. Sastav disciplinske komisije rješenjem određuje starješina državnog organa, a čine je predsjednik i dva člana, od kojih je jedan predstavnik reprezentativnog sindikata. Prilikom određivanja sastava disciplinske komisije starješina državnog organa naročito uzima u obzir vrstu povrede službene dužnosti.

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

Disciplinsku mjeru protiv državnog službenika i namještenika, na predlog disciplinske komisije, izriče starješina državnog organa. Disciplinska komisija dužna je da predlog odluke dostavi starješini državnog organa 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 zbog povrede službene dužnosti protiv lica koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra pokreće starješina državnog organa. Disciplinski postupak protiv ovakvog lica i disciplinske mjere izriče komisija koju obrazuje organ nadležan za njegovo imenovanje, odnosno postavljenje.

1.4.4. Zastarjelost

Pokretanje disciplinskog postupka za lakšu povedu službene dužnosti zastarijeva u roku od šest mjeseci od dana saznanja za povedu službene dužnosti, odnosno u roku od jedne godine od dana kada je učinjena lakša povreda službene dužnosti. Pokretanje disciplinskog postupka za težu povedu službene dužnosti zastarijeva u roku od jedne godine od dana saznanja za povedu službene dužnosti, a najkasnije u roku od četiri godine od kada je povreda učinjena. Ako povreda službene dužnosti ima obilježe 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.

1.4.5. Upis i brisanje disciplinske mjere

Disciplinska mjeru upisuje se u Centralnu kadrovsku evidenciju. Ako državni službenik i namještenik u roku od dvije godine od dana pravosnažnosti izrečene disciplinske mjere za lakšu povedu službene dužnosti, odnosno u roku od pet godina od dana pravosnažnosti izrečene disciplinske mjerne za težu povedu službene dužnosti (osim mjerne prestanka radnog odnosa) ne učini novu povedu službene dužnosti, upisana disciplinska mjeru se briše iz Centralne kadrovske evidencije i smatra se da državni službenik i namještenik disciplinski nije bio kažnjavan (čl. 104).

1.4.6. Privremeno ograničenje vršenja dužnosti (suspenzija)

Državnom službeniku i namješteniku protiv kojega 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, zatim može mu se odrediti mjera privremenog premještaja na drugo radno mjesto, a može mu se i 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.

U toku zabrane obavljanja poslova državnom službeniku i namješteniku isplaćuje se naknada u visini od 60% zarade. Državnom službeniku i namješteniku vraća se neisplaćeni dio zarade sa zateznim kamatama ako je u disciplinskom postupku utvrđeno da nije učinio povredu službene dužnosti.

ZANIMLJIVOST

U nekim pravnim sistemima u srednjem vijeku vladalo je načelo formalne istine koje je obavezivalo nadležne organe da izvedu određene dokaze i da na osnovu tih dokaza smatraju istinitom onu činjenicu koju navedeni dokazi potvrđuju. Na primjer: na osnovu iskaza dva svjedoka da je jedno lice počinilo krivično djelo mogla je da se izrekne i smrtna kazna.

Izrekom „dvojica bez duše, treći bez glave“ narod je osudio ovo načelo formalne istine. U savremenim pravnim sistemima zastupljeno je načelo materijalne istine. Ovo načelo nalaže organima koji vode postupak da utvrde pravo stanje stvari, koristeći bilo koji pravno dozvoljeni dokaz.

PITANJA I ZADACI

1. Nabroj lakše povrede službene dužnosti državnih službenika i namještenika.
2. Analiziraj disciplinske mjere koje mogu biti izrečene državnim službenicima i namještenicima.
3. Prepoznaj značaj disciplinskog postupka koji se vodi protiv visokorukovodnog kadra.
4. Procijeni kakav uticaj ima uvođenje instituta zastarjelosti za lakše i teže povrede službene dužnosti.

1.5. MATERIJALNA ODGOVORNOST ZAPOSLENOG

1.5.1. Pojam materijalne odgovornosti

Materijalna odgovornost je sposobnost zaposlenog da nadoknadi štetu koju je činjenjem ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao (čl. 159 Zakona o radu). Zaposleni koji je na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu dužan je da tu štetu nadoknadi. Bitni elementi ovog pojma su: da je štetu prouzrokovao zaposleni; da je štetu zaposleni prouzrokovao u vršenju radne djelatnosti ili u vezi s vršenjem radne djelatnosti; da je šteta nastala kao posljedica radnje i da je zaposleni učinio štetu svojom krivicom, namjerno ili iz krajnje nepažnje. Zaposleni može prouzrokovati štetu poslodavcu ili trećem licu. Materijalna odgovornost je lična odgovornost.

1.5.2. Odgovornost zaposlenog za štetu učinjenu poslodavcu

Zaposleni koji na radu ili u vezi sa radom svojom krivicom prouzrokuje štetu poslodavcu dužan je da štetu nadoknadi. Znači, sankcija za prouzrokovaniu štetu je naknada štete. Postojanje imovinske štete se sastoji u umanjenju imovine (novčanih sredstava, stvari i materijalnih prava) poslodavca ili u izmakloj dobiti, **na primjer: zaposleni može pričiniti štetu na sredstvima i predmetima rada koji su mu povjereni ako prekine sa radom prije isteka otkaznog roka ili ukoliko prekrši svoju ugovornu obavezu nekonkurenциje. Ukoliko je šteta nastala iz obične nepažnje, onda nema odgovornosti zaposlenog.** Isključenje obične nepažnje, kao osnova materijalne odgovornosti, pravda se činjenicom da veliki broj poslova dovodi do povećanog rizika od nastanka štete. Postojanje štete i osnov odgovornosti zaposlenog za štetu pada na teret utvrđivanja i dokazivanja poslodavca. Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu, svaki zaposleni je odgovoran za dio štete koju je prouzrokovao. Ako se ne može utvrditi pojedinačna odgovornost, svi zaposleni smatraju se podjednako odgovornim i štetu nadoknađuju u jednakim djelovima.

1.5.3. Odgovornost zaposlenog za štetu koju učini trećem licu

Za štetu koju zaposleni na radu ili u vezi sa radom prouzrokuje trećem licu, odgovara poslodavac. Pod trećim licem podrazumijevaju se građani i sva pravna lica, kao i zaposleni kod poslodavca kome je drugi zaposleni na radu ili u vezi sa radom nanio štetu. Ako je poslodavac naknadio štetu trećem licu a zaposleni je tu štetu prouzrokoval namjerno ili krajnjom nepažnjom, onda on ima pravo da zahtijeva od zaposlenog da mu naknadi iznos isplaćene štete. Prema odredbama Zakona o radu (član 35), zaposleni je dužan da naknadi iznos isplaćene štete.

1.5.4. Odgovornost poslodavca za štetu koju pretrpi zaposleni

Zaposleni može pretrpjeti štetu na radu ako mu bude povrijeđeno pravo nezakonitim aktom ili radnjom poslodavca, ili ako se povrijedi ili profesionalno oboli. Donošenjem nezakonitih odluka (npr. nezakonito udaljenje sa rada ili nezakonit prestanak radnog odnosa), poslodavac čini povredu prava zaposlenih, što ima za posljedicu nastanak štete. Krivica poslodavca za štetu, koja je prouzrokovana povredom prava nezakonitim aktom se prepostavlja. Za štetu koju zaposleni pretrpi zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, poslodavac odgovara po dva osnova:

- **po osnovu krivice** – kad šteta nastane kao posljedica nedozvoljenog postupka poslodavca
 - npr., kada poslodavac naloži zaposlenom da izvrši radni nalog iako nije preuzeo mjere zaštite na radu;
- **po osnovu rizika** – kad šteta nastane uslijed upotrebe opasne stvari ili obavljanja opasne djelatnosti – profesionalna bolest uslijed dužeg neposrednog uticaja procesa i uslova rada na zdravlje zaposlenog.

Krivica poslodavca se prepostavlja, što znači da je zaposleni oslobođen tereta dokazivanja krivice. Međutim, prepostavka krivice je oboriva, što znači da poslodavac može da dokazuje da šteta nije nastala njegovom krivicom. Kada šteta nastane uslijed upotrebe opasne stvari ili obavljanja opasne djelatnosti, poslodavac odgovara bez obzira na krivicu. Postojanje štete, njenu visinu, uzrok i način naknade štete utvrđuje komisija koju obrazuje direktor.

1.5.5. Materijalna odgovornost državnih službenika i namještenika

Državni službenik i 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 i namještenik na radu ili u vezi sa radom prouzrokuje trećem licu. Treće lice može tražiti naknadu štete i od državnog službenika i namještenika koji je prouzrokovao štetu ako je šteta učinjena namjerno. U postupku odlučivanja o materijalnoj odgovornosti za štetu državnog službenika i namještenika primjenjuju se odredbe zakona kojima se uređuje disciplinski postupak. O naknadi štete može se odlučivati i u disciplinskom postupku ako je šteta nastala zbog povrede službene dužnosti.

DODATNI SADRŽAJI

Obaveze poslodavca su da zaposlenom obezbijedi obavljanje poslova radnog mjesa utvrđenim ugovorom o radu. Naknada imovinske štete se najčešće izriče zbog nezakonitog otkaza ugovora o radu ili nezakonitog raspoređivanja. Poslodavac je dužan da zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Shodno tome, ukoliko poslodavac ne izvrši blagovremenu isplatu zarade, ili ako isplati zaradu u nižem iznosu od one koja zaposlenom pripada, zaposleni ima pravo na naknadu štete koju pretrpi neispunjnjem obaveze poslodavca. Takođe, poslovac je dužan da u slučajevima

utvrđenim zakonom traži mišljenje sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih kod poslodavca kod kojega nije obrazovan sindikat. Ukoliko poslodavac ne ispuni ovu ugovornu obavezu sadržanu u kolektivnom ugovoru i zakonu o radu, odgovara za štetu koju pričini sindikatu. Zakon o radu predviđa i obavezu poslodavca da poštije ličnost, štiti privatnost i obezbjeđuje zaštitu ličnih podataka zaposlenog. U slučaju da zaposleni pretrpi znatniji emocionalni stres ili nedostojan tretman uslijed seksualnog uznemiravanja na radu, ili uslijed mobinga, što je izazvalo traumatične posljedice po zaposlenog, može zahtijevati naknadu neimovinske štete od poslodavca.

1.5.6. Naknada štete koju je učinio državni službenik i namještenik

U slučaju da se utvrdi da je državni službenik i namještenik materijalno odgovoran za štetu pričinjenu državnom organu, 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 starještine državnog organa i državnog službenika i 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 i namještenik oslobođen odgovornosti za štetu, odgovornost za štetu snosi neposredni rukovodilac koji je izdao pisani nalog. Za isplaćeni iznos naknade štete koju je državni službenik i namještenik na radu ili u vezi sa radom namjerno prouzrokovao trećem licu, država ima pravo na regresni zahtjev prema državnom službeniku i namješteniku u visini ukupnog iznosa (čl. 119 Zakona o državnim službenicima i namještenicima).

1.5.7. Naknada štete učinjene državnom službeniku i namješteniku

Država je odgovorna za štetu prouzrokovanoj državnom službeniku i 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 i namješteniku povredom prava iz rada i po osnovu rada. O visini i načinu naknade štete može se zaključiti pisani sporazum između starještine državnog organa i državnog službenika i namještenika kome je šteta nanijeta. Pisani sporazum predstavlja izvršnu ispravu.

ZANIMLJIVOST

Povredom na radu ili profesionalnom bolešću, zaposleni ima pravo na naknadu imovinske i neimovinske štete. Zaposleni ima pravo na naknadu štete u obliku novčane rente, ukoliko je umanjena njegova radna sposobnost. Takođe, on ima pravo na naknadu neimovinske štete, kao naknadu za pretrpljeni strah, u zavisnosti od intenziteta straha, dužine trajanja straha i posljedica. Ako je zbog povrede na radu došlo

do trajnih posljedica, zaposleni ima pravo na naknadu neimovinske štete zbog duševnih patnji uslijed narušavanja estetskog izgleda. Umanjena životna aktivnost (nemogućnost bavljenja sportom, hobijem, ili drugim aktivnostima), ocjenjuje se kao ukupnost psihičkih patnji koje povrijeđeni trpi i, takođe, predstavlja osnov naknade neimovinske štete.

ZADATAK

Sastavi tabelu najčešćih razloga materijalne odgovornosti zaposlenog i materijalne odgovornosti poslodavca.

PITANJA I ZADACI

1. Definiši materijalnu odgovornost zaposlenog.
2. Navedi dva osnova po kojima je odgovoran poslodavac za štetu koju pretrpi zaposleni.
3. Uporedi materijalnu i disciplinsku odgovornost.
4. Analiziraj odgovornost poslodavca zaposlenog za štetu koju zaposleni učini trećem licu.
5. Istraži pojам štete i naknade štete koristeći Zakon o obligacionim odnosima.

OBLICI RADA KOJI NEMAJU KARAKTER RADNIH ODNOSA

Osim rada u okviru radnog odnosa, postoje i neki drugi oblici rada koji nemaju karakter radnog odnosa, ali u vezi sa kojima se mogu zaključiti posebni ugovori. U ovu grupu spadaju:

- a) volonterski rad;
- b) dopunski rad;
- c) privremeni i povremeni rad i
- d) obavljanje poslova van prostorija poslodavca.

1.6. VOLONTERSKI RAD

Prema Zakonu o radu, poslodavac može sa nezaposlenim licem zaključiti ugovor o volonterskom radu, u skladu sa posebnim zakonom. Taj posebni zakon je Zakon o volonterskom radu (Sl. list Crne Gore, br.26/2010, 31/2010, 14/2012 i 48/15), prema kojem je volonterski rad dobrovoljno i besplatno ulaganje vremena, znanja i vještina kojima se obavljaju usluge ili aktivnosti u korist drugog lica ili za opštu dobrobit društva. Volonterski rad se obavlja bez prava na zaradu za obavljeni rad, novčane naknade ili druge imovinske koristi. Volonter je lice koje dobrovoljno i besplatno obavlja volonterske usluge. Volonter može biti domaće i strano fizičko lice koje je radno sposobno lice ili je lice sa invaliditetom koje je osposobljeno za obavljanje određenog volonterskog rada. Organizator volonterskog rada može biti državni organ, organ državne uprave, lokalne samouprave, ustanova iz oblasti socijalne i dječije zaštite, zdravstvene zaštite, kulture, sporta, vjerska zajednica, domaća i međunarodna nevladina organizacija registrovana u Crnoj Gori, kao i druga domaća i strana pravna lica čiji osnovni cilj nije sticanje ili raspodjela dobiti, u skladu sa ovim zakonom i preuzetim međunarodnim obavezama. Organizator volonterskog rada može biti u isto vrijeme i korisnik volonterskog rada. Osim organizatora volonterskog rada, korisnik ovog rada može biti pravno i fizičko lice. Ugovor o volonterskom radu zaključuje se u pisanoj formi između volontera i organizatora volonterskog rada. Maloljetni volonter (lice od 15 do 18 godina) može da zaključi ugovor o volonterskom radu samo uz pisani saglasnost roditelja, usvojitelja ili staratelja. U slučaju da se zaključi ugovor o volonterskom radu sa maloljetnim licem bez pisane saglasnosti roditelja, usvojitelja ili staratelja, biće kažnjena prekršaj organizator volonterskog rada novčanom kaznom u iznosu od 500 do 20.000 eura.

Volonterski rad može trajati do šest časova dnevno i ne duže od 25 časova nedjeljno. Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija volontera i korisnika volonterskog rada, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo. Takođe, zabranjeno je iskorišćavati i zloupotrebljavati volontera u svrhu sticanja ili

povećanja dobiti. Volonterskim radom se ne smatra obavljanje usluga ili aktivnosti koje je jedno lice obavezno da pruži drugom licu na osnovu zakona ili drugih propisa; izvršavanje posebnih obaveza u skladu sa sudskim odlukama i presudama; obavljanje usluga ili aktivnosti koje su uobičajene u porodičnim, prijateljskim ili komšijskim odnosima (mobe i sl.). Ugovor o volonterskom radu može biti zaključen i sa licem koje želi da se stručno ospozobi i stekne posebna znanja i vještine za rad u svojoj struci. U ovom slučaju volonterski rad može trajati najduže 40 časova nedeljno. Naime, volonterski rad obavljen radi stručnog ospozobljavanja i sticanja znanja i vještina za rad u svojoj struci zaključuje se posebnim ugovorom o volonterskom radu, priznaje se kao radno iskustvo i kao uslov za polaganje stručnog ispita. Na primjer: ugovor o volonterskom radu se zaključuje sa nezaposlenim licem radi obavljanja pripravnikačkog staža i polaganja stručnog ispita, kada je zakonom takav staž predviđen kao uslov za samostalan rad ili da se obavi specijalizacija za vrijeme utvrđeno programom usavršavanja. Ugovorom o volonterskom radu uređuju se međusobna prava i obaveza volontera i organizatora volonterskog rada i specifičnosti potrebne za obavljanje pojedinačne volonterske usluge. Ugovor o volonterskom radu sadrži: ime i prezime volontera, mjesto prebivališta, odnosno boravište volontera; jedinstveni matični broj volontera; naziv i sjedište organizatora volonterskog rada; vrijeme i mjesto trajanja volonterskog rada; prava i obaveze volontera; podatke o volonterskim uslugama koje će obavljati i druge elemente bitne za pojedine specifičnosti obavljanja volonterskog rada u određenom vremenskom periodu. Prava i obaveze volontera (član 17 i član 18), predviđaju da volonter ima pravo da bude upoznat s opasnostima u vezi sa uslugom koju pruža za vrijeme volonterskog rada ili obavezu da pruža uslugu lično i neposredno, kao i da čuva podatke do kojih dođe u vršenju volonterskog rada kao profesionalnu tajnu organizatora i korisnika volonterskog rada. Obaveze organizatora i korisnika volonterskog rada (član 21), predviđaju da je na primjer, organizator volonterskog rada dužan da prijavi volontera na osiguranje za slučaj povrede ili profesionalnog oboljenja za vrijeme volonterskog rada.

Ugovor o volonterskom radu prestaje:

- istekom vremena na koje je ugovor zaključen;
- sporazumom ugovornih strana;
- jednostranim raskidom ugovora.

1.6.1. Privremeni i povremeni poslovi (čl. 200 Zakona o radu)

Poslodavac može za obavljanje određenih poslova koji ne zahtijevaju posebno znanje i stručnost, a po svojoj prirodi su takvi da ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini (privremeni i povremeni poslovi), sa određenim licem koje se nalazi na evidenciji Zavoda za zapošljavanje, odnosno agencije za posredovanje, da zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova. Lice sa kojim je zaključen ovakav ugovor ima pravo na zdravstveno i penzijsko osiguranje. Na primjer: sezonski poljoprivredni poslovi (branje voća i povrća), sezonska prodaja sladoleda i napitaka, čišćenje objekata kao i uređivanje građevinskog i drugog zemljišta, utovar i istovar robe. Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova sadrži: lične podatke o izvršiocima, odredbe o poslu radi čijeg je izvršenja zaključen ugovor, rokove za otpočinjanje i završetak posla, uslove i način njegovog izvršenja, kao i o visini, roku i načinu isplate za izvršeni posao. Nezaposleno lice radno angažovano na privremenim i povremenim poslovima ima pravo na zaradu koja ne može biti manja od garantovane – minimalne zarade. Dakle, ovo lice ima pravo na ograničeno radno vrijeme, odmore i odsustva utvrđena u skladu sa zakonom, zaštitu na radu,

kao i osiguranje za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja. Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o posebnim ugovorima o radu.

1.6.2. Obavljanje poslova van prostorija poslodavca

Poslodavac može radi izrade određenih predmeta i pružanja usluga iz svoje djelatnosti van prostorija poslodavca (izrada predmeta domaće radinosti, skupljanje sekundarnih sirovina, prodaja knjiga, brošura, novina, pružanja usluga na računaru i sl.), da zaključi poseban ugovor o radu. Obavljanje ovih poslova može biti organizovano u kući lica koje obavlja poslove ili na nekom drugom mjestu. Poseban ugovor o radu, radi izrade predmeta i pružanje usluga, sadrži odredbe o: ličnim podacima izvršioca, poslu radi čijeg se izvršenja zaključuje ugovor, rokovima za početak i završetak posla, uslovima i načinu njegovog izvršenja, kao i visini, roku i načinu isplate zarade za izvršeni posao. Lice sa kojim je zaključen ugovor o izradi predmeta i pružanje usluga, ima pravo na zdravstveno i penzijsko osiguranje. Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o ovoj vrsti posebnog ugovora.

ZADATAK

Sastavi tabelu o prednostima i nedostacima posebnih ugovora o radu.

PITANJA I ZADACI

- | | |
|---|---|
| 1. Nabroj oblike rada koji nemaju karakter radnog odnosa.
2. Definiši volonterski rad. | 3. Analiziraj privremene i povremene poslove.
4. U čemu se ogleda rad van prostorija poslodavca? |
|---|---|

REZIME

- ▶ Oblik odgovornosti zaposlenog je disciplinska odgovornost.
- ▶ Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza se uređuje kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- ▶ Radne obaveze su elementi procesa rada čijim ispunjavanjem se ostvaruje rad i ciljevi rada.
- ▶ Disciplinski postupak je hitan.
- ▶ O izrečenim mjerama se vodi evidencija kod poslodavca.
- ▶ Povrede službene dužnosti mogu biti lakše i teže.
- ▶ Oblici rada koji nemaju karakter radnih odnosa su: volonterski rad, dopunski rad, privremeni i povremeni rad i obavljanje poslova van prostorija poslodavca.
- ▶ Volonterski rad može trajati do šest časova dnevno i ne duže od 25 časova nedjeljno.
- ▶ Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o obavljanju poslova van prostorija poslodavca.

2. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

UVOD U POGLAVLJE 2

I poslije rđave žetve treba sijati.

Seneka

Analizirajući misao, diskutuj koliko je važno biti uporan, čak i nakon neuspjeha.

U OVOM POGLAVLJU ĆEŠ NAUČITI:

- koji su razlozi prestanka radnog odnosa;
- vrste prestanka radnog odnosa;
- prestanak radnog odnosa državnih službenika i namještenika;

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Sloboda rada je jedan od osnovnih principa na kojima se zasniva i funkcioniše radni odnos. Dakle, građanin slobodno bira koje će poslove obavljati i samostalno odlučuje da li će ih vršiti sredstvima rada koja su u njegovoj svojini, ili kod drugih fizičkih i pravnih lica. Oblik vršenja rada kod drugih lica u njihovo ime i za njihov račun naziva se radni odnos. Dužina trajanja radnog odnosa zavisi od objektivnih i subjektivnih okolnosti. Objektivne okolnosti su vezane za radno mjesto i sve dok postoje ekonomski razlozi za radom zaposlenog, postoje i objektivne okolnosti. Subjektivne okolnosti zavise od zaposlenog, od toga da li on hoće, može i zna da izvršava poslove radnog mjeseta, kao i od toga da li on poštuje radnu disciplinu. Ukoliko prestanu da postoje, bilo objektivne, bilo subjektivne okolnosti, dolazi do prestanka radnog odnosa. Inicijator prestanka radnog odnosa može biti:

- poslodavac, ako je potreba za radom zaposlenog prestala ili ako zaposleni ne može ili ne zna da izvršava predviđene poslove;
- zaposleni, ukoliko ne želi da nastavi sa radom kod poslodavca;
- nezavisno od volje zaposlenog i poslodavca, onog momenta kad se steknu zakonom utvrđene prepostavke za prestanak.

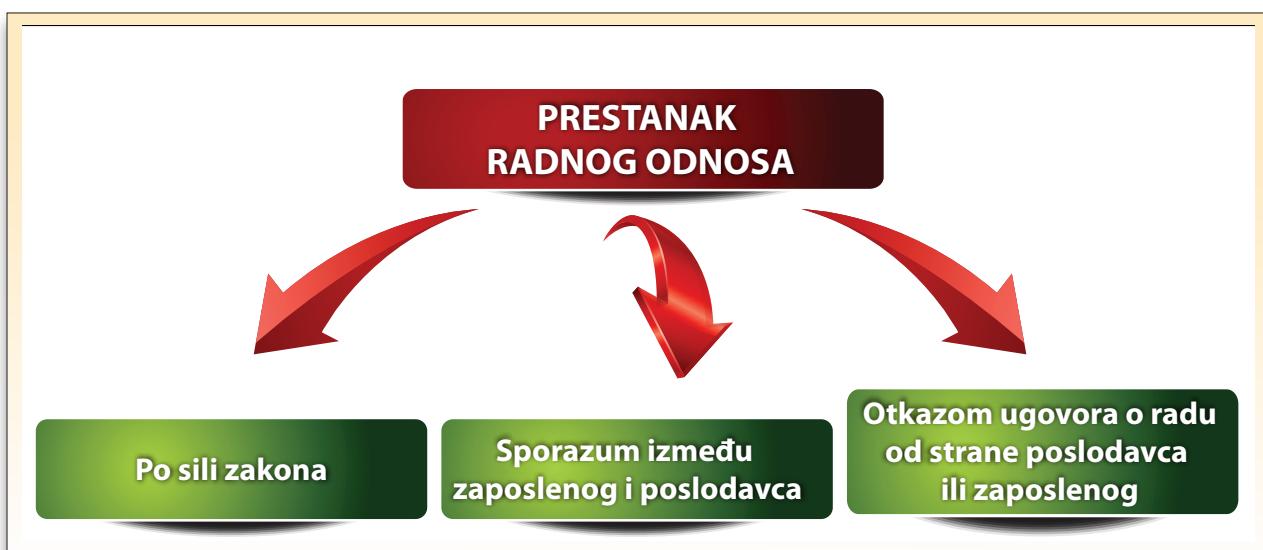
Prestanak radnog odnosa prepostavlja određeni postupak, što znači donošenje određenih akata, izvršavanje određenih radnji i poštovanje određenih rokova. Prestanak radnog odnosa podrazumijeva gašenje prava i obaveza između poslodavca, sa jedne strane, i zaposlenih, sa druge strane. Gašenje ovlašćenja ugovornih strana da jedna od druge zahtijevaju određeno činjenje ili nečinjenje na radu ili u vezi s radom, znači istovremeno i prestanak obaveza i odgovornosti. U stvari, prestanak radnog odnosa znači razdvajanje zaposlenog od sredstava za rad, sirovina i drugih materijalnih činilaca rada. Međutim, moguće je da i nakon razdvajanja, subjekti radnog odnosa ostanu u određenim obavezama (na primjer: obaveza zaposlenog da naknadi štetu za nestanak određenih sredstava rada ili obaveze poslodavca da naknadi štetu zaposlenom zbog nezakonitog udaljenja sa rada). U oblasti radnog prava, prestanak radnog odnosa je jedno od najosjetljivijih pitanja. Posljedice prestanka radnog odnosa odražavaju se na materijalni i socijalni status ne samo zaposlenog, već i članova njegove porodice. Regulisanjem načina prestanka radnog odnosa zakonodavac pruža zaštitu zaposlenom kao slabijoj ekonomskoj strani i na taj način sprečava zloupotrebu pravila o prestanku radnog odnosa od strane poslodavca. Zakon o radu (član 163), predviđa načine prestanka radnog odnosa.

Radni odnos prestaje:

- 1) po sili zakona;
- 2) sporazumom između zaposlenog i poslodavca;
- 3) otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog.

2.1. PRESTANAK RADNOG ODNOSA PO SILI ZAKONA

Prestanak radnog odnosa po sili zakona predstavlja jedan od načina ili osnova prestanka radnog odnosa. Osnov prestanka radnog odnosa su određene činjenice ili okolnosti koje svojim nastankom proizvode prestanak radnog odnosa. Odnosno, to su činjenice i okolnosti kojima zakonodavac određuje razloge za prestanak radnog odnosa. Znači, dejstvom koje im je zakonom dato, one proizvode prestanak uzajamnih prava i obaveza subjekata radnog odnosa. Prestanak radnog odnosa po sili zakona je rezultat okolnosti koje mogu nastati nezavisno od volje zaposlenog i poslodavca.



Zaposlenom prestaje radni odnos kada se ispune uslovi koji su izričito propisani zakonom u skladu sa čl. 164 Zakona o radu (Sl. list Crne Gore, br. 74/19, 8/21, 59/2021):

- kad zaposleni navrši 66 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom, s tim što se osiguraniku kome se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem, starosna granica snižava zavisno od stepena uvećanja staža za po jednu godinu i to:
- za svakih šest mjeseci provedenih na radnom mjestu, odnosno na poslu na kom se efektivno provedenih 12 mjeseci računa kao 14 mjeseci;
- za svakih pet godina provedenih na radnom mjestu, odnosno na poslu na kom se efektivno provedenih 12 mjeseci računa kao 15 mjeseci;
- za svake četiri godine provedene na radnom mjestu, odnosno na poslu na kom se efektivno provedenih 12 mjeseci računa kao 16 mjeseci;
- za svake tri godine provedene na radnom mjestu, odnosno na poslu na kom se efektivno provedenih 12 mjeseci računa kao 18 mjeseci;
- ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti – danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o uvrđivanju gubitka radne sposobnosti;

- ako mu je po odredbama zakona, odnosno pravosnažnoj sudske odluci ili odluci 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 šest mjeseci – danom stupanja na izdržavanje kazne;
- ako mu je izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od šest mjeseci – danom početka primjene mjere;
- uslijed stečaja ili likvidacije;
- kao i u drugim slučajevima prestanka rada poslodavca, u skladu sa zakonom;
- smrću zaposlenog.

2.1.1. Godine života i staž osiguranja

Domaće zakonodavstvo predviđalo je da radni odnos po sili zakona prestaje sa 65 godina za muškarce i 60 godina za žene, uz poštovanje 15 godina staža osiguranja. Ovo zakonsko rješenje, pravdalo se međugeneracijskom solidarnošću, neophodnošću da se omogući zapošljavanje novim generacijama, kao i pravom zaposlenog da uživa starosnu penziju. Pozitivni propisi radnog zakonodavstva (Zakon o radu, član 164), određuju da radni odnos po sili zakona prestaje kad zaposleni navrši 66 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumiju – danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom.



Slika 2. Slika penzionera

Z A D A T A K

Proširi stečena znanja o navedenoj temi kroz debatu na temu međugeneracijska solidarnost.

2.1.2. Gubitak radne sposobnosti

Do prestanka radnog odnosa dolazi danom dostavljanja poslodavcu pravosnažnog rješenja Fonda penzijsko-invalidskog osiguranja o utvrđivanju potpunog, trajnog gubitka radne sposobnosti, koja se nije mogla otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom. Dakle, u slučaju duže bolesti zaposleni se upućuje na ocjenu radne sposobnosti, i tek ako se utvrdi trajni i potpuni gubitak radne sposobnosti, radni odnos prestaje. Nesposobnost za rad utvrđuje se propisima o invalidskom osiguranju. Osiguranik kod kojega nastane potpuni gubitak radne sposobnosti stiče pravo na punu invalidsku penziju. Osiguranik kod kojega nastane djelimični gubitak radne sposobnosti, od 75%, stiče pravo na djelimičnu invalidsku penziju.

2.1.3. Zabrana obavljanja poslova

Prestanak radnog odnosa po sili zakona, predviđen je Zakonom o radu, ukoliko je zaposlenom zabranjeno da obavlja određene poslove, na osnovu pravosnaže odluke suda ili drugog organa, a poslodavac mu ne može obezbijediti obavljanje drugih poslova. Na primjer: zdravstveni radnik je pravosnažnom sudskom odlukom osuđen na kaznu zatvora zbog teškog krivičnog djela protiv zdravljnika. Nadležna komora zdravstvenih radnika, u tom slučaju, trajno oduzima licencu zdravstvenom radniku.

2.1.4. Kazna zatvora

Radni odnos prestaje po sili zakona danom stupanja na izdržavanje kazne ako zaposleni iz navedenog razloga mora da bude odsutan sa rada duže od šest mjeseci. Kada je riječ o prestanku radnog odnosa po sili zakona po ovom osnovu, bitno je da postoji pravosnažna odluka kojom je zaposleni osuđen na kaznu zatvora i da je izvjesno, u momentu stupanja na izdržavanje kazne zatvora, da će biti odsutan sa rada duže od šest mjeseci. Za prestanak radnog odnosa, u ovom slučaju, nije bitna dužina (zatvorske) kazne već (ukupno) vrijeme odsutnosti sa rada zbog izdržavanja kazne. Međutim, ukoliko je zaposleni prije izricanja kazne bio u pritvoru pa mu se uračunavanjem pritvora u kaznu vrijeme odsutnosti smanji ispod šest mjeseci, radni odnos mu neće prestati. Svako naknadno ublažavanje trajanja kazne zatvora, nakon stupanja zaposlenog na izdržavanje kazne zatvora, nema uticaja na prestanak radnog odnosa. **Šta se dešava u slučaju da je zaposlenom izrečena kazna zatvora u trajanju do šest mjeseci?**

2.1.5. Mjere bezbjednosti, vaspitna mjera i zaštitna mjera

Mjere bezbjednosti su krivične sankcije, čija opšta svrha propisivanja i izricanja je otklanjanje stanja ili uslova koji mogu biti od uticaja da učinilac ubuduće vrši krivična djela. Mjere bezbjednosti su: zabrana vršenja poziva, djelatnosti ili dužnosti; zabrana upravljanja motornim vozilom; protjerivanje stranca-zaposlenog iz zemlje; obavezno psihijatrijsko liječenje i čuvanje u zdravstvenoj ustanovi; obavezno liječenje narkomana; obavezno liječenje alkoholičara. Na primjer: sud može učiniocu krivičnog djela zabraniti vršenje određenog poziva, određene djelatnosti ili svih ili nekih dužnosti u vezi sa raspolaganjem, korišćenjem, upravljanjem ili rukovanjem tuđom imovinom ili za čuvanje te imovine, ako se opravdano može smatrati da bi njegovo dalje vršenje takve djelatnosti bilo opasno. Trajanje ove mjere, koju određuje sud, ne može biti kraće od jedne niti duže od deset godina. Primjena mjere bezbjednosti nije moguća bez pravosnažnosti odluke.

Vaspitne mjere su krivične sankcije koje se primjenjuju prema maloljetnicima. Svrha izvršenja vaspitnih mjera je da se pružanjem zaštite, pomoći i nadzora maloljetnim učiniocima krivičnih djela obezbijedi njihovo vaspitanje, prevaspitanje i pravilan razvoj. Vaspitne mjere su, na primjer: institucionalne mjere upućivanja u vaspitnu ustanovu nezavodskog tipa, upućivanja u ustanovu zavodskog tipa ili upućivanja u specijalizovanu ustanovu. Mjeru upućivanja u vaspitnu ustanovu nezavodskog tipa sud će izreći kad maloljetnika treba izdvojiti iz sredine u kojoj živi i obezbijediti mu pomoći i stalni nadzor stručnih lica. Mjera upućivanja u ustanovu nezavodskog tipa može trajati od šest mjeseci do dvije godine.

Zaštitne mjere su mjere čija svrha je da se njihovom primjenom otklone stanja ili uslovi koji mogu biti od uticaja da učinilac ubuduće vrši prekršaje. Zaštitne mjere su: zabrana vršenja određenih djelatnosti, obavezno liječenje narkomana od zavisnosti, obavezno psihijatrijsko liječenje i čuvanje u zdravstvenoj ustanovi, zabrana upravljanja motornim vozilom, protjerivanje stranaca sa teritorije države. Na primjer: sud može stranca koji je učinio prekršaj zbog kojeg je nepoželjan njegov dalji boravak u zemlji protjerati sa teritorije Crne Gore za vrijeme do jedne godine. Zabrana vršenja poziva, djelatnosti ili dužnosti može se izreći učiniocu koji je zloupotrijebio poziv, djelatnost ili dužnost za izvršenje prekršaja i ako se opravdano može smatrati da bi dalje obavljanje poziva, djelatnosti ili dužnosti bilo opasno po život ili zdravlje ljudi, ili bi bilo štetno za privredno ili finansijsko poslovanje drugih pravnih lica, ili za privredu.

ZADATAK

Označi i grupiši najčešće i najrjeđe razloge prestanka radnog odnosa po sili zakona.

PITANJA I ZADACI

- | | |
|--|---|
| 1. Nabroj načine kako prestaje radni odnos.
2. Diskutuj o razlozima prestanka radnog odnosa po sili zakona. | 3. Obrazloži postojanje zaštitnih mjera.
4. Istraži situacije u kojima nastupa zabrana obavljanja poslova. |
|--|---|

2.2. PRESTANAK RADNOG ODNOSA OTKAZOM UGOVORA O RADU

Radni odnos može prestati otkazom ugovora o radu od strane zaposlenog ili poslodavca. Otkaz predstavlja akt kojim jedna od ugovornih strana saopštava svoju odluku drugoj ugovornoj strani da raskida radni odnos, odnosno ugovor o radu. U pitanju je akt izjave volje jedne od ugovornih strana kojim ona raskida ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Otkaz ugovora o radu mogu da koriste obje ugovorne strane. Koriste ga samo ugovorne strane čiji je ugovor zaključen na neodređeno vrijeme. Otkaz, kao akt volje zaposlenog ili poslodavca ima svoju sadržinu i formu. U suštini otkazati ugovor o radu znači saopštiti drugoj ugovornoj strani da će nakon proteka određenog roka prestati sa radom. Otkaz se može dati u bilo koje vrijeme samo ne u nevrijeme. Izraz „ne u nevrijeme“ znači da se otkaz ne može dati u vrijeme kada bi otkazivanjem ugovora o radu izazvao posebnu štetu za ugovornu stranu kojoj se daje. Na primjer: zaposleni ne može da otkaže ugovor o radu poslodavcu u vrijeme kada on izvršava proizvodnju određene robe po ugovoru prema kome

rok isporuke robe ističe. Otkaz ne može biti dat pod uslovom. Da bi otkaz proizvodio pravno dejstvo, mora biti saznat od druge ugovorne strane. Znači mora biti dostavljen drugoj ugovornoj strani kako bi ona mogla sazнати njegovu sadržinu. Otkaz mora imati određenu **formu**. Nezavisno od toga da li ga daje zaposleni ili poslodavac, otkaz mora biti u pisanoj formi. Poslodavac je dužan da navede razloge otkaza, dok zaposleni nema tu obavezu. Radni odnos ne prestaje momentom saznanja za otkaz, već istekom otkaznog roka. Otkazni rok je period koji se računa od dana davanja otkaza pa do faktičkog raskida radnog odnosa. Za vrijeme otkaznog roka, zaposleni koji je dao otkaz ili kome je dat otkaz redovno izvršava svoje obaveze i ostvaruje sva prava kao i u periodu prije saopštavanja otkaza. On ima zaštitni karakter. To je period u kome zaposleni koji gubi radno mjesto, treba da pronade novi posao, a poslodavac koji ostaje bez izvršioca rada pronalazi novog zaposlenog. Nepoštovanje pravila o otkaznom roku povlači odgovornost za štetu.

2.2.1. Otkaz ugovora o radu od strane zaposlenog

Zaposlenom prestaje radni odnos po njegovoј volji ako u pisanoj formi izjavи da želi da otkaže ugovor o radu ili ako zaključi sporazum sa poslodavcem. Zaposleni izjavу (u pisanoj formi) da želi da raskine radni odnos može podnijeti u svako doba, najmanje 30 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa, bez obaveze da navede razloge koji su uticali da zahtijeva raskid radnog odnosa. Otkaz ugovora o radu može podnijeti roditelj ili staratelj zaposlenog mlađeg od 18 godina života. Da bi izjava proizvodila pravno dejstvo mora biti data na osnovu slobodno izražene volje i svjesno. Svaka izjava data pod prinudom, prevarom, u zabludi ili prijetnjom od zaposlenog koji u trenutku davanja izjave nije bio svjestan značaja svojih postupaka ne proizvodi pravno dejstvo. U slučaju da poslodavac doneše odluku kojom se, pismena izjava zaposlenog o otkazu ugovora o radu ne prihvata, takva odluka ne bi proizvodila pravno dejstvo. Poslodavac je jedino dužan da doneše odluku o prestanku radnog odnosa u kojoj se navodi da radni odnos prestaje po osnovu otkaza i takvu odluku dostavlja zaposlenom. Dakle, odluka nije osnov prestanka radnog odnosa, već pisana izjava kao jednostrani prekid radnog odnosa. Prema tome, sa izjavom zaposlenog, niko ne treba da se saglašava jer ona proizilazi iz slobode rada i predstavlja pravo zaposlenog. Međutim, izjava može biti opozvana samo ako se sa tim saglasi poslodavac.

Radni odnos prestaje istekom otkaznog roka. Poslodavac ima pravo da zahtijeva od zaposlenog poštovanje otkaznog roka radi zaštite svojih interesa. To je vrijeme u kojem on treba da obezbijedi drugog zaposlenog. Prava i obaveze zaposlenih i poslodavaca za vrijeme otkaznog roka utvrđena su zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Istekom otkaznog roka zaposlenom prestaju sva prava na radu i po osnovu rada, osim onih prava koje je stekao. Na primjer: prava na neisplaćene zarade, naknade zarade, uplata doprinosa za socijalno osiguranje i drugo.

2.2.2. Sporazumno prestanak radnog odnosa

U slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa, poslodavac i zaposleni zaključuju sporazum kojim se određuje dan prestanka radnog odnosa ili ako nije drugačije određeno, radni odnos prestaje danom potpisivanja sporazuma. U slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa poslodavac može zaposlenom da isplati otpremninu.

DODATNI SADRŽAJI

Kao i drugi ugovori, ugovor o radu može biti raskinut sporazumom ugovornih strana. Sporazum o prestanku radnog odnosa može da bude sadržan u jednom aktu, ali sporazum može da čine i dva akta. Ukoliko sporazum čine dva akta, sporazum se sastoji od ponude sa potpisom jedne strane i pisanog prihvatanja ponude sa potpisom druge strane.

Bez obzira da li je inicijativa za zaključenje sporazuma potekla od poslodavca ili zaposlenog, predlog za zaključenje može se povući do trenutka zaključenja. Pravno dejstvo se proizvodi čim sporazum bude zaključen, od tog trenutka je neopoziv i ne može se tražiti njegov raskid.

ZANIMLJIVOST

Prestanak radnog odnosa, odnosno otkaz ugovora o radu na neodređeno vrijeme od strane zaposlenog izraz je ustavnog prava na rad, koje omogućava zaposlenom da bez navođenja bilo kakvog razloga otkaže radni odnos. Uz, naravno, poštovanje otkaznog

roka. Međutim, ukoliko je u pitanju ugovor o radu na određeno vrijeme, zaposleni nema slobodu jednostranog raskida ugovora, s obzirom na to da je osnov ugovora sa ograničenim trajanjem potreba poslodavca za radom zaposlenog.

PITANJA I ZADACI

1. Definiši otkaz kao način prestanka radnog odnosa.
2. Koji formalni uslovi moraju biti ispunjeni da bi otkaz proizveo pravno dejstvo?
3. Diskutuj o sporazumnoj raskidu radnog odnosa.
4. Analiziraj otkaz s aspekta zaposlenog i sa aspekta poslodavca.
5. Istraži učestalost otkaza kao načina prestanka radnog odnosa u Crnoj Gori.

2.3. PRESTANAK RADNOG ODNOSA NEZAVISNO OD VOLJE ZAPOSLENOG

Pored prestanka radnog odnosa po sili zakona i sporazumnoj raskida, kao način prestanka radnog odnosa imamo i otkaz ugovora o radu od strane poslodavca. U skladu sa članom 172 Zakona o radu poslodavac može da otkaže ugovor o radu zaposlenom bez vođenja postupka, ako za to postoje opravdani razlozi, a to su:

- 1) 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;
- 2) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca zbog:
 - povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih;

- dolaska na posao pod dejstvom alkohola ili psihоaktivnih supstanci, opijanja u toku rada ili upotrebe psihоaktivnih supstanci, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane ovlašćenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
 - neopravdanog izostajanja sa posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku 12 mjeseci;
 - pravnosnažne odluke suda kojom je osuđen za krivično djelo zloupotreba službenog položaja;
 - odavanja poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
 - nasilničkog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenim;
 - učinjenog krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;
 - upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;
- 3) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;
 - 4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 1 ovog zakona;
 - 5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tač. 2 i 3 ovog zakona;
 - 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 po bilo kom osnovu, odnosno ako u roku od tri dana od dana izdavanja ne dostavi potvrdu doktora poslodavcu, lično ili preko drugog lica, odnosno ako u roku od petdana od dana izdavanja ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad;
 - 7) ako se bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;
 - 8) zbog kolektivnog otpuštanja kod poslodavca, ako mu nije obezbijeđeno neko od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 ovog zakona; i
 - 9) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Odluku o otkazu donosi direktor i u formi rješenja ga dostavlja zaposlenom.

Poslodavac, ukoliko nije bio u mogućnosti da u skladu sa Zakonom dostavi rješenje, dužan je da o tome sačini pisani zabilješku.

2.3.1. Otkazni rok

U skladu sa članom 177 Zakona o radu propisano je da 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).

Poslodavac može da otkaže ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka, u posebnim slučajevima iz člana 172 ovog zakona i u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Zaposleni može, ako se sporazumije sa poslodavcem, da prestane sa radom i prije isteka vremena za koje je dužan da ostane na radu, s tim što mu se za to vrijeme obezbeđuje naknada zarade u utvrđenom iznosu.

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 časa nedjeljno radi traženja novog zaposlenja.

U skladu sa članom 178, predviđeno je da direktoru, koji istekom vremena na koje je izabran ne bude ponovo biran, odnosno koji bude razriješen prije isteka mandata, prestaje radni odnos, odnosno otkazuje se ugovor o radu, ako posebnim zakonom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

DODATNI SADRŽAJI

Opravdani razlozi otkaza ugovora o radu od strane poslodavca su najčešće razlozi profesionalne prirode. Normative i standarde rada utvrđuje poslodavac opštim aktom, a sam vrši procjenu ostvarenih rezultata rada bez diskriminacije. Rad državnog službenika ocjenjuje rukovodilac, a državni službenik kome je određena ocjena „ne zadovoljava“, može biti upućen na dodatno usavršavanje. Ukoliko na vanrednom ocjenjivanju bude ponovo ocijenjen „ne zadovoljava“, državnom službeniku prestaje radni odnos. U opštem režimu radnih odnosa, Zakon o radu predviđa da ako

zaposleni u periodu ne kraćem od 30 dana ne pokaže potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, poslodavac ima pravo otkaza ugovora o radu. Odluku o otkazu ugovora o radu poslodavac može donijeti ukoliko je prethodno dao instrukcije i upozorenje u pisanoj formi o neostvarivanju predviđenih rezultata rada. Opravdani razlog za otkaz zaposlenog ili državnog službenika slijedi i u slučaju da navedena lica ne zadovolje probni rad, ili da državni službenik ne položi državni ili poseban stručni ispit.

ZADATAK

Na osnovu stečenih znanja, izvedi zaključak o otkazu ugovora o radu od strane poslodavca zbog odbijanja zaposlenog da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 Zakona o radu.

PITANJA I ZADACI

1. Koji su opravdani razlozi za otkaz ugovora o radu od strane poslodavca?
2. Objasni šta se podrazumijeva pod zloupotrebnim bolovanjem.
3. Analiziraj postupak kojim se raskida ugovor o radu nezavisno od volje zaposlenog.
4. Procijeni da li zakonodavac štiti zaposlenog u toku otkaznog postupka i kojim instrumentima.
5. Koje obaveze poslodavac mora ispuniti prema zaposlenom licu kojem prestaje radni odnos?

2.4. PRESTANAK RADNOG ODNOSA DRŽAVNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

2.4.1. Rješenje o prestanku radnog odnosa u skladu sa čl. 121

Zakona o državnim službenicima i namještenicima

Državnom službeniku i namješteniku radni odnos može prestati:

- a) po sili zakona;
- b) u slučaju izostanka sa posla neopravdano 5 dana uzastopno
- c) otkazom koji daje državni službenik i namještenik;
- d) sporazumom između starješine i državnog službenika, odnosno namještenika;
- e) istekom vremena na koje je zasnovao radni odnos.

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

2.4.2. Prestanak radnog odnosa po sili zakona

Zakonom o državnim službenicima i namještenicima tačno su navedene situacije kada državnom službeniku i namješteniku radni odnos prestaje po sili zakona:

- kad navrši 66 godina života i najmanje 15 godina staža;
- uslijed gubitka radne sposobnosti;
- ukoliko ne položi stručni ispit za rad u državnim organima u roku od jedne godine od dana zasnivanja radnog odnosa;
- ukoliko se utvrdi da ne ispunjava opšte uslove za zasnivanje radnog odnosa u državnom organu;
- ako ne zadovolji na probnom radu;
- ako dva puta uzastopno dobije ocjenu „ne zadovoljava“;
- ukoliko mu je u disciplinskom postupku izrečena mjera prestanka radnog odnosa;
- ako nakon prestanka razloga za mirovanje prava iz radnog odnosa ne stупи na rad u roku od 30 dana;
- ako odbije raspoređivanje ili neopravdano ne stупи na rad na radno mjesto na koje je raspoređen;
- 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;
- ako je pravosnažnom presudom osuđen na kaznu zatvora od najmanje šest mjeseci;
- ako mu je izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju duže od šest mjeseci, zbog čega mora da bude odsutan sa rada;
- smrću.

2.4.3. Otkaz, sporazumno prestanak i istek vremena

Državni službenik i 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.

Starješina državnog organa i državni službenik i 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.

Radni odnos na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koje je državni službenik i namještenik zasnovao radni odnos ili završetkom posla za čije je izvršenje zasnovao radni odnos na određeno vrijeme.

2.5. PRESTANAK RADNIH ODNOSA UKIDANJEM DRŽAVNOG ORGANA

Uslučaju ukidanja državnog organa ili dijela poslova, državni organ u čiji djelokrug prelaze poslovi preuzima državne službenike i namještenike koji su radili na tim poslovima. Državni službenik i namještenik ima status zaposlenog u organu u čiji djelokrug prelaze poslovi i ostvaruje prava i obaveze u tom organu do raspoređivanja u skladu sa aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji.

Državni službenik i namještenik koji ne bude raspoređen zato što nema slobodnih radnih mješta za koje ispunjava uslove stavlja se na raspolaganje organu za upravljanje kadrovima za potrebe internog tržišta rada i raspoređivanja. Prava i obaveze državnog službenika i namještenika na raspolaganju rješenjem utvrđuje Uprava za kadrove na osnovu odluke starještine državnog organa.

2.5.1. Ukipanje državnog organa i nepreuzimanje poslova od strane drugog državnog organa

Državni službenik i namještenik čije se radno mjesto ukida zbog ukidanja državnog organa ili dijela poslova koje ne preuzima drugi državni organ, stavlja se na raspolaganje Upravi za kadrove, organu u okviru internog tržišta rada. Prava i obaveze državnog službenika i namještenika na raspolaganju rješenjem utvrđuje Uprava za kadrove po službenoj dužnosti, osim za lica koja vrše poslove visokog rukovodnog kadra, za koja rješenje donosi organ koji ih je imenovao, odnosno postavio.

2.5.2. Reorganizacija

Kad se zbog izmjene unutrašnje organizacije državnog organa donosi novi ili vrši izmjena postojećeg akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, raspoređivanje državnih službenika i namještenika vrši se na radna mjesta koja odgovaraju njihovom nivou kvalifikacije obrazovanja i za koja ispunjavaju druge propisane uslove. Prilikom raspoređivanja državnih službenika i namještenika uzimaju se u obzir poslovi na kojima su ranije radili, a prednost imaju državni službenici i namještenici koji imaju bolje ocjene rada u posljednje tri godine.

2.5.3. Državni službenik i namještenik na raspolaganju

U slučaju da nema radnog mjesta na koje se državni službenik i namještenik može rasporediti stavlja se na raspolaganje Upravi za kadrove, organu u okviru internog tržista rada, i utvrđivanja mogućnosti njegovog odgovarajućeg raspoređivanja. Prava i obaveze državnog službenika i namještenika na raspolaganju rješenjem utvrđuje Uprava za kadrove na osnovu odluke starještine državnog organa u kome su izvršene izmjene akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, osim za lica koja vrše poslove visokog rukovodnog kadra, za koja rješenje donosi organ koji ih je imenovao, odnosno postavio. Za vrijeme dok je na raspolaganju, državni službenik i namještenik ostvaruje pravo na naknadu zarade u visini zarade isplaćene u mjesecu koji je prethodio stavljanju na raspolaganje, do obezbjeđivanja odgovarajućeg raspoređivanja, a najduže šest mjeseci od dana stavljanja na raspolaganje. Državnom službeniku i namješteniku koji je prije stavljanja na raspolaganje radio ili imao pravo da radi polovinu od punog radnog vremena zbog njege djeteta sa težim smetnjama u razvoju ili je samohrani roditelj sa djetetom do sedam godina života ili je pak roditelj djeteta sa teškim invaliditetom, na raspolaganju se nalazi do odgovarajućeg raspoređivanja, a najduže godinu od dana stavljanja na raspolaganje.

2.5.4. Prestanak radnog odnosa lica na raspolaganju i pravo na otpremninu

Državnom službeniku i namješteniku koji za vrijeme dok se nalazi na raspolaganju ne bude raspoređen, po isteku vremena raspolaganja prestaje radni odnos po sili zakona. Državni službenik i namještenik ima pravo na otpremninu u skladu sa zakonom kojim se uređuju zarade državnih službenika i namještenika. Državni službenik i namještenik koji je ostvario pravo na otpremninu ne može zasnovati radni odnos u državnom organu ili kod pravnog lica u periodu od jedne godine od dana isplate otpremnine. Ovo ograničenje ne odnosi se na lice koje vrati cijelokupni iznos isplaćene otpremnine.

PITANJA I ZADACI

1. Na koje načine može prestati radni odnos državnom službeniku i namješteniku?
2. Nabroj slučajeve prestanka radnog odnosa državnom službeniku i namješteniku po sili zakona.
3. Analiziraj šta podrazumijeva reorganizacija.
4. U čemu je specifičnost stavljanja na raspolaganje državnog službenika i namještenika.

PROJEKTNI ZADATAK

Cilj zadatka: Simulirati prestanak radnog odnosa

Podijeliti učenike u tri grupe.

Prva grupa sastavlja rješenje o otkazu ugovora o radu posmatrano s aspekta poslodavca – zaposlenom.

Druga grupa sastavlja otkaz zaposlenog i ispostavlja zahtjev za naknadu zarade.

Treća grupa na osnovu sadržaja dva otkazna pisma simulira spor i ima ulogu Agencije za mirno rješavanje sporova.

REZIME

- ▶ Dužina trajanja radnog odnosa zavisi od objektivnih i subjektivnih okolnosti.
- ▶ Zakon o radu izričito predviđa načine prestanka radnog odnosa.
- ▶ Radni odnos može prestati otkazom ugovora o radu od strane zaposlenog ili poslodavca, sporazumom između poslodavca i zaposlenog i po sili zakona.
- ▶ Poslodavac je dužan da zaposlenom, prije donošenja rješenja o otkazu ugovora o radu isplati sve neisplaćene zarade.

3. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

UVOD U POGLAVLJE 3

Put od hiljadu milja počinje jednim korakom.

Kineska poslovica

U OVOM POGLAVLJU ĆEŠ NAUČITI:

- značaj zaštite prava zaposlenih
- načine rješavanja radnih sporova
- postupak zaštite prava pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova i Centra za alternativno rješavanje sporova, nadležnim sudom i inspekcijom rada
- način zaštite prava zaposlenih u državnim organima

ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Zaštita pojedinačnih prava zaposlenih ostvaruje se kod:

- 1) poslodavca;
- 2) Agencije za mirno rješavanje radnih sporova i Centra za alternativno rješavanje sporova;
- 3) nadležnog suda;
- 4) inspekcije rada.

3.1. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH KOD POSLODAVCA

Zaposleni svoja prava ostvaruje kod poslodavca. Ostvariti prava za zaposlenog znači da dobije ono što mu pripada na radu, u vezi s radom ili po osnovu rada. Zbog zaštite pojedinačnih prava iz radnog odnosa, zaposleni može da se obrati Agenciji za mirno rješavanje radnih odnosa, nadležnom sudu, sindikatu, inspekcijskim organima i drugim organima u skladu sa zakonom. Prava zaposlenih mogu da glase na određena davanja ili činjenja. Ostvarivanje prava zaposlenih uslovljeno je:

- izvršavanjem obaveza koje je zaposleni preuzeo stupanjem na rad, na primjer: da bi zaposleni ostvario pravo na zaradu neophodno je da poštuje organizaciju rada i poslovanje kod poslodavca;
- spremnošću poslodavca da izvrši obaveze koje je preuzeo prema zaposlenom (potpisivanjem ugovora o radu).

Dok radni odnos normalno funkcioniše, prava zaposlenih se ostvaruju bez sproveđenja posebnog postupka, tako što poslodavac redovno izvršava svoje zakonske i ugovorne obaveze. Na primjer: poslodavac je dužan zaposlenom da za obavljeni rad isplati zaradu. Ukoliko zaposleni smatra da mu se ne obezbeđuje ostvarivanje određenog prava za koje on smatra da mu pripada, ima pravo da podnese zahtjev nadležnom organu poslodavca ili poslodavcu da mu se omogući ostvarivanje prava. Ostvarivanje prava prepostavlja postupak koji se sastoji u tome što poslodavac i zaposleni donose određena akta. Zaposleni često ostvaruju svoja prava vođenjem posebnog postupka. O zahtjevima za ostvarivanje prava iz radnog odnosa odlučuje poslodavac. Postupak se završava donošenjem odluke poslodavca o priznavanju ili nepriznavanju prava. Svako rješenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti dostavlja se zaposlenom u pismenom obliku sa obrazloženjem i poukom o pravnom liku. Ukoliko zaposleni smatra da mu je odlukom poslodavca povrijeđeno ili uskraćeno određeno pravo ili nešto što mu pripada na osnovu zakona, kolektivnog ugovora ili ugovora o radu, on ima pravo da se obrati Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova ili nadležnom sudu. Na primjer: uskraćivanje prava na korišćenje godišnjeg odmora ili neisplaćena naknada za prekovremen rad mogu biti razlozi obraćanja agenciji ili sudu.

3.1.1. Odlučivanje o pravima, obavezama i odgovornostima

O pravima i obavezama zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje poslodavac, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Zaposleni koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog

prava. Poslodavac je dužan da po zahtjevu zaposlenog odluci u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva. Odluka o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa zaposlenom se dostavlja u pisanim oblicima u formi rješenja. Rješenje sadrži odluku o pravu, obavezi ili odgovornosti, obrazloženje odluke (razloge njenog došenja) i pouku o pravnom lijeku. Rješenje sadrži i uvod u kome se ukazuje na organ koji je donio rješenje, pravne akte ili akt na osnovu kojih je donijeta odluka i datum odlučivanja. Na rješenju moraju biti potpis i pečat donosioca rješenja, čime se obezbeđuje njegova autentičnost. Danom dostavljanja zaposlenom, rješenje postaje konačno ako zakonom nije drugačije određeno.

ZADATAK

Uporedi prednosti i nedostatke, ostvarivanja prava zaposlenih bez vođenja posebnog postupka i ostvarivanje prava zaposlenih vođenjem posebnog postupka.

PITANJA I ZADACI

- | | |
|---|--|
| 1. Na koje načine zaposleni može tražiti zaštitu ostvarenja svojih prava?
2. Navedi ograničenja ostvarivanja zaštite prava zaposlenih. | 3. Analiziraj postupak sprovođenja ostvarivanja prava zaposlenih.
4. Procijeni ulogu rokova u postupku ostvarivanja prava zaposlenih. |
|---|--|

3.2. ZAŠTITA PRED AGENCIJOM ZA MIRNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA

Radi zaštite pojedinačnih prava iz radnih odnosa, kao i kolektivnih prava, zaposleni se može obratiti Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova. Radi se o alternativnom rješavanju radnih sporova. Rješavanje spora koji nastane iz rada i po osnovu rada, zaposleni i poslodavac mogu povjeriti Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova a uređeno je Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova (Sl. list Crne Gore, br. 16/2007, 53/2011, 11/2015, 42/15, 55/16). Ovim zakonom propisuje se način i postupak mirnog rješavanja kolektivnih i individualnih radnih sporova, utvrđuje se izbor, kao i prava i obaveze miritelja i arbitra. Ovim zakonom osnovana je i Agencija za mirno rješevanje radnih sporova. Strane u radnom sporu dobrovoljno odlučuju o pristupanju mirnom rješavanju spora. Strane u sporu imaju jednaka prava. U postupku mirnog rješavanja radnih sporova učestvuje miritelj, odnosno arbitar. Miritelj je lice koje pruža pomoć stranama u kolektivnom sporu i daje preporuku sa ciljem da zaključe sporazum o rješenju spora. Arbitar je lice koje vodi spor i odlučuje o predmetu individualnog spora. Miritelj, odnosno arbitar je dužan da postupa nezavisno i nepristrasno, u cilju postizanja mirnog rješavanja spora. Miritelj, odnosno arbitar je dužan da postupak mirenja vodi objektivno, savjesno i bez odugovlačenja, vodeći računa o interesima svake strane u sporu. Za miritelja i arbitra može biti izabrano lice koje ispunjava opšte uslove propisane zakonom i sljedeće posebne uslove:

- da je državljanin Crne Gore;
- da ima visoku školsku spremu i najmanje pet godina radnog iskustva iz oblasti radnog zakonodavstva;
- da je završio/la odgovarajući program obuke i stručno usavršavanje za miritelja, odnosno arbitra;

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

Radi obavljanja stručnih poslova koji se odnose na mirno rješavanje radnih sporova osnovana je Agencija za mirno rješavanje radnih sporova, kao posebna organizacija, sa svojstvom pravnog lica. Agencija obavlja stručne poslove koji se odnose na mirno rješavanje kolektivnih i individualnih sporova; vrši izbor miritelja i arbitra; vodi imenik miritelja i arbitra; vrši obuku i stručno usavršavanje miritelja i arbitra; odlučuje o izuzeću miritelja i arbitra; vodi evidenciju o postupcima mirnog rješavanja radnih sporova; obavlja i druge poslove određene zakonom.

3.2.1. Kolektivni i individualni radni spor

Kolektivni radni spor je spor koji nastaje:

- a) u postupku zaključivanja, kao i izmjena i dopuna kolektivnih ugovora;
- b) u slučaju kada poslodavac na sve zaposlene ne primjenjuje pojedine odredbe kolektivnog ugovora;
- c) povodom ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje;
- d) u ostvarivanju prava na štrajk;
- e) povodom drugih sporova između sindikata i poslodavca u vezi sa ostvarivanjem prava iz rada i po osnovu rada.

Na primjer: nepoštovanje odredbi kolektivnog ugovora ili sprečavanje prava na sindikalno organizovanje.

Strane u kolektivnom sporu, u zavisnosti o kojem sporu je riječ su:

- a) učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora, u skladu sa zakonom;
- b) ovlašćeni predstavnik sindikata i poslodavac, odnosno predstavnici sindikalnih organizacija na odgovarajućem nivou;
- c) štrajkački odbor koji zastupa interes zaposlenih i u njihovo ime vodi štrajk i poslodavac, odnosno pregovaračko tijelo koje odredi poslodavac.

Individualni radni spor je spor koji je nastao u ostvarivanju prava zaposlenog iz rada i po osnovu rada. Strane u individualnom sporu su zaposleni i poslodavac. Na primjer: individualni spor može nastati uslijed nezakonitog otkaza ugovora o radu; neuplaćenih doprinosa za socijalno osiguranje; nezakonitog rasporeda na drugo radno mjesto.

3.2.2. Postupak mirnog rješavanja radnih sporova

Postupak mirnog rješavanja radnog spora pokreće se podnošenjem predloga Agenciji. Strane u sporu predlog mogu podnijeti zajednički ili pojedinačno.

Predlog za pokretanje postupaka mirnog rješavanja radnog spora sadrži:

- a) ime, prezime i adresu, odnosno naziv i sjedište strana u sporu;
- b) vrstu i predmet spora;
- c) učesnike u sporu;
- d) mjesto i vrijeme pregovora;
- e) predlog miritelja, odnosno arbitra.

Uz predlog, strane u sporu dostavljaju dokumentaciju u vezi sa predmetom spora, kao i imena svjedoka ako ih imaju. 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. U slučaju kada su strane u sporu podnijele zajednički predlog, tada miritelja, odnosno arbitra određuju sporazumno. Ako strane u sporu sporazumno ne odrede miritelja, odnosno arbitra, određuje ga direktor Agencije. Svaka strana u sporu snosi svoje troškove u postupku, osim troškova miritelja, odnosno arbitra. Postupak u kolektivnom sporu je postupak pregovaranja o zaključivanju, izmjeni ili dopuni kolektivnog ugovora. Učesnici se mogu saglasiti da nastale sporove rješavaju pred Agencijom, podnošenjem predloga za učešće miritelja u kolektivnom pregovaranju. Miritelj prisustvuje pregovorima, pruža stručnu i drugu pomoć učesnicima u pregovaranju, i ukazuje učesnicima u pregovaranju na predloge kolektivnih ugovora koji nijesu u skladu sa zakonom.

Miritelj je dužan da zakaže raspravu i da o tome obavijesti strane u sporu. Strane u sporu su dužne da odrede svog predstavnika i o tome obavijeste miritelja. Ako strane u sporu ne odrede svoje predstavnike, 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. Po okončanju postupka mirenja, miritelj zaključuje raspravu i sa stranama u sporu donosi preporuku o načinu rješavanja spora. Preporuka se donosi u pisanim oblicima, sa obrazloženjem. Za preporuku je potrebno da glasaju miritelj i strane u sporu. Ako strane u sporu prihvate preporuku, zaključuju sporazum o rješenju spora.

Individualni radni 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. 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 drugačije 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 može da angažuje vještaka. 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. 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.

ZANIMLJIVOST

Predstavnici Agencije za mirno rješavanje radnih sporova i predstavnici institucija pravosuđa Crne Gore nakon saradnje i konsultacija, konstatovali su da pravosudni organi zbog načela dobrovoljnosti na kojem se zasniva postupak mirnog rješavanja radnih sporova pred Agencijom, nijesu u mogućnosti da po automatizmu ustupe radnopravne predmete Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova. U cilju smanjenja broja radnopravnih predmeta pred sudom, tadašnja predsjednica Vrhovnog

suda Crne Gore, proslijedila je obavještenje o osnivanju i radu Agencije, predsjednicima svih sudova u Crnoj Gori. Navedenim aktom ukazano je na obavezu sudija da u svim radno-pravnim predmetima prethodno informišu stranke o mogućnostima da radni spor riješe mirnim putem pred Agencijom. Rezultat ove saradnje je da je od ukupnog broja podnijetih predloga pred Agencijom, 11% predmeta bilo u fazi sudskog postupka.

ZADATAK

Uz instrukcije nastavnika/ce, simuliraj postupak mirnog rješavanja radnih sporova.



Slika 3. Mirno rješavanje radnih sporova

PITANJA I ZADACI

1. Da li je učešće Agencije za mirno rješavanje sporova obavezno?
2. Ko može biti izabran za arbitra?
3. Analiziraj postupak koji sprovodi Agencija za mirno rješavanje sporova.

3.3. INSPEKCIJA RADA

Usastavu Uprave za inspekcijske poslove nalazi se i inspekcija rada. Inspekcija rada je organ koji vrši nadzor nad primjenom zakona i drugih propisa kojima se regulišu radni odnosi i zaštita na radu. Inspekcija rada vrši po službenoj dužnosti nadzor nad primjenom zakona i drugih propisa kojima se regulišu radni odnosi, ili na zahtjev zaposlenog ili drugog ovlašćenog lica. Vršenje nadzora podrazumijeva određena ovlašćenja, kako u pristupu nadzora i postupku njegovog vršenja, tako i u pogledu preduzimanja određenih mjera.

Načelo preventivnosti – podrazumijeva da u vršenju inspekcijskog nadzora, inspektor obavlja prvenstveno preventivnu funkciju preduzimajući upravne radnje i mjere kada se preventivnom funkcijom ne može obezbijediti svrha i cilj nadzora.

Načelo srazmjernosti – inspektor u vršenju inspekcijskog nadzora preduzima one mjere i radnje koje su srazmjerne učinjenim nepravilnostima.

Načelo javnosti – inspekcijski nadzor je javan.

Načelo samostalnosti – inspektor je samostalan u vršenju inspekcijskog nadzora, u okviru prava i dužnosti koje su utvrđene zakonom i drugim propisom.

Načelo zaštite javnog interesa – inspektor vrši inspekcijski nadzor radi zaštite javnog interesa.

Načelo istine – inspektor po službenoj dužnosti utvrđuje činjenično stanje i izvodi dokaze u postupku inspekcijskog nadzora.

Inspektori rada i inspektori zaštite na radu moraju čuvati kao strogo povjerljiv identitet podnosioca inicijative kojom se ukazuje na povredu zakona, drugih propisa, kolektivnih ugovora i ugovora o radu. Poslodavcu se ne smije staviti do znanja da je do inspekcijskog nadzora došlo podnošenjem inicijative. Inspektor je ovlašćen da bez prethodnog obavještenja uđe u poslovni prostor poslodavca, kao i da pored uvida u dokumentaciju poslodavca, kopira ili napravi izvode iz te dokumentacije, uz obavezu da je čuva kao poslovnu tajnu. Ako je neophodno da inspektor kod vršenja inspekcijskog nadzora pregleda pojedine stambene prostorije u kojima se obavlja djelatnost poslodavca, a poslodavac ili zaposleni se tome protivi, on mora za pregled tih prostorija obezbijediti rješenje nadležnog subjekta nadzora i suda. U vršenju inspekcijskog nadzora inspektor ima ovlašćenja, takođe, da utvrđuje identitet subjekta nadzora i drugih lica, privremeno oduzme dokumentaciju, predmete i druge stvari, uzima uzorke koji su potrebni za utvrđivanje činjeničnog stanja, naredi preduzimanje odgovarajućih mjera i radnji radi obezbjedenja vršenja nadzora; zabrani vršenje određenih radnji; obezbijedi izvršenje naloženih mjera, preuzima i druge propisane mjere kojima se obezbjeđuje vršenje inspekcijskog nadzora. Radi otklanjanja utvrđenih nepravilnosti, inspektor je ovlašćen i obavezan da subjektu nadzora:

- ukaže na utvrđene nepravilnosti i odredi rok za njihovo otklanjanje;
- naredi preduzimanje odgovarajućih mjera i radnji u roku koji on odredi;
- privremeno zabrani vršenje djelatnosti i drugih radnji;
- privremeno oduzme predmete ili sredstva kojima je učinjeno neko krivično djelo do okončanja tog postupka;
- izriče novčane kazne, u skladu sa zakonom i drugim propisom;
- izda prekršajni nalog;

- podnese krivičnu ili drugu odgovarajuću prijavu;
- vrši druga ovlašćenja u skladu sa propisima.

Kada u postupku inspekcijskog nadzora ocijeni da je povrijeđen zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili ugovor o radu, ili da se ne poštuju propisani normativi i standardi, inspektor rada je obavezan da preduzme upravne mjere i radnje propisane zakonom, privremeno zabrani rad subjektu nadzora rješenjem ako prilikom vršenja inspekcijskog nadzora utvrdi da:

- nije zaključio ugovor o radu sa licem koje se zapošljava prije stupanja na rad;
- nije zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ako zaposleni nastavi da radi po isteku roka za koji je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- nije zaključio ugovor o radu sa strancem (strani državljanin i lice bez državljanstva), pod uslovima utvrđenim posebnim zakonom;
- nije prijavio lice sa kojim je zaključio ugovor o radu ili posebne vrste ugovora o radu na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko-invalidsko i osiguranje za slučaj nezaposlenosti), u skladu sa zakonom;
- nije uplatio doprinose za obavezno socijalno osiguranje za lice sa kojim je zaključio ugovor o radu ili posebnu vrstu ugovora o radu;
- nije izvršio isplatu za sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, kao i uplatu doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, u skladu sa zakonom.

Kada u postupku inspekcijskog nadzora ocijeni da je povrijeđen zakon i drugi propis iz oblasti zaštite na radu, inspektor zaštite na radu je obavezan da pored upravnih mjeri i radnji propisanih zakonom, privremeno zabrani rad rješenjem subjektu nadzora, ako:

- utvrdi da postoji neposredna opasnost po život ili da je ugroženo zdravlje zaposlenih;
- ne postupi po rješenju za otklanjanje nedostataka iz zaštite na radu na mjestu rada;
- ne sprovede opšte priznate mjeru zaštite na radu kojima se može otkloniti opasnost na radu;
- utvrdi da se koristi sredstvo rada na kome nijesu primijenjene propisane mjeru iz zaštite na radu;
- utvrdi da se ne koriste propisana sredstva ili oprema za ličnu zaštitu zaposlenog na radu;
- zaposleni radi na radnom mjestu sa povećanim rizikom, a ne ispunjava propisane uslove za rad na tom radnom mjestu, kao i ako se nije podvrgao ljekarskom pregledu u propisanom roku;
- utvrdi da zaposleni nije sposoban za bezbjedan rad na radnom mjestu na kojem radi.

Zabrana rada traje dok se ne otklone nepravilnosti, odnosno dok traju okolnosti zbog kojih je zabrana rada izrečena. Zabrana rada će se izvršiti pečaćenjem sredstava rada, radne prostorije, mjesta rada ili druge prostorije gdje se obavlja djelatnost poslodavca. Za povredu zakona, drugih propisa inspektor rada može podnijeti zahtjev za pokretanje prekršajnog postupka protiv pravnog i odgovornog lica u pravnom licu, a odgovornom licu izreći novčanu kaznu na licu mjesa. Zakon o radu odredio je ukupno 42 radnje, činjenja ili nečinjenja, od strane poslodavca za koje je propisana prekršajna odgovornost (čl. 208).

PRIMJER

Na primjer: novčanom kaznom od 1.000 do 10.000 eura kazniće se poslodavac ako zaključi ugovor suprotno zakonskim odredbama; zaključi ugovor o radu sa licem mlađim od 18 godina suprotno odredbama zakona; ugovori probni rad duže od 6 mjeseci; ne izvrši transformaciju ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme; ne vodi mjesecnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade; ne donese program mjera za rješavanje viška zaposlenih.

Subjekat nadzora je obavezan da postupi po zahtjevu, odnosno naredbi inspektora. Takođe, obavezan je da inspektoru omogući nesmetano vršenje inspekcijskog nadzora, da daje obavještenja i stavlja na uvid isprave i podatke koji su potrebni za vršenje nadzora; obezbijedi uslove za nesmetan rad i utvrđivanje činjeničnog stanja; dostavi i dopremi tačne i potpune podatke, dokumentaciju i druge materijale koji su potrebni za obavljanje inspekcijskog nadzora u roku koji mu se odredi. Subjekat nadzora, prilikom inspekcijskog nadzora, ima pravo dati izjavu na zapisnik i primjedbe na zakonitost postupka nadzora, ponašanje inspektora ili tačnost utvrđenog činjeničnog stanja. Subjekat nadzora može da odbije da potpiše zapisnik ukoliko smatra da su mu prava uskraćena. Odbijanje potpisivanja zapisnika ne zadržava dalje vođenje postupka inspekcijskog nadzora.

3.3.1. Postupak inspekcijskog nadzora

Postupak inspekcijskog nadzora obuhvata vršenje kontrole, odlučivanje o pravima i obavezama subjekta nadzora koje ima u postupku i preduzimanje i izvršenje upravnih mjera i radnji. Postupak inspekcijskog nadzora vodi se u skladu sa Zakonom o inspekcijskom nadzoru, posebnim propisima i Zakonom o upravnom podstupku. Ako inspektor ne zatekne odgovorno lice subjekta nadzora ili fizičko lice kod kojega je potrebno izvršiti inspekcijski nadzor, inspektor će mu na mjestu pregleda ostaviti poziv da određeno vrijeme bude prisutan radi vršenja nadzora. Inspektor će upozoriti ili udaljiti lice koje ometa ili onemogućava vršenje inspekcijskog nadzora, a tom licu može biti izrečena novčana kazna. Na poziv inspektora policija je dužna da odmah preduzme mjere kojima se inspektoru obezbjeđuje nesmetano obavljanje inspekcijskog pregleda. U okviru inspekcijskog postupka inspektor može da zatraži mišljenje i saradnju stručnih institucija, odnosno odgovarajućih stručnjaka, ukoliko je to potrebno radi pravilne ocjene činjeničnog stanja. O vršenju inspekcijskog pregleda, inspektor na licu mjesta sačinjava zapisnik. Ukoliko, zbog obima i složenosti inspekcijskog nadzora, njegove prirode i okolnosti nije moguće sačiniti zapisnik u toku inspekcijskog pregleda, zapisnik se sačinjava u službenim prostorijama u roku od tri dana od dana izvršenog pregleda. Zapisnik mora biti sačinjen jasno i čitko. Inspektor i subjekat nadzora potpisuju zapisnik nakon završenog inspekcijskog pregleda. Ukoliko subjekat nadzora odbije da potpiše zapisnik, inspektor će da konstatiše razloge njegovog odbijanja. Subjektu nadzora uručuje se ili dostavlja kopija zapisnika. U postupku inspekcijskog nadzora inspektor donosi zaključke i rješenja. Zaključkom se odlučuje o pitanjima postupka koja se pojave u toku inspekcijskog pregleda. Nakon inspekcijskog pregleda, inspektor donosi rješenje o mjerama, radnjama i rokovima za otklanjanje nepravilnosti. Kada inspektor ocijeni neposrednu opasnost po život i zdravlje ljudi, ili kada je u pitanju zaštita javnog interesa, inspektor može upravne mjere i radnje narediti usmenim rješenjem na zapisnik. Protiv rješenja inspektora može se izjaviti žalba u roku od osam dana od dana dostave pisanih rješenja. O žalbi odlučuje ministarstvo nadležno za upravnu oblast na koju se rješenje odnosi. Žalba ne odlaže izvršenje rješenja.

3.3.2. Upravna inspekcija

Nadzor nad sprovođenjem Zakona o državnim službenicima i namještenicima i drugih propisa o državnim službenicima i namještenicima vrši ministarstvo nadležno za poslove državne uprave preko upravnih inspektora. Upravni inspektorji u vršenju nadzora imaju pravo uvida u svu dokumentaciju i evidenciju državnih službenika i namještenika u državnim organima. Upravni inspektor, između ostalog, vrši nadzor u odnosu na pravilnost i blagovremenost dostavljanja podataka u vezi sa kadrovskom evidencijom; postupak javnog oglašavanja, zapošljavanja, ocjenjivanja, napredovanja i raspoređivanja; postupak sprovođenja reorganizacije i dr. Ako u vršenju nadzora upravni inspektor utvrdi nezakonitosti i nepravilnosti, dužan je da preduzme mјere na koje je ovlašćen i da upozna Komisiju za žalbe i Upravu za kadrove sa utvrđenim nepravilnostima i nezakonitostima.

P I T A N J A I Z A D A C I

- | | |
|--|--|
| 1. Definiši inspekcijski nadzor.
2. Koje inspekcijske mјere izriču inspekcijski organi? | 3. Izvedi zaključak o neophodnosti postojanja inspekcijskih organa.
4. Analiziraj ulogu upravne inspekcije. |
|--|--|

3.4. SUDSKA ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Radni spor je spor između zaposlenog i poslodavca, ili sindikata i poslodavca, odnosno udruženja poslodavca, u vezi sa nastankom ili prestankom individualnog ili kolektivnog ugovora o radu, koji se rješava pred nadležnim sudom. Individualni radni spor je spor između poslodavca i zaposlenog u vezi sa predmetom individualnog ugovora o radu, a sastoji se u isticanju kontradiktornih zahtjeva stranaka, koje nastoje da zaštite pravo koje smatraju povrijedjenim.

Zaposleni koji nije zadovoljan odlukom poslodavca o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti, ili mu odluka nije dostavljena u previđenom 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. Nadležnost sudova u radnim sporovima utvrđena je Zakonom o sudovima.

Prema ovom zakonu, Osnovni sud je nadležan u radno pravnim predmetima da u prvom stepenu sudi sporove:

- iz radnog odnosa;
- o zaključenju i primjeni kolektivnih ugovora, kao i sporove između poslodavaca i sindikata;
- o primjeni propisa o štrajku;
- o izboru i razrješenju organa u preduzećima i drugim pravnim subjektima.

Postupak za rješavanje radnog spora se pokreće tužbom. Ona se podnosi mjesno nadležnom sudu za rješavanje radnih sporova. Mjesno nadležan je sud na čijem području tuženi – poslodavac ima prebivalište, odnosno sjedište. U skladu sa socijalnom pravdom i načelom dostupnosti suda, mjesno nadležan sud je i sud na čijem području se rad obavlja ili je bio obavljen.

3.4.1. Zaštita prava državnih službenika i namještenika

O pravima i obavezama državnog službenika i namještenika odlučuje starješina državnog organa rješenjem. Starješina državnog organa može u pisanoj formi ovlastiti lice koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra da odlučuje o izboru, odnosno o pravima i obavezama državnog službenika i namještenika.



Slika 4. Osnovni sud u Podgorici

3.4.2. Žalba protiv rješenja

Protiv rješenja o izboru državnog službenika i namještenika, odnosno protiv rješenja kojim se odlučuje o njihovim pravima i obavezama može se podnijeti žalba u roku od osam dana od dana prijema rješenja. O žalbi na rješenje kojim je odlučeno o pravima i obavezama državnog službenika i namještenika i o žalbi na odluku o izboru državnog službenika i namještenika odlučuje Komisija za žalbe. Komisija za žalbe odlučuje o žalbi najkasnije u roku od 30 dana od dana prijema žalbe. Žalba na odluku o izboru državnog službenika i namještenika odlaže izvršenje te odluke. Ukoliko Komisija za žalbe poništi prvostepeno rješenje i predmet vrati prvostepenom organu na ponovni postupak, starješina državnog organa je dužan da postupi po rješenju Komisije za žalbe i da, najkasnije u roku od 20 dana od dana prijema rješenja Komisije za žalbe, donese novo rješenje.

3.4.3. Sudska i alternativna zaštita

Protiv odluke Komisije za žalbe može se tužbom pokrenuti upravni spor, u roku od 30 dana od dana prijema odluke. Tužba ne odlaže izvršenje odluke.

Spor koji nastane iz rada i po osnovu rada može se rješavati putem arbitraže, odnosno mirnog rješavanja radnih sporova, u skladu sa zakonom kojim se uređuje mirno rješavanje radnih sporova.



Slika 5. Sudska zaštita

ZADATAK

Uporedi sudsku zaštitu prava zaposlenih sa ostalim oblicima zaštite. Navedi prednosti i nedostatke kroz tabelarno iznošenje podataka do kojih si došao/la.

ZANIMLJIVOST

Učesnik javnog konkursa ima pravo da pokrene tužbom spor o zasnivanju radnog odnosa. Ovaj spor se naziva „nepravim radnim sporom”, pošto tužilac nema status zaposlenog. Tužilac, učesnik konkursa može zahtijevati poništenje konkursa, ukoliko konkurs nije u skladu sa uslovima za zasnivanje radnog

odnosa utvrđenih aktom o sistematizaciji radnih mjesta. Takođe, tužilac može tražiti poništavanje nezakonite odluke o izboru kandidata. Tužilac ne može od suda zahtijevati da naredi poslodavcu da tužiocu ponudi zasnivanje radnog odnosa, pošto je u pitanju sloboda poslodavca o izboru kandidata.

DODATNI SADRŽAJI

Pored opštih načela parničnog postupka, postupak rješavanja radnih sporova, karakteriše i primjena posebnih načela kao što su: obavezna faza mirenja, teret dokazivanja koji pada na poslodavca, određivanje privremenih mjera. Radni spor treba rješavati sa što manje izdataka i gubitaka u vremenu, kako bi se što prije utvrdilo u kakvom se radnopravnom položaju zaposleni nalazi. Predmet

radnog spora je konačna odluka poslodvca. S obzirom na tužbeni zahtjev, odnosno njegovu sadržnu, tužba može biti: kondemnatorna (na primjer: za isplatu dospjele zarade), konstitutivna (preobražajna tužba kojom se zahtijeva poništavanje konačne odluke poslodavca) i deklatorna (na primjer: tužilac treba da dokaže da je kopija ugovora o radu ispravna).

PITANJA I ZADACI

1. Definiši radni spor.
2. Za koje radne sporove je nadležan Osnovni sud?
3. Analiziraj sudsku zaštitu državnih službenika i namještenika.
4. Procijeni ulogu žalbe kao instrumenta zaštite prava.
5. Istraži značaj kadrovskog plana i centralne kadrovske evidencije.

REZIME

- Zaposleni svoja prava ostvaruje kod poslodavca.
- O pravima, obvezama zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje poslodavac.
- Alternativno rješavanje radnih sporova odvija se pred Agencijom za mirno rješavanje sporova.
- Strane u individualnom radnom sporu su zaposleni i poslodavac.
- Poslove inspekcijskog nadzora vrše inspektorji rada i inspektorji zaštite na radu.
- Nadzor nad sprovodenjem Zakona o državnim službenicima i namještenicima vrši ministarstvo nadležno za poslove državne uprave preko upravnih inspektora.

4. POJAM SOCIJALNO OSIGURANJE

U OVOM POGLAVLJU ĆEŠ NAUČITI:

- sve o pravu na socijalno osiguranje
- pojam osigurano lice i osigurani rizik
- grane socijalnog osiguranja
- izvore prava socijalnog osiguranja

4.1. POJAM, ULOGA I ZNAČAJ SOCIJALNOG OSIGURANJA

Da bi se odredio pojam socijalno osiguranje, neophodno je objasniti značenje termina socijalno i osiguranje. Pojam socijalno potiče od latinske riječi *socialis* – što znači društveni, koji se tiče društva. U socijalnom osiguranju termin socijalno upotrebljava se da označi one pojave i odnose koji se tiču ili proizlaze iz životnih i radnih nezgoda ljudi, koje mogu nastati ili su već nastale kao posljedica nastupanja određenih socijalnih rizika (trudnoća, bolest, porođaj, invalidnost, nezaposlenost, smrt i dr). Znači, izraz socijalno neposredno je povezan sa problemima rada i života ljudi, njihovog zdravlja i sposobnosti za rad. Zbog različitih okolnosti i događaja koje ugrožavaju sposobnosti čovjeka za rad, i činjenice da mu mogu pričiniti materijalne i zdravstvene nevolje, on je prinuđen da se preventivno zaštiti. Riječ osiguranje označava pojam sigurnosti, povjerenja u nešto, zaštitu, obezbjeđenje. Obezbeđenje sigurnosti je za svakog čovjeka neophodna pretpostavka njegovog dostojanstva, slobode, nezavisnosti. Osjećaj sigurnosti ujedno označava i oslobođenost od straha za budućnost i opstanak.

Socijalno osiguranje je u saglasju sa garancijom čovjeka na socijalnu sigurnost. Takođe, socijalno osiguranje je važan uslov za ekonomsku sigurnost zaposlenih, kao i za ostvarivanje niza prava koja iz toga proističu. Socijalno osiguranje razvija osjećaj društvene solidarnosti među zaposlenima i građanima i otklanja strah od mogućih neizvjesnosti. Sastavni je dio socijalne politike koja se odnosi na obezbjeđivanje materijalne, zdravstvene i biološke sigurnosti osiguranika i osiguranih lica od pojedinih socijalnih rizika na principu finansijskih doprinosa, uzajamnosti i solidarnosti. Socijalno osiguranje je poseban društveni odnos koji se uspostavlja između dva subjekta, jedan je nosilac osiguranja a drugi korisnik usluga osiguranja. Status subjekata socijalnog osiguranja i njihov međusobni odnos regulisani su zakonom i propisima donijetim u skladu sa zakonom. Za zaposlene i članove njihovih porodica ovaj odnos se uspostavlja po sili zakona (na primjer, postoji obavezno osiguranje kod koga postoji zakonska obaveza poslodavaca i zaposlenih da uplaćuju doprinose u odgovarajuće fondove – penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveni fond), a za neka druga lica dobrovoljno na osnovu zakona (dobrovoljno osiguranje kod koga je uplaćivanje dobrovoljno na osnovu ugovora). Status osiguranih lica stiče se prijavom na osiguranje. Stupanjem u ovaj odnos ova lica preuzimaju obavezu plaćanja doprinosa za osiguranje, koji se slivaju u fondove socijalnog osiguranja. Osigurana lica se ovim ulaganjem osiguravaju za slučaj nastupanja određenih osiguranih rizika. Tada, osigurano lice ima pravo, da bi otklonilo posljedice nastalog osiguranog rizika, da od nosioca socijalnog osiguranja zahtijeva da mu pruži zdravstvenu i materijalnu zaštitu, zavisno od posljedica koje je nastali rizik izazvao. Socijalni odnos se uspostavlja podnošenjem zahtjeva za određene vrste socijalne prestacije (činjenja ili davanja) između osiguranog lica i nosioca osiguranja (na primjer, fonda ili zavoda). Osigurana lica su titulari prava na socijalno osiguranje. Po osnovu zakona ili nekog drugog propisa zahtijevaju od nosioca osiguranja da im obezbijedi određenu vrstu zaštite, a nosilac osiguranja je obavezan da im pruži zaštitu na koju imaju pravo. Ovaj socijalni odnos se uspostavlja samo kada se osigurano lice nađe u stanju socijalne potrebe prouzrokovane nastupanjem osiguranog rizika.

Socijalno osiguranje predstavlja vid socijalne sigurnosti koji korisnicima, tj. osiguranicima i članovima njihovih porodica obezbjeđuje odgovarajuću zaštitu od strane društva (odnosno države) za slučaj bolesti, invalidnosti, starosti, nesreće na poslu i nezaposlenosti. Svrha socijalnog osiguranja, kao djela socijalne politike jedne zemlje, jeste da osiguranim osobama u slučaju tzv. osiguranih

rizika (na primjer, starost, bolest, materinstvo, povrede na radu, nezaposlenost) djelimično ili u potpunosti nadoknadi gubitke u zaradi kako ne bi bili egzistencijalno ugroženi. Socijalnim osiguranjem se, kao što je navedeno, zaposlenima i njihovim porodicama garantuje materijalno obezbjeđenje i zdravstvena zaštita. Međutim, danas socijalno osiguranje uključuje više grana osiguranja:

- a) zdravstveno osiguranje;
- b) penzijsko osiguranje i invalidsko osiguranje;
- c) osiguranje za slučaj nezaposlenosti.

DODATNI SADRŽAJI

Čovjek se oduvijek, na različite načine i primjenom različitih sredstava, suprotstavlja opasnostima koje su ugrožavale njegov život, zdravlje i imovinu. S razvojem društva spoljašne opasnosti su se umnožavale, njegova djelatnost počela je da ga ugrožava, a on je istovremeno svojom djelatnošću ugrožavao druge. Tokom srednjeg vijeka pomoć se pružala zahvaljujući moralnim pobudama i dobročinstvu (privatnom ili javnom) crkve, kralja ili plemića. Ljudi su prilično rano (u istoriji) shvatili da nijesu dovoljni sami себи, a posebno kada se nađu u nevolji. Suočeni

s nezgodama, naročito tokom industrijske revolucije, radnici počinju da se organizuju u udruženja za međusobnu pomoć. U početku, u slučaju bolesti a kasnije u slučaju povreda i nesreća na radu, kao i u slučaju iznemoglosti, starosti i smrti, ova društva pružala su pomoć zaposlenima i članovima njihovih porodica. Nedostatak sredstava onemogućio je ova društva da obezbijede trajnu i potpunu zaštitu zaposlenih. Krajem XIX vijeka države donose zakone kojima se uvela obavezno socijalno osiguranje za radnika.

ZANIMLJIVOST

Počeci i razvoj socijalnog osiguranja nalaze se u izvjesnim oblicima obezbjeđivanja radnika kroz kase uzajamne pomoći, obavezivanju gazda u cehovskom sistemu (kasnije poslodavaca) da se staraju o osobama sa invaliditetom ili da odgovaraju za štetu koju je radnik pretrpio nesrećom na radu. Uspostavljanje

penzije počelo je najprije uvođenjem penzija za iznemogle i ostarele rudare. Njemačka je 1883. godine prvi put uvela obavezno socijalno osiguranje za slučaj bolesti. Zatim je uvela socijalno osiguranje za sve važnije socijalne rizike, osim nezaposlenosti.

ZADATAK

Na osnovu naučenog izvedi zaključak o razlogu nastanka prava na socijalno osiguranje.

PITANJA I ZADACI

1. Definiši pojam socijalno osiguranje.
2. Obrazloži značaj socijalnog osiguranja.
3. Navedi između kojih se subjekata uspostavlja socijalni odnos.
4. Koje grane osiguranja obuhvata socijalno osiguranje?

4.2. SUBJEKTI PRAVA SOCIJALNOG OSIGURANJA

Subjekti prava socijalnog osiguranja jesu osigurana lica i nosioci osiguranja.

Termin osigurano lice podrazumijeva svako fizičko lice koje na osnovu zakona ili nekog drugog pravnog akta može da ostvari neko od prava iz socijalnog osiguranja za slučaj nastupanja unaprijed utvrđenih rizika. Nekoliko kategorija lica, po osnovu različitih svojstava i okolnosti, mogu postati korisnici prava iz socijalnog osiguranja. Osigurana lica mogu se podijeliti na:

- osiguranike
- članove porodica osiguranika i
- lica osigurana samo u određenim slučajevima.

4.2.1. Osiguranici

Osiguranik je fizičko lice koje je osigurano u skladu sa zakonom, po osnovu svog statusa, koji se zasniva ili proizlazi iz vršenja neke vrste ili oblika rada ili je u vezi s vršenjem rada. Osiguranici su profesionalno aktivna lica odnosno zaposleni, obveznik uplate doprinosa za socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko, za slučaj nezaposlenosti). Na primjer, u ovu grupu se svrstavaju: lica zaposlena u privrednom društvu, drugom pravnom licu, državnom organu, organu jedinice lokalne samouprave, odnosno lokalne uprave ili kod fizičkog lica odnosno poslodavca; izabrana ili imenovana lica; preduzetnici i lica koja obavljaju samostalno profesionalnu djelatnost; lica koja obavljaju privremene i povremene poslove; poljoprivrednici i lica koja su vlasnici poljoprivrednog zemljišta. Ova grupa osiguranika ima najpotpuniji oblik zaštite u socijalnom osiguranju, u zavisnosti od posljedica koje nastali rizik prouzrokuje. Oni mogu obim i kvalitet zaštite koji im se obezbjeđuje obaveznim osiguranjem da prošire stupanjem u dobrovoljno osiguranje. U osiguranike se ubrajaju i lica koja su po propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju ostvarila određena prava (korisnici penzija, borci, vojni invalidi, civilni invalidi rata) ili po propisima o pravima za slučaj nezaposlenosti (nezaposlena lica koja se nalaze na evidenciji nezaposlenih lica). U grupu osiguranika mogu se ubrajati i sva druga lica koja se dobrovoljnom uplatom doprinosa osiguravaju. Krug osiguranika u oblasti zdravstvenog osiguranja predviđen je Zakonom o obaveznom zdravstvenom osiguranju (Sl. list Crne Gore, br. 6/16, 2/17, 22/17, 13/18, 67/19). Izuzetno je širok, uključuje pored osiguranika (zaposleni, preduzetnici, poljoprivrednici, osnivači privrednih društava, funkcioneri koji za obavljanje funkcije ostvaruje zarade) korisnike novčane naknade po osnovu nezaposlenosti; korisnike penzije i druga lica; vjerska lica i vjerske službenike; korisnike socijalno-zaštitnih prava; lica koja nijesu u radnom odnosu; lica koja su na izdržavanju kazne zatvora, kao i lica kojima je izrečena mjera obaveznog čuvanja i obaveznog liječenja – alkoholičari i narkomani. Svojstvo osiguranika imaju i strani državljeni koji u Crnoj Gori rade kod domaćih pravnih i fizičkih lica, kod međunarodnih organizacija i ustanova, kao i kod stranih diplomatskih i konzularnih predstavništava.

Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju (čl. 9) predviđeno je da su osiguranici: zaposleni, lica koja obavljaju samostalnu djelatnost, poljoprivrednici.

Osiguranici zaposleni su (čl. 10):

- lica zaposlena u privrednom društvu, drugom pravnom licu, državnom organu, organu jedinice lokalne samouprave ili kod poslodavca;
- profesionalna vojna i civilna lica na službi u Vojsci Crne Gore;

- izabrana ili imenovana lica, članovi odbora direktora u privrednom društvu i drugom pravnom licu i članovi upravnih odbora u javnim preduzećima i ustanovama za šta primaju nadoknadu;
- zaposlena lica upućena na rad u inostranstvu, ako nijesu obavezno osigurana po propisima te države;
- državljeni Crne Gore koji su na teritoriji Crne Gore zaposleni kod stranih ili međunarodnih organizacija i ustanova, stranih diplomatskih i konzularnih predstavništava ili kod stranih pravnih ili fizičkih lica;
- državljeni Crne Gore zaposleni u inostranstvu, ako za to vrijeme nijesu obavezno osigurani od stranog nosioca osiguranja ili ako prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja ne mogu ostvariti ili koristiti van njene teritorije, a neposredno prije odlaska u inostranstvo bili osigurani u Crnoj Gori;
- strani državljeni i lica bez državljanstva koja su na teritoriji Crne Gore zaposlena kod stranih pravnih i fizičkih lica, ako međunarodnim ugovorom nije drugče određeno, odnosno ako nijesu osigurana po propisima druge države;
- strani državljeni i lica bez državljanstva koja su na teritoriji Crne Gore zaposlena kod međunarodnih organizacija i ustanova i stranih diplomatskih i konzularnih predstavništava i lica za čijim je radom prestala potreba.

Osiguranici samostalnih djelatnosti jesu (čl. 11): lica koja samostalno obavljaju privrednu ili drugu djelatnost; lica koja obavljaju poslove po osnovu autorskog i drugih ugovora i sveštenici, vjerski službenici, monasi i monahinje. Osiguranici poljoprivrednici jesu lica koja se bave poljoprivrednom djelatnošću kao jedinim ili glavnim zanimanjem.

4.2.2. Članovi porodice osiguranika

Članovi porodice osiguranika su fizička lica koja su u srodstvu s osiguranikom i koje osiguranik izdržava. Član porodice osiguranika stiče prava po osnovu osiguranja, a ne kao sopstveno pravo, već kao pravo izvedeno iz prava osiguranika. Veza između osiguranika i čanova porodice relevantna je za socijalno osiguranje i zasniva se na osnovama izdržavanja, srodstva i braka. Brak i srodstvo su samostalni i nezavisni osnovi osiguranja, a za određene kategorije lica zahtijeva se kumulativno sa srodstvom. Po osnovu izdržavanja osigurana su ona lica koja je osiguranik uzeo na izdržavanje jer nemaju ili nemaju dovoljno sredstava za sopstveno izdržavanje. Obaveznim osiguranjem osiguranici članovima svojih porodica obezbjeđuju određena prava za slučaj nastupanja određenih rizika. Zaposleni članovima svoje porodice obezbjeđuje pravo na zdravstvenu zaštitu, pravo na porodičnu penziju i druga prava po osnovu socijalnog osiguranja. Na primjer, Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju (Sl. list Crne Gore, br. 6/16, 2/17, 22/17, 15/18, 67/19) predviđa da status osiguranika stiču članovi porodice osiguranika pod uslovom da nijesu osigurani po drugom osnovu i da imaju prebivalište, odnosno odobren stalni boravak u Crnoj Gori. Pravo na porodičnu penziju, na primjer, ima dijete i ona mu pripada do navršenih 19 godina života, a ukoliko se nalazi na školovanju najkasnije do navršenih 25 godina života. Članove porodice zakon dijeli na članove uže porodice i članove šire porodice. Članovi uže porodice jesu: bračni ili vanbračni drug, djeca rođena u braku ili van braka, usvojena djeca i djeca bez roditeljskog staranja ako ih osiguranik izdržava. Članovi šire porodice jesu: roditelji, baba, djed, unučad, braća i sestre. Članovi porodice ostvaruju prava iz socijalnog osiguranja samo ako ta prava ne ostvaruju po drugom osnovu.

4.2.3. Lica osigurana u određenim slučajevima

U ovu kategoriju osiguranih lica ubrajaju se lica koja vrše određeni rad, odnosno učestvuju u određenim aktivnostima, a koja nemaju svojstvo lica u radnom odnosu, svojstvo poslodavca ili lica koje samostalno obavlja određenu djelatnost, niti njihov rad ima karakter rada u radnom odnosu. Ovu grupu osiguranih lica čine:

- učenici i studenti koji se nalaze na obaveznom proizvodnom radu, profesionalnoj praksi ili praktičnoj nastavi – za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja;
- lica koja obavljaju privremene i povremene poslove – imaju pravo na zdravstveno i penzijsko osiguranje;
- lica koja obavljaju poslove van prostorija poslodavca – imaju pravo na zdravstveno i penzijsko osiguranje;
- lica koja obavljaju volonterski rad – organizator volonterskog rada je dužan da prijavi volontera na osiguranje za slučaj povrede ili profesionalnog oboljenja za vrijeme volonterskog rada;
- lica koja se nalaze na stručnom sposobljavanju, prekvalifikaciji i dokvalifikaciji – za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja;
- učesnici organizovanih javnih radova – za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja.

DODATNI SADRŽAJI

Nosiocima osiguranja smatraju se fondovi koje osniva država ili dobrovoljni fondovi socijalnog osiguranja. Fondovi koje osniva država: moguće je da se osnuje jedan fond nacionalnog osiguranja za sve grane socijalnog osiguranja (na primjer, Velika Britanija – Nacionalna kasa za socijalno osiguranje), ili više fondova za svaku granu socijalnog osiguranja (u Crnoj Gori) – Fond zdravstvenog osiguranja, Fond penzijskog i invalidskog osiguranja i Zavod za zapošljavanje, koji ima

funkciju fonda osiguranja za slučaj nezaposlenosti. Od fondova obavezognog socijalnog osiguranja neophodno je razlikovati dobrovoljne fondove socijalnog osiguranja. Uključivanje dobrovoljnih fondova socijalnog osiguranja u sistem socijalnog osiguranja zasnovano je na posebnom pravnom režimu, kada su u pitanju dobrovoljni penzijski fondovi ili pravna lica koja obavljaju djelatnost osiguranja u oblasti zdravstvenog osiguranja.

ZADATAK

Istraži i procijeni značaj nastanka dobrovoljnih penzionih fondova u Crnoj Gori.

PITANJA I ZADACI

- Nabroj subjekte prava socijalnog osiguranja.
- Definiši pojam osigurano lice.
- Objasni kategoriju lica koja su osigurana u određenim slučajevima.
- Utvrди vezu između osiguranih lica i njihovih prava s pravima članova njegove porodice.

4.3. POJAM OSIGURANI RIZIK I OSIGURANI SLUČAJ

Socijalnim osiguranjem, kao što je navedeno, osiguravaju se lica za slučaj nastupanja osiguranih rizika. Onog trenutka kada se jedno lice zaposli kod poslodavca ili kada počne da obavlja samostalno određenu djelatnost, obavezno se osigurava i uplaćuje doprinose za osiguranje (penzijjsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti). Obavezno socijalno osiguranje je neophodno radi činjenice da lice na radu i u vezi s radom ili povodom rada može biti izloženo određenim opasnostima koje mogu ugroziti njegovo zdravlje, radnu sposobnost i život. Pojam osigurani rizik određuje se kao opasnost od nastupanja štetnog događaja koji ne zavisi isključivo od volje lica (na primjer, ukoliko osigurani slučaj nastupi samopovređivanjem ili odbijanjem rutinske operacije koja bi omogućila uspostavljanje radne sposobnosti, osiguranik neće steći pravo na socijalne prestacije). Nastupanje događaja je neizvjesno.

Neizvjesnost može biti:

1. absolutna – ne zna se da li će nastupiti osigurani rizik (invalidnost, povreda na radu, nezaposlenost) ili
2. relativna – rizik će izvjesno nastupiti ali se ne zna kada (na primjer, smrt).

Dakle, osigurani rizik je zakonom unaprijed predviđen, neizvjestan događaj koji je izvan volje lica, koji pogađa sposobnost za sticanje zarade i ostalih primanja (povreda na radu, bolest, starost, smrt) ili može zavisiti od njegove volje (trudnoća, porođaj, davanje tkiva ili organa), a koji kada nastupi stvara kod njega potrebu za određenim prestacijama. Osigurani rizik značajno utiče na smanjenje imovine (na primjer, uslijed troškova zdravstvene zaštite ili nezaposlenosti) životnog standarda i mogućnosti učešća u socijalnom i kulturnom životu pojedinca i zajednice.

4.3.1. Osigurani slučaj

Za razliku od osiguranog rizika koji predstavlja mogućnost, vjerovatnoću ili opasnost od nastupanja određenog događaja, osigurani slučaj je konkretni događaj u životu osiguranog lica koji je nastupio uslijed realizacije osiguranog rizika koji izaziva određene posljedice kod osiguranog lica – na primjer, povreda na radu zaposlenog. Prema tome, zaposleni stupanjem na rad i zasnivanjem radnog odnosa obavezno se osigurava od posljedica koje mogu nastati od povreda na radu. Nije poznato da li će povreda nastupiti i sve dok ne nastupi, osigurano lice neće ostvarivati pravo iz socijalnog osiguranja jer je sposobno za rad i stiče pravo na zaradu i ostala primanja. Za to vrijeme osigurano lice ima obavezu da uplaćuje doprinos za osiguranje, a obaveze osiguravača (fonda, zavoda) prema njemu miruju. Međutim, ukoliko događaj koji se naziva povreda na radu nastupi, onda on izaziva promjene u zdravstvenom stanju koje imaju za posljedicu spriječenost za rad i gubitak zarade, a nakon toga može prouzrokovati invalidnost. Sada povreda na radu nije više budući, neizvjestan, nego realan događaj. Osiguranom licu je sada neophodna zdravstvena zaštita i naknada zarade jer nije sposoban da radi. Događaj koji nije nastupio naziva se osigurani rizik, a događaj koji je nastupio naziva se osigurani slučaj. Nastupanjem događaja, ostvarivanjem rizika, socijalno osiguranje uspostavlja sistem zdravstvene i materijalne zaštite osiguranog lica.

4.3.2. Vrste osiguranih rizika i osiguranih slučajeva

Najčešće se kao mjerilo za klasifikaciju rizika uzimaju posljedice koje izazivaju. Shodno tome, neophodno je praviti razliku između osiguranih rizika od njihovih prouzrokača i posljedica koje oni proizvode, kao i prava koja se ostvaruju po osnovu nastale posljedice. Prouzrokači rizika jesu:

1. fiziološki – trudnoća, porođaj, bolest, starost, naslijedena invalidnost i smrt;
2. porodični – njega, čuvanje i izdržavanje članova porodice;
3. ekonomsko-profesionalni – nezaposlenost, profesionalna bolest, povreda na radu, tjelesno oštećenje, invalidnost i smrt;
4. društveni – ratovi i privredne reforme (mogu da prouzrokuju osigurane rizike: bolest, povreda tijela, smrt, nezaposlenost, invalidnost);
5. prirodne promjene – zemljotresi, klizanje zemljišta, poplave, mrazevi, suše, grad (mogu da prouzrokuju određene slučajeve kao što su: nezaposlenost, bolest, smrt, invalidnost).

Povredu na radu karakterišu iznenadnost nastupanja nesreće (pad, eksplozija) i posljedica koja se ispoljavaju na tijelu osiguranika. Povreda na radu mora biti prouzrokovana mehaničkim, fizičkim ili hemijskim dejstvom, naglim promjenama položaja tijela ili drugim promjenama fiziološkog stanja organizma. Pod povredom na radu podrazumijeva se i povreda na redovnom putu od stana do mjesta rada i obrnuto, povreda na službenom putu i drugo.

Profesionalna bolest nastupa kao rezultat izloženosti (u dužem periodu) rizicima po zdravlje uslijed otežanih uslova rada. Profesionalne bolesti se precizno definišu i redovno se utvrđuje lista profesionalnih bolesti. U Crnoj Gori Pravilnikom o utvrđivanju profesionalnih bolesti utvrđuju se profesionalne bolesti, radna mjesta, odnosno poslovi na kojima se te bolesti pojavljuju i uslovi pod kojima se smatraju profesionalnim bolestima. Na primjer, profesionalna bolest – astma; poslovi i radna mjesta na kojima dolazi do kontakta s materijama koje izazivaju alergijsko dejstvo na disajne puteve; klinička slika astme s verifikacijom napada u toku rada, pozitivni nespecifični i specifični bronhoprovokativni testovi.

Invalidnost je nesposobnost za rad koja se ne može otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom i osiguraniku daje mogućnost ostvarivanja prava iz socijalnog osiguranja (PIO).

Tjelesno oštećenje se ogleda u gubitku, bitnjem oštećenju ili znatnijoj onesposobljenosti pojedinih organa ili djelova tijela, što otežava normalnu aktivnost organizma i neophodno je uložiti veće napore u ostvarivanju životnih potreba.

4.3.3. Socijalna potreba

Socijalna potreba je postojeće stanje, odnosno nedostatak sredstava za dostojanstvenu egzistenciju. Socijalna potreba ima šire značenje od rizika. Dok rizik traži da se nadoknadi pretrpljena šteta, potreba uključuje njegu, obrazovanje, dokolicu. Ukoliko osigurano lice samo izazove osigurani rizik, neće imati pravo na socijalnu prestaciju, dok u slučaju socijalne potrebe koju je samo izazvalo, neće mu biti uskraćena socijalna prestacija.

60 RADNO PRAVO 2

1

Na osnovu člana 36 stav 2 Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju ("Službeni list RCG", br. 54/03 i 39/04), Ministarstvo rada i socijalnog staraњa donosi

Pravilnik o utvrđivanju profesionalnih bolesti

Pravilnik je objavljen u "Službenom listu RCG", br. 66/2004 od 29.10.2004. godine.

Član 1
Ovim pravilnikom utvrđuju se profesionalne bolesti, radna mjesa, odnosno poslovi na kojima se te bolesti pojavljuju i uslovi pod kojima se smatraju profesionalnim bolestima.

Član 2
Profesionalne bolesti, radna mjesa, odnosno poslovi na kojima se te bolesti pojavljuju i uslovi pod kojima se smatraju profesionalnim bolestima su sledeći:

Red. br.	Profesionalna bolest	Poslovi i radna mjesa na kojima se bolest pojavljuje	Uslovi za priznavanje bolesti kao profesionalne
1.	2.	3.	4.
1.0. BOLESTI PROUZROKOVANE HEMIJSKIM DEJSTVOM			
1.1. Metali i metaloidi			
1.	Trovanje olovom ili njegovim jedinjenjima	Poslovi i radna mjesa na kojima postoji ekspozicija olovu ili njegovim jedinjenjima (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)	Izašrena klinička slika trovanja ili specifično oštećenja krv i krvotornih organa ili perifernog nervnog sistema ili centralnog nervnog sistema ili bubrega
2.	Trovanje živom ili njenim jedinjenjima	Poslovi i radna mjesa na kojima postoji ekspozicija živu ili njenim jedinjenjima (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)	Klinička slika trovanja sa specifičnim oštećenjem nervnog sistema ili bubrega

2

		intenzitetu i trajanju ekspozicije)	organu: srca, bubrega ili jetre
4.	Trovanje fosforom ili njegovim jedinjenjima	Poslovi i radna mjesa na kojima postoji ekspozicija fosfora ili njegovim jedinjenjima (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)	Klinička slika trovanja sa specifičnim oštećenjima dva od slijedećih organa ili organskih sistema: kosti, jetra, bubrezi, nervni sistem, krv i krvotorni organi i srce
5.	Trovanje manganim ili njegovim jedinjenjima	Poslovi i radna mjesa na kojima postoji ekspozicija manganim ili njegovim jedinjenjima (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)	Klinička slika trovanja sa specifičnim oštećenjima nervnog sistema ili dva od slijedećih organa ili organskih sistema: jetra, bubrezi, krv i krvotorni organi, respiratorični sistem
6.	Trovanje berilijumom ili njegovim jedinjenjima	Poslovi i radna mjesa na kojima postoji ekspozicija berilijumom ili njegovim jedinjenjima (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)	Klinička slika trovanja sa specifičnim promjenama pljuvica ili specifičnim oštećenjima druga dva organa ili organska sistema
7.	Trovanje kadmijumom ili njegovim jedinjenjima	Poslovi i radna mjesa na kojima postoji ekspozicija kadmijumu ili njegovim jedinjenjima (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)	Klinička slika trovanja sa specifičnim oštećenjima bubrega ili kostiju ili dva od slijedećih organa ili organskih sistema: respiratorični sistem, jetra i krv i krvotorni organi
8.	Trovanje selenom ili njegovim jedinjenjima	Poslovi i radna mjesa na kojima postoji ekspozicija selenom ili njegovim jedinjenjima (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)	Klinička slika trovanja sa specifičnim oštećenjem tri organa ili organska sistema

3

10.	Trovanje hormonom ili njegovim jedinjenjima	Poslovi i radna mjesa na kojima postoji ekspozicija hormonu ili njegovim jedinjenjima (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)	Klinička slika trovanja sa specifičnim oštećenjima tri organa ili organska sistema
11.	Trovanje niklom ili njegovim jedinjenjima	Poslovi i radna mjesa na kojima postoji ekspozicija niklu ili njegovim jedinjenjima (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)	Klinička slika trovanja sa specifičnim oštećenjima tri organa ili organska sistema
12.	Trovanje cinkom ili njegovim jedinjenjima	Poslovi i radna mjesa na kojima postoji ekspozicija cinku ili njegovim jedinjenjima (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)	Klinička slika trovanja sa specifičnim oštećenjima tri organa ili organska sistema
13.	Trovanje bakrom ili njegovim jedinjenjima	Poslovi i radna mjesa na kojima postoji ekspozicija bakru ili njegovim jedinjenjima (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)	Klinička slika trovanja sa specifičnim oštećenjima tri organa ili organska sistema
14.	Trovanje aluminijumom ili njegovim jedinjenjima	Poslovi i radna mjesa na kojima postoji ekspozicija aluminijumu ili njegovim jedinjenjima (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)	Klinička slika trovanja sa specifičnim oštećenjima tri organa ili organska sistema
15.	Trovanje kobaltom ili njegovim jedinjenjima	Poslovi i radna mjesa na kojima postoji ekspozicija kobaltu ili njegovim jedinjenjima (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)	Klinička slika trovanja sa specifičnim oštećenjima tri organa ili organska sistema

4

1.2. Gasovi			
18.	Trovanje halogennim elementima i njihovim jedinjenjima	Poslovi i radna mjesa na kojima postoji ekspozicija halogennim elementima ili njihovim jedinjenjima (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)	Klinička slika trovanja sa promjenama koje odgovaraju bromičnom irritativnom efektu na koži, sluzokozama i respiratoričnom sistemu
19.	Trovanje sumporom ili njegovim jedinjenjima	Poslovi i radna mjesa na kojima postoji ekspozicija sumporu ili njegovim jedinjenjima (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)	Klinička slika trovanja sa bromičnim irritativnim efektima na koži, sluzokozama i respiratoričnom sistemu
20.	Trovanje azotnim jedinjenjima	Poslovi i radna mjesa na kojima postoji ekspozicija azotnim jedinjenjima (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)	Klinička slika trovanja sa bromičnim irritativnim efektima na koži, sluzokozama i respiratoričnom sistemu
21.	Trovanje ugljenmonoksidom	Poslovi i radna mjesa na kojima postoji ekspozicija ugljenmonoksidu (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)	Klinička slika trovanja sa specifičnim oštećenjima dva od slijedećih organskih sistema: centralni nervni sistem, krvni sudovi, krv i krvotorni organi
22.	Trovanje cijanom ili njegovim jedinjenjima	Poslovi i radna mjesa na kojima postoji ekspozicija cijanu ili njegovim jedinjenjima (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)	Klinička slika trovanja sa asteno-vegetativnim manifestacijama i specifičnim oštećenjima dva od slijedećih organa ili organskih sistema: nervni sistem, štitasta žlezda, krv i krvotorni organi
23.	Trovanje alifatskim ugljovodonikima	Poslovi i radna mjesa na kojima postoji ekspozicija alifatskim ugljovodonikima (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)	Klinička slika trovanja sa specifičnim oštećenjima dva od slijedećih organa ili organskih sistema: nervni sistem i nervi
1.3. Rastvarači			

5

25.	Trovanje nitro i aminoderivatima ugljovodonika	Poslovi i radna mjesa na kojima postoji ekspozicija nitro i aminoderivatima ugljovodonika (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)	Klinička slika trovanja sa pojavom katarakte ili specifična oštećenja dva od slijedećih organa ili organskih sistema: krv i krvotorni organi, jetra, bubrezi i nervni sistem
26.	Trovanje halogenim derivatima ugljovodonika	Poslovi i radna mjesa na kojima postoji ekspozicija halogenim derivatima ugljovodonika (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)	Klinička slika trovanja sa specifičnim oštećenjima dva od slijedećih organa ili organskih sistema: krv i krvotorni organi, jetra, bubrezi i nervni sistem
27.	Trovanje ugljenodisulfidom	Poslovi i radna mjesa na kojima postoji ekspozicija ugljenodisulfidu (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)	Klinička slika trovanja sa specifičnim oštećenjima dva od slijedećih organa ili organskih sistema: organ vida, centralni nervni sistem i periferi nervni sistem ili tri od ostalih organa ili organskih sistema
28.	Trovanje alkoholima ili estrima ili aldehidima ili ketonima	Poslovi i radna mjesa na kojima postoji ekspozicija alkoholima ili estrima ili aldehidima ili ketonima (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)	Klinička slika trovanja sa specifičnim oštećenjima dva od slijedećih organa ili organskih sistema: krv i krvotorni organi, jetra, bubrezi i nervni sistem
29.	Trovanje pesticidima koji nisu obuhvaćeni pod drugim tačkama	Poslovi i radna mjesa na kojima postoji ekspozicija pesticidima koji nisu obuhvaćeni pod drugim tačkama (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)	Klinička slika trovanja sa specifičnim oštećenjima dva organa ili organska sistema
1.4. Pesticidi			

6

		zračenja (Dokaz o trajanju ekspozicije najmanje pet godina i intenzitetu ekspozicije - ličnom biodozimetrijom ili mjerjenjem radioaktivnosti urina)	ili očnog sočiva (kataraka) ili hipotireoza izazvana radioaktivnim jodom
31.	Oboljenja izazvana nejonizujućim zračenjem	Poslovi i radna mjestra na kojima postoji ekspozicija nejonizujućim zračenju (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije - najmanje pet godina)	Morfološke i funkcionalne promjene na organu vida (kataraka)
32.	Oboljenja izazvana povijenjem ili sniženjem atmosferskim pritiskom	Poslovi i radna mjestra na kojima postoji ekspozicija ksesuacu, rotaciju i letačkog osoblja (Dokaz ponavljajućim naglim dekomprezijama)	Ponavljanje vazdušne embolije i ispad funkcije centralnog nervnog sistema ili miokarda ili pluća ili kostanog sistema
33.	Oboljenja izazvani bukom	Poslovi i radna mjestra na kojima se dolazi u kontaktu s vrućim preko dozvoljenog nivoa (Dokaz o trajanju i intenzitetu ekspozicije)	Obostrano perceptivno oštećenje slaha preko 30% po Fowler-Sabine. Dokaz o progresiji oštećenja slaha tokom rada u buci
34.	Oboljenja izazvani vibracijama	Poslovi i radna mjestra na kojima postoji ekspozicija vibracijama (Dokaz o trajanju ekspozicije od najmanje pet godina)	Klinička slika sa minimumom morfoloških ili funkcionalnih promjena na vaskularnom i neuromuskularnom ili kostanom sistemu
35.	Hronični burzits zglobova nastao uslijed prenaprezanja i dugotrajnog pritiska	Poslovi i radna mjestra na kojima postoji dugotrajno prenaprezanje i dugotrajni pritisak na vrte (najmanje 5 godina)	Klinička slika hroničnog zapaljenja laksate ili rame ne ili prepatalne bure sa umanjenjem funkcije vratnog stupa
36.	Sindrom "čula mi"		

7

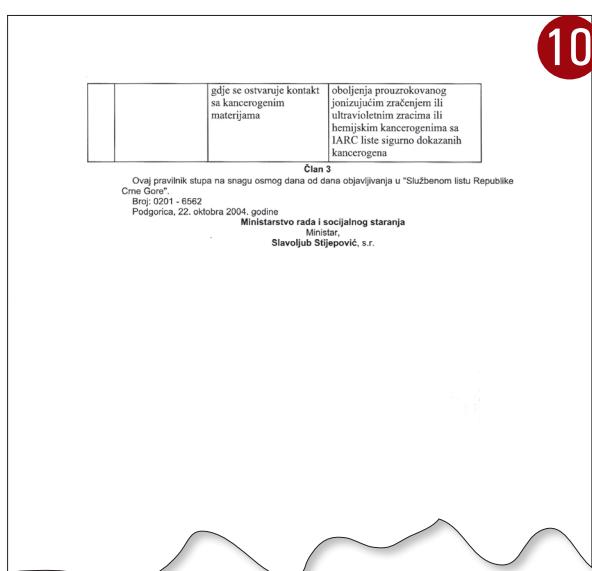
dugotrajnog pritiska	na periferni nerv	
38. Oštećenje koljena uslijed dugotrajnog opterećenja koljena u nefizioličkom položaju	Poslovi i radna mjestra na kojima postoji opterećenje koljena u nefizioličkom položaju (Dokaz o trajanju oštećenja koljena najmanje pet godina, sa dnevnom opterećenjem od najmanje jedne trećine radnog vremena)	Klinička slika sa morfološkim ležajima i malausa i funkcionalnim promjenama koljengog zgloba
3. BOLESTI PROUZROKOVANE BIOLOŠKIM FAKTORIMA		
39. Tropske, importirane bolesti i prazvanje virusima, bakterijama i parazitima	Poslovni osoblja na službi u oblastima gdje se tropske bolestijavaju endemski i epidemiski	Klinička slika tropskih bolesti (Dokaz o kontaktu sa biološkim agensom i parazitima i prostornoj i vremenskoj povezanosti sa pojmom bolesti)
40. Antropozoonoz	Poslovi i radna mjestra na kojima je ostvaren kontakt sa uzočničkom bolesti	Klinička slika antropozoonoze (Dokaz o kontaktu sa biološkim agensom i prostornoj i vremenskoj povezanosti sa pojmom bolesti)
41. Virusni hepatits	Poslovi i radna mjestra na kojima je ostvaren parenteralni kontakt sa uzočničkom bolesti	Klinička slika hepatitsa (Dokaz o parenteralnoj infekciji sa biološkim agensom i vremenskoj povezanosti sa pojmom bolesti)
42. Parenteralna infekcija izazvana virusom SIDA-a (AIDS)	Poslovi i radna mjestra na kojima je ostvaren parenteralni kontakt sa čovjekom bolesti	Klinička slika SIDA-e (Dokaz o parenteralnoj infekciji sa biološkim agensom i vremenskoj povezanosti sa pojmom bolesti)
43. Tuberkuloza		

8

	koristeći profesionalnu ekspoziciju prasini slobodnog silicijum-diksida (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)	rendgenografskim promjenama na plućima profazije 1/1 i poremećajem plućne ventilacije najmanje srednjeg stepena ili veći stepen profazije rendgenografskih promjena
45.	Siliko-tuberkuloza	Poslovi i radna mjestra na kojima postoji ekspozicija prasini slobodnog silicijum-diksida (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)
46.	Azbestoza pluća	Poslovi i radna mjestra na kojima postoji ekspozicija azbestnim vlaknima (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)
47.	Pneumonokioza rudara ugljenokopa	Poslovi i radna mjestra u rudnicima uglja sa podzemnom eksploracijom (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)
48.	Pneumonokioza uzrokovanja tvrdim metalom	Poslovi proizvodnje i obrade tvrdog metala (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije)
49.	Bisinoza pluća	Poslovi i radna mjestra na kojima postoji ekspozicija smuku, lađom

9

	sa materijama koje izazivaju alergijsko ili iritativno dejstvo na disajne puteve (Dokaz o ekspoziciji)	rada, pozitivni nespecifični i specifični bronhoprovokativni testovi, shajgervima kad je bronhoprovokativni test kontraindikovan, pozitivni imunološki testovi
51.	Egzogeni alergijski bronhiolaloventilit	Poslovi i radna mjestra na kojima su radnici eksponirani sparama glijice i heterologičnim proteinima (Dokaz o ekspoziciji)
52.	Angioneurotski edem gornjih disajnih puteva	Poslovi i radna mjestra na kojima su radnici eksponirani alergogenim materijama (Dokaz o ekspoziciji)
53.	Hronični opstrukтивni bronhitis	Poslovi i radna mjestra na kojima dolazi do kontakta sa irritirajućim prasinom (Dokaz o intenzitetu i trajanju ekspozicije od najmanje deset godina)
5.0 BOLESTI KOŽE		
54.	Kontakt dermatitis	Poslovi i radna mjestra na kojima su radnici eksponirani alergogenim citiranim materijama (Dokaz o ekspoziciji)
55.	Recidivantni umjetnički	Klinička slika teleg hroničnog ili recidivantnog kontakt dermatitisa sa pozitivnim specifičnim imuno



Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Republike Crne Gore".
Broj: 0201 - 6562
Podgorica, 22. oktobra 2004. godine
Ministarstvo rada i socijalnog staranja Ministar,
Slavoljub Stijepović, s.r.

Slika 6. Pravilnik o utvrđivanju profesionalnih bolesti

ZADATAK

Donesi zaključak o doprinosima mjera bezbjednosti i zdravlja na radu u prevenciji ekonomsko-profesionalnih rizika. Saopšti zaključke do kojih si došao/došla.

ZANIMLJIVOST

Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 102 o minimalnoj normi socijalnog obezbjeđenja navodi osigurane rizike. Socijalni rizici, po osnovu navedene konvencije, jesu: bolest,

materinstvo, invalidnost, starost, nesreća na radu, profesionalno oboljenje, smrt izdržavaca, izdržavanje porodice, nezaposlenost.

DODATNI SADRŽAJI

Socijalne prestacije su kompenzacije – davanja ili činjenja za slučaj nastupanja, odnosno osiguranog slučaja u sistemu socijalnog osiguranja. Znači, razlikuju se prestacije – davanja i prestacije – činjenja. Prestacije mogu biti u novcu ili u naturi. Davanja u novcu mogu imati za cilj naknadu primanja (naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad ili starosnu penziju) i naknadu troškova (naknadu putnih troškova u vezi sa ostvarivanjem prava na zdravstvenu

zaštitu) ili obezbjeđenje dostojanstvene egzistencije (novčana socijalna pomoć). Davanja u naturi ili naturalne prestacije sastoje se u obezbjeđenju lijekova, ortopedskih pomagala, proteza, obezbjeđenju hrane i odjeće. Socijalne prestacije u obliku činjenja ogledaju se u izvršenju usluga – na primjer, pregleda, liječenja ili medicinske rehabilitacije, pružanje usluga socijalne zaštite kao što je savjetovanje.

PITANJA I ZADACI

1. Definiši osigurani rizik i osigurani slučaj.
2. Objasni razliku između osiguranog rizika i osiguranog slučaja.
3. Analiziraj prouzrokovache rizika.
4. Procijeni uticaj mjera obezbjeđenja na radnom mjestu i povreda na radu.

4.4. GRANE SOCIJALNOG OSIGURANJA

Usvim savremenim državama osnovna prava iz zdravstvenog, penzijsko-invalidskog osiguranja i osiguranja od nezaposlenosti garantovana su zakonom. Socijalno osiguranje predstavlja sistem opštih pravnih normi kojima se reguliše: status subjekata socijalnog osiguranja, rizici koji se pokrivaju osiguranjem, obezbjeđenje finansijskih sredstava i prava koja se obezbjeđuju osiguranim licima. U okviru sistema normi socijalnog osiguranja, prema prirodi rizika koje pokrivaju i prema vrsti prava koja se obezbjeđuje osiguranim licima, moguće je grupisanje u uže cjeline – grane socijalnog osiguranja. Sistem socijalnog osiguranja, kao što je već rečeno, može se podijeliti na:

- a) zdravstveno osiguranje
- b) penzijsko i invalidsko osiguranje

c) osiguranje za slučaj nezaposlenosti.

Zdravstveno osiguranje je grana prava kojom se obezbjeđuje zaštita lica u slučaju bolesti, povrede, njege bolesnog člana porodice. U pitanju je sistem za pokrivanje troškova zdravstvene zaštite unaprijed, preko doprinosa ili poreza koji se uplaćuju u zajednički fond zdravstvenog osiguranja za sve ili neke zdravstvene usluge. Zdravstveno osiguranje može biti obavezno i dobrovoljno. Obavezno zdravstveno osiguranje uređuje i vodi država, dok privatno zdravstveno osiguranje sprovodi osiguravajuće društvo ili druga privatna agencije koja za to ima dozvolu. Obavezno zdravstveno osiguranje pokriva osnovni paket zdravstvenih usluga propisanih zakonom. Dobrovoljno osiguranje je ono osiguranje koje zaključuju ona lica koja nijesu obavezno osigurana po zakonu, bilo za osnovni ili dodatni paket usluga (dodatno osiguranje). Prava iz zdravstvenog osiguranja jesu:

- a) pravo na zdravstvenu zaštitu
- b) pravo na naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad
- c) pravo na naknadu putnih troškova u vezi s korišćenjem zdravstvene zaštite.

Penzijskim i invalidskim osiguranjem osigurana lica zaštićena su od rizika starosti, invalidnosti i tjelesnog oštećenja. Prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja takođe su regulisana zakonom i određuju se na osnovu tekućeg i minulog rada. Ostvarivanje prava po osnovu minulog rada treba da se izrazi kroz valorizovanje ranijih zarada pri određivanju penzijskog osnova. Prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja jesu:

- za slučaj starosti, pravo na starosnu penziju i prijevremenu starosnu penziju;
- za slučaj invalidnosti, pravo na invalidsku penziju;
- za slučaj smrti, pravo na porodičnu penziju i pravo na naknadu pogrebnih troškova;
- za slučaj tjelesnog oštećenja, prouzrokovanoj povredom na radu ili profesionalnom bolescu, pravo na novčanu naknadu za tjelesno oštećenje.

Zapošljavanje i prava iz osiguranja od nezaposlenosti ostvaruju se u skladu sa zakonom i primjenjuje se na nezaposleno lice, zaposleno lice koje traži promjenu zaposlenja, poslodavca i druga lica koja traže informacije i savjete o uslovima i mogućnostima zapošljavanja. Osiguranjem za slučaj nezaposlenosti pokriva se rizik nezaposlenosti. Prava nezaposlenog lica jesu:

- *da se informiše kod Zavoda i agencije o uslovima i mogućnostima za zapošljavanje;*
- *da besplatno koristi usluge Zavoda i agencije;*
- *da sa Zavodom i agencijom utvrdi plan zapošljavanja;*
- *da učestvuje u programima i mjerama aktivne politike zapošljavanja;*
- *da ostvari novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti;*
- *da ostvari novčanu pomoć u slučajevima predviđenim zakonom i opštim aktom Zavoda.*

U pravnom sistemu Crne Gore socijalno osiguranje regulisano je posebnim zakonima: a) pravo na zdravstveno osiguranje regulisano je Zakonom o obaveznom zdravstvenom osiguranju; b) pravo na penzijsko-invalidsko osiguranje regulisano je Zakonom o penzijsko-invalidskom osiguranju i c) pravo na zapošljavanje i prava iz osiguranja od nezaposlenosti regulisani su Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (Sl. list Crne Gore, br. 24/19 od 22. 2. 2019.). Takozvani krovni zakon u oblasti socijalnog osiguranja je Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje.

ZADATAK

Donesi zaključak o značaju grana socijalnog osiguranja za pojedinca i društvo u cjelini.



Slika 7. Šema grana socijalnog osiguranja

PITANJA I ZADACI

1. Nabroj grane socijalnog osiguranja.
2. Definiši pojam zdravstveno osiguranje.
3. Analiziraj prava nezaposlenih lica u vezi sa osiguranjem za slučaj nezaposlenosti.
4. Predloži mјere unapređenja prava iz penzijsko-invalidskog osiguranja.

4.5. FINANSIRANJE SOCIJALNOG OSIGURANJA

Finansiranje socijalnog osiguranja započelo je konceptom uzajamne pomoći, da bi se profesionalizacijom, zasnovanoj na uplatama doprinosa zaposlenih i poslodavaca, javilo prvo u Njemačkoj u vrijeme kancelara Bizmarka, u devedesetim godinama XX vijeka. Finansiranje socijalnog osiguranja moguće je na jedan od tri načina:

- u formi socijalnog osiguranja
- davanja iz budžeta i
- u formi socijalne pomoći.

Nacionalni sistemi socijalne sigurnosti po pravilu su kombinacija ovih izvora finansiranja, a najčešće se zasnivaju na doprinosima osiguranika i subvencijama države. Model profesionalnog socijalnog osiguranja podrazumijeva finansiranje koje se zasniva na uplati doprinosa od strane profesionalno aktivnog stanovništva uz obavezu uplate doprinosa za svoje zaposlene od strane poslodavca, pri čemu se stope doprinosa razlikuju od grane do grane socijalnog osiguranja. Prilikom isplate zarade poslodavac obustavlja dio zarade na ime doprinosa i uplaćuje u odgovarajuće fondove socijalnog osiguranja.

4.5.1. Doprinosi za socijalno osiguranje

Zakonom o doprinosima za obvezno socijalno osiguranje utvrđuju se doprinosi za obvezno socijalno osiguranje, obveznici, osnovice i stope doprinosa, obveznik obračunavanja i plaćanja, rokovi za uplatu i druga pitanja koja se odnose na plaćanje doprinosa za obvezno socijalno osiguranje.

Doprinosi za obavezno socijalno osiguranje jesu:

- a) doprinos za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje;
- b) doprinos za obavezno zdravstveno osiguranje i
- c) doprinos za osiguranje od nezaposlenosti.

Doprinosi za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje su prihod Fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje Crne Gore. Doprinosi za obavezno zdravstveno osiguranje su prihod Fonda za zdravstvo Crne Gore. Doprinosi za osiguranje od nezaposlenosti su prihod Zavoda za zapošljavanje Crne Gore. Osnovica za obračun i plaćanje doprinosa je bruto zarada zaposlenog koja obuhvata zaradu za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, uvećanu zaradu, naknadu zarade i druga lična primanja koja su utvrđena zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, na koja se plaća porez na dohodak fizičkih lica.

Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje (Sl. list Crne Gore, br. 13/7, 79/8, 86/9, 78/10, 40/11, 14/12, 62/13, 8/15, 22/17, 42/19) (čl. 4) detaljno određuje značenje pojedinih izraza, između ostalog:

- obveznik doprinosa je osiguranik, poslodavac ili isplatilac prihoda, na čiji teret se plaća doprinos;
- obveznik obračunavanja odnosno plaćanja doprinosa je osiguranik, poslodavac, odnosno drugi isplatilac prihoda koji je dužan da obračuna, odnosno plati doprinos u svoje ime i u svoju korist ili u svoje ime, a u korist osiguranika;
- osiguranik je fizičko lice koje je osigurano u skladu sa zakonom;
- zaposleni je fizičko lice koje radi kod poslodavca i ima prava i obaveze iz radnog odnosa na osnovu ugovora o radu, odnosno rješenja;
- poslodavac je pravno i fizičko lice koje se bavi privrednom djelatnošću, ustanova, državni organ, organ lokalne samouprave, odnosno lokalne uprave, Vojska Crne Gore, banka, organizacija za osiguranje, udruženje, agencija, zadruga i drugo pravno i fizičko lice kod kojeg zaposleni zasniva radni odnos na osnovu ugovora o radu, odnosno rješenja;
- preduzetnik je fizičko lice koje obavlja privrednu djelatnost u cilju sticanja dobiti u skladu sa zakonom.

Obveznici doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje, između ostalog, jesu: lica zaposlena kod poslodavca; lica koja obavljuju privremene i povremene poslove; izabrana ili imenovana lica, ako za obavljanje funkcije ostvaruju zaradu; državljeni Crne Gore zaposleni u inostranstvu; strani državljeni i lica bez državljanstva koja su na teritoriji Crne Gore zaposlena kod stranih pravnih i fizičkih lica; sveštenici, vjerski službenici, monasi i monahinje; poljoprivrednici itd.

Obveznici doprinosa za zdravstveno osiguranje, između ostalog, jesu: lica zaposlena kod poslodavca; lica koja obavljuju privremene i povremene poslove; izabrana ili imenovana lica, ako za obavljanje funkcije ostvaruju zaradu; nezaposlena lica koja su na evidenciji nezaposlenih lica, a ne primaju naknadu po tom osnovu; korisnici penzija po propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju; borci, vojni invalidi, civilni invalidi rata, članovi njihovih porodica i korisnici prava na novčanu naknadu materijalnog obezbjeđenja boraca itd.

Obveznici doprinosa za osiguranje od nezaposlenosti, između ostalog, jesu: lica zaposlena kod poslodavca; lica koja obavljuju privremene i povremene poslove; izabrana ili imenovana lica, ako za obavljanje funkcije ostvaruju zaradu; preduzetnici i lica koja obavljuju profesionalnu ili drugu djelatnost kao osnovno zanimanje itd.

4.5.2. Obavezno i dobrovoljno osiguranje

Socijalno osiguranje, s obzirom na stepen obaveznosti, može se podijeliti na:

- obavezno osiguranje
- dobrovoljno osiguranje.

Obavezno osiguranje se uspostavlja po sili zakona za određene kategorije lica. Ono podrazumijeva da osigurano lice ne odlučuje o tome da li će stupiti u osiguranje ili neće, kao i činjenicu da ne može po svojoj volji da odlučuje o obimu osiguranja i vrstama rizika za slučaj čijeg nastupanja će se osigurati. Prema tome, ako jedno lice stekne svojstvo zaposlenog lica, ono po ustavu i zakonu automatski stiče i svojstvo osiguranika, odnosno osiguranog lica.

Dobrovoljno osiguranje podrazumijeva osiguranje građana koji nijesu osigurani prema zakonima o obveznom osiguranju. Na taj način sebi obezbjeđuju određena prava za slučaj nastupanja određenih rizika. Dobrovoljnim osiguranjem mogu se osigurati i lica koja su obavezno osigurana, ukoliko žele da im se obezbijedi veći obim prava od obima koji ostvaruju po obveznom osiguranju i druga prava koja nijesu utvrđena obaveznim osiguranjem.

DODATNI SADRŽAJI

Načelo obaveznosti i dobrovoljnosti znači da se socijalno osiguranje sprovodi na osnovu zakona, nezavisno od volje poslodavca i drugih osiguranika. Prema tome, učešće u sistemu socijalnog osiguranja je obavezno a na stopu doprinosa osiguranika osigurana lica ne mogu uticati. Načelo dobrovoljnosti omogućuje osiguranje lica koja nijesu obuhvaćena obaveznim socijalnim osiguranjem, kao i veći obim prava i druge vrste prava lica obuhvaćenih obaveznim osiguranjem. Osiguranjem i osiguravač i privatni fond mogu ugоварati i premije osiguranja.

Načelo potpunosti znači da su socijalnim osiguranjem obuhvaćena sva radno aktivna lica. Socijalnim osiguranjem su obuhvaćeni ne samo osiguranici nego i osigurana lica i lica koja su osigurana u određenim slučajevima (volonteri, učenici i studenti na profesionalnoj praksi ili praktičnoj nastavi za slučaj povrede na radu ili profesionalne bolesti).

Načelo jedinstvenosti se ispoljava u organizaciji i u materijalno pravnom vidu: jedinstveni nosioci socijalnog osiguranja i jedinstveni

uslovi za sticanje i ostvarivanje prava iz socijalnog osiguranja.

Načelo uzajamnosti znači da su sticanje prava i obim ostvarivanja prava iz socijalnog osiguranja uzajamno uslovljeni periodom uplate i obimom ulaganja. Prava se ostvaruju u zavisnosti od ličnog doprinosa osiguranika i trajanja osiguranja.

Načelo solidarnosti ispoljava se u vidu dobročinstva, izvire iz vrline čovjekoljublja, kao izraz opšte volje za humanim društvom. Javlja se kao međugeneracijska solidarnost, koja omogućuje sticanje prava osiguranih lica po osnovu uplate doprinosa. Solidarnost prepostavlja da će mlađe generacije radno aktivnog stanovništva biti voljne da nastave s uplatama doprinosa u fondove penzijskog osiguranja, kako bi se i sadašnjoj generaciji zaposlenih iz doprinosa narednih generacija obezbijedila sredstva za upлатu, s tim da današnje generacije neće postavljati zahtjeve koji bi predstavljali nesrazmjeran trošak za buduće generacije radno aktivnog stanovništva.

ZANIMLJIVOST

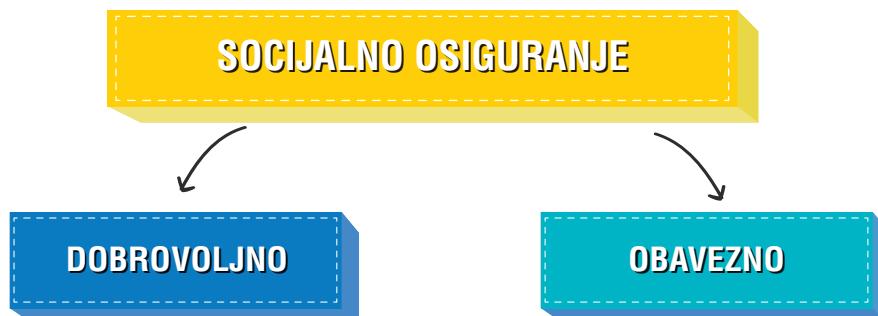
U uporednom pravu razlikuju se dva načina utvrđivanja doprinosu za socijalno osiguranje:

- utvrđivanje doprinosu po sistemu tekućeg usklađivanja s rashodima (pay-as-you-go system), kada se doprinosi utvrđuju tako da pokriju troškove isplate socijalnih prestacija
- tehniku repartacije;

– utvrđivanje doprinosu sistemom akumulacije kapitala, što predstavlja investiranje sredstava od doprinosu radi ostvarivanja dobiti – tehniku kapitalizacije.

ZADATAK

Uporedi prednosti i nedostatke obaveznog i dobrovoljnog socijalnog osiguranja.



Slika 8. Šema socijalnog osiguranja

PITANJA I ZADACI

1. Opiši izvore finansiranja socijalnog osiguranja.
2. Analiziraj značenje pojedinih izraza iz Zakona o doprinosima koji se odnose na socijalno osiguranje.
3. Utvrdi podjelu socijalnog osiguranja s obzirom na stepen obveznosti.

REZIME

- ▶ Socijalno osiguranje je potvrda ustavnog načela o pravu čovjeka na socijalnu sigurnost.
- ▶ Subjekti prava socijalnog osiguranja su osigurana lica i nosioci osiguranja.
- ▶ Sistem socijalnog osiguranja se može podijeliti na: zdravstveno osiguranje, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti.
- ▶ Socijalno osiguranje s obzirom na stepen obveznosti, dijeli se na obavezno i dobrovoljno osiguranje.

5. ZDRAVSTVENO OSIGURANJE

U OVOM POGLAVLJU ĆEŠ NAUČITI:

- pojam, funkcije i značaj zdravstvenog osiguranja
- pojam, cilj i mjere zdravstvene zaštite
- postupak ostvarivanja prava iz oblasti zdravstvenog osiguranja
- šta je dobrovoljno zdravstveno osiguranje

5.1. POJAM I FUNKCIJE ZDRAVSTVENOG OSIGURANJA

Pojam zdravstveno osiguranje, kao dio socijalnog osiguranja, podrazumijeva jedan organizovan sistem mjera i aktivnosti koje preduzimaju nosioci osiguranja radi zadovoljenja potreba osiguranih lica. Zbog bolesti ili privremene spriječenosti za rad dolazi do gubitka zarade, umanjenja zarade ili povećanih materijalnih davanja, pa se kod osiguranih lica stvaraju potrebe za zdravstvenom zaštitom ili materijalnim davanjima. Pojam *zdravstveno osiguranje* čine sljedeći elementi: osigurana lica, osigurani rizici, prava osiguranih lica, postojanje organizacije (fonda) koja sprovodi osiguranje i sredstva za pokriće utvrđenih prava. Normama zdravstvenog osiguranja reguliše se: organizacija zdravstvenog osiguranja, status nosilaca zdravstvenog osiguranja, sprovođenje i finansiranje zdravstvenog osiguranja, status osiguranih lica, dopunsko zdravstveno osiguranje, ostvarivanje prava i vrste osiguranih rizika.

5.1.1. Funkcije i značaj zdravstvenog osiguranja

Funkcija zdravstvenog osiguranja sastoji se u obezbjeđivanju zdravstvene zaštite i materijalnih sredstava osiguranim licima, isplatom određenih novčanih naknada. Čitav sistem zdravstvenog osiguranja usmjeren je na to da se obezbijedi zaštita zdravlja pojedinaca i društva u cjelini. Znači, primarni razlog postojanja zdravstvenog osiguranja jeste zaštita zdravlja pojedinaca, njihovih porodica i društva u cjelini. Bolest, kao promjena stanja zdravlja, može izazvati onesposobljenost za obavljanje životnih i radnih funkcija, oštećenost ili onesposobljenost organa ili funkcija organizma i na kraju, kao posljedica bolesti može nastupiti smrt. Bolestan pojedinac predstavlja opasnost za sebe, ali i za čitavu društvenu zajednicu. Upravo je to i bio razlog da se krajem 19. vijeka rizik bolesti pokrije obaveznim osiguranjem koje je uvela država. Briga za čovjeka čini zdravstveno osiguranje humanom djelatnošću. Iz navedenog razloga, zdravstveno osiguranje ostvaruje humanu funkciju, kroz zaštitu u slučaju nastupanja rizika bolesti i kroz obezbjeđivanje mjera koje će spriječiti nastupanja rizika bolesti. Preventivna funkcija zdravstvenog osiguranja sastoji se u očuvanju i unapređenju zdravlja građana, sprečavanju i suzbijanju, kao i ranom otkrivanju bolesti, povreda i drugih poremećaja zdravlja. Otklanjanje zdravstvenih nedostataka ne bi bilo moguće bez obezbjeđenja materijalnih sredstava neophodnih za zadovoljenje osnovnih životnih potreba pojedinca i izdržavanih članova njihove porodice. Značaj zdravstvenog osiguranja ogleda se u činjenici da ono obezbjeđuje zaštitu zdravlja, materijalnu sigurnost i zdravu životnu i radnu sredinu. Reprodukcija zdravog stanovništva, obezbjeđenje radnih sposobnosti, jačanje odbrambenih sposobnosti ima izuzetan društveni značaj. Zdravstveno osiguranje veoma je značajno za privredni sistem jedne države, sa aspekta obezbjeđenja živoga rada kao bitnog elementa procesa proizvodnje. Prava iz zdravstvenog osiguranja jesu:

- 1) pravo na zdravstvenu zaštitu;
- 2) pravo na naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad;
- 3) pravo na naknadu putnih troškova u vezi s korišćenjem zdravstvene zaštite.

Z A D A T A K

Analiziraj značaj zdravstvenog osiguranja s aspekta učenika/učenice, kao člana porodice.

DODATNI SADRŽAJI

Zdravstveno osiguranje se temelji na načelima obaveznosti, solidarnosti i uzajamnosti, neprenosivosti i nenaslijednosti prava, koja se odnose i na ostale grane socijalnog osiguranja. Pored ovih opštih načela, zdravstveno osiguranje ima i svoja posebna načela. Načelo javnosti podrazumijeva pravo osiguranih lica na sve informacije u vezi s pravima iz obveznog zdravstvenog osiguranja. Načelo zaštite prava osiguranih lica i zaštite javnog interesa,

načelo stalnog unapređenja kvaliteta obveznog zdravstvenog osiguranja, načelo ekonomičnosti i efikasnosti zdravstvenog osiguranja jesu načela obveznog zdravstvenog osiguranja kojima se reguliše obezbjeđenje zdravstvene zaštite i materijalne sigurnosti osiguranim licima u slučaju potrebe koja je nastala kao posljedica nastupanja osiguranih rizika predviđenih zakonom.

ZANIMLJIVOST

Kao posebna grana socijalnog osiguranja, s dugom tradicijom još od kraja XIX vijeka – na primjer, u Njemačkoj 1887. godine ili Francuskoj 1898. godine, nastalo je osiguranje za slučaj nesreća na radu i profesionalnih oboljenja.

U Crnoj Gori, u okviru zdravstvenog osiguranja, određena kategorija lica je zdravstveno osigurana samo za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti.

Obrazac MZ-1																																																													
PRIJAVA ZA ZDRAVSTVENO OSIGURANJE																																																													
Lični broj osiguranika	Popunjava	RFZZO RCG																																																											
Matični broj građana																																																													
Reg. br. obveznika uplate doprinosa																																																													
Šifra djelatnosti																																																													
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 10%;">1</td><td style="width: 90%;">NAZIV I SJEDIŠTE Obveznika uplate doprinosa</td></tr> <tr><td>2</td><td>PREZIME, OČEVO IME, IME</td></tr> <tr><td>3</td><td>ADRESA STANOVANJA</td></tr> <tr><td>4</td><td>Datum rođenja</td><td style="text-align: center; width: 10%;">Dan</td><td style="text-align: center;">Mjesec</td><td style="text-align: center;">Godina</td></tr> <tr><td>5</td><td>Pol</td><td style="text-align: center;">Muški</td><td style="text-align: center;">Ženski</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td></tr> <tr><td>6</td><td>Državljanstvo</td><td colspan="4"></td></tr> <tr><td>7</td><td>Stručna spremna</td><td colspan="4"></td></tr> <tr><td>8</td><td>Zanimanje</td><td colspan="4"></td></tr> <tr><td>9</td><td>Osnov osiguranja</td><td colspan="4"></td></tr> <tr><td>10</td><td>Datum sticanja svojstva</td><td style="text-align: center;">Dan</td><td style="text-align: center;">Mjesec</td><td style="text-align: center;">Godina</td><td></td></tr> <tr><td>11</td><td>Datum prestanka svojstva osiguranika</td><td style="text-align: center;">Dan</td><td style="text-align: center;">Mjesec</td><td style="text-align: center;">Godina</td><td></td></tr> <tr><td>12</td><td>Osnov prestanka osiguranja</td><td colspan="4"></td></tr> </table>			1	NAZIV I SJEDIŠTE Obveznika uplate doprinosa	2	PREZIME, OČEVO IME, IME	3	ADRESA STANOVANJA	4	Datum rođenja	Dan	Mjesec	Godina	5	Pol	Muški	Ženski	1	2	6	Državljanstvo					7	Stručna spremna					8	Zanimanje					9	Osnov osiguranja					10	Datum sticanja svojstva	Dan	Mjesec	Godina		11	Datum prestanka svojstva osiguranika	Dan	Mjesec	Godina		12	Osnov prestanka osiguranja				
1	NAZIV I SJEDIŠTE Obveznika uplate doprinosa																																																												
2	PREZIME, OČEVO IME, IME																																																												
3	ADRESA STANOVANJA																																																												
4	Datum rođenja	Dan	Mjesec	Godina																																																									
5	Pol	Muški	Ženski	1	2																																																								
6	Državljanstvo																																																												
7	Stručna spremna																																																												
8	Zanimanje																																																												
9	Osnov osiguranja																																																												
10	Datum sticanja svojstva	Dan	Mjesec	Godina																																																									
11	Datum prestanka svojstva osiguranika	Dan	Mjesec	Godina																																																									
12	Osnov prestanka osiguranja																																																												
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><th colspan="2" style="width: 50%;">ČLANOVI PORODICE OSIGURANI PO OSNOVU OSIGURANIKA</th><th style="width: 10%;">Srodstvo</th><th style="width: 10%;">Matični broj građana</th></tr> <tr><td style="width: 15%;">Prezime i ime</td><td style="width: 15%;"></td><td style="width: 15%;"></td><td style="width: 15%;"></td></tr> <tr><td>1</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>3</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>4</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>5</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>6</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>7</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>8</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>9</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>			ČLANOVI PORODICE OSIGURANI PO OSNOVU OSIGURANIKA		Srodstvo	Matični broj građana	Prezime i ime				1				2				3				4				5				6				7				8				9																		
ČLANOVI PORODICE OSIGURANI PO OSNOVU OSIGURANIKA		Srodstvo	Matični broj građana																																																										
Prezime i ime																																																													
1																																																													
2																																																													
3																																																													
4																																																													
5																																																													
6																																																													
7																																																													
8																																																													
9																																																													
U _____ dana _____ 20____ god.																																																													
POPUNJAVA RFZZO RCG																																																													
Pri- java Odra- va	Broj	Datum	Pečat i potpis																																																										
			Podnosič prijave																																																										
			Potpis i pečat ovlašćenog lica																																																										

Slika 9. Prijava za zdravstveno osiguranje

P I T A N J A I Z A D A C I

- | | |
|--|---|
| 1. Definiši pojam <i>zdravstveno osiguranje</i> . | 4. Uporedi naš sistem zdravstvene zaštite sa sistemima zdravstvene zaštite zemalja u okruženju. |
| 2. Razjasni funkcije i značaj zdravstvenog osiguranja. | |
| 3. Nabroj prava iz zdravstvenog osiguranja. | 5. Koji su razlozi natjerali državu da interveniše kroz norme zaštitnog zakonodavstva? |

5.2. OSIGURANA LICA U ZDRAVSTVENOM OSIGURANJU

Zdravstveno osiguranje regulisano je Zakonom o obaveznom zdravstvenom osiguranju. Ovaj zakon sadrži detaljne odredbe o tome koja lica i pod kojim uslovima mogu biti osiguranici zdravstvenog osiguranja. Međutim, lica koja nemaju svojstvo osiguranika, a imaju prebivalište, odnosno status lica sa stalnim boravkom u Crnoj Gori i nemaju svojstvo osiguranog lica u drugoj državi, mogu steći svojstvo osiguranika pod uslovom da su uplatili doprinos, u skladu s posebnim zakonom. U osigurana lica ubrajaju se: osiguranici, članovi porodice osiguranika i druga lica u skladu sa ovim zakonom.

U skladu sa čl. 6 Zakona o obaveznom zdravstvenom osiguranju (Sl. list Crne Gore br. 6/2016, 2/2017, 13/2018 i 67/2019), osiguranici su:

- 1) zaposlena lica, u skladu sa zakonom;
- 2) izabrana ili imenovana lica, ako za obavljanje funkcije ostvaruju zaradu;
- 3) 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;
- 4) državljeni Crne Gore koji su u Crnoj Gori zaposleni kod stranih ili međunarodnih organizacija i ustanova, stranih konzularnih ili diplomatskih predstavništava ili kod stranih pravnih ili fizičkih lica, ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno;
- 5) lica upućena na rad u inostranstvo, a koja su zaposlena u privrednom društvu ili drugom pravnom licu čije je sjedište u Crnoj Gori, koje obavlja djelatnost u inostranstvu, ako nijesu obavezno osigurana po propisima države u koju su upućeni i ako međunarodnim ugovorom nije drukčije uređeno;
- 6) stranci koji u Crnoj Gori rade kod domaćih pravnih, odnosno fizičkih lica, na osnovu posebnih ugovora i sporazuma o međunarodno-tehničkoj saradnji;
- 7) stranci koji su u Crnoj Gori zaposleni kod međunarodnih organizacija i ustanova i drugih stranih pravnih i fizičkih lica, ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno, odnosno ako nijesu osigurana po propisima druge države;
- 8) stranci koji su u Crnoj Gori zaposleni kod stranih diplomatskih i konzularnih predstavništava, ako je takvo osiguranje predviđeno međunarodnim ugovorom;
- 9) preduzetnici i lica koja samostalno obavljaju profesionalnu djelatnost kao osnovno zanimanje;

- 10) lica koja obavljaju privremene i povremene poslove, kao i poslove po posebnom ugovoru o radu, u skladu sa zakonom;
- 11) nezaposlena lica koja se nalaze na evidenciji nezaposlenih lica Zavoda za zapošljavanje Crne Gore i ostvaruju novčanu naknadu u skladu sa zakonom kojim je uređeno zapošljavanje;
- 12) korisnici penzija po propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju;
- 13) borci, vojni invalidi, civilni invalidi rata, članovi njihovih porodica i korisnici prava na novčanu naknadu materijalnog obezbjeđenja boraca, ako nijesu osigurani po drugom osnovu;
- 14) korisnici socijalno-zaštitnih prava, u skladu sa posebnim propisima, ako nijesu osigurani po drugom osnovu;
- 15) državljeni Crne Gore i stranci sa stalnim boravkom, koji primaju penziju ili drugu naknadu isključivo od inostranog nosioca osiguranja, ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno;
- 16) državljeni Crne Gore zaposleni u inostranstvu, ako za to vrijeme nijesu obavezno osigurani kod stranog nosioca osiguranja ili ako prava iz zdravstvenog osiguranja, po propisima te države ne mogu ostvariti ili koristiti van njene teritorije, a neposredno prije odlaska u inostranstvo su bili osigurani u Crnoj Gori, odnosno ako su prije odlaska u inostranstvo imali prebivalište u Crnoj Gori;
- 17) poljoprivrednici i lica koja su vlasnici poljoprivrednog zemljišta;
- 18) vjerska lica i vjerski službenici.
- 19) crnogorski državljeni koji imaju prebivalište u Crnoj Gori i stranci sa odobrenim stalnim boravkom u Crnoj Gori koji obavljaju poslove po osnovu ugovora o djelu, odnosno poslove po osnovu autorskog ugovora, kao i poslove po osnovu drugih ugovora po osnovu kojih za izvršeni posao ostvaruju naknadu;
- 20) lica koja su u pritvoru, na izdržavanju kazne zatvora, kao i lica kojima je izrečena mjera obavezognog psihijatrijskog liječenja i čuvanja u zdravstvenoj ustanovi i obavezognog liječenja alkoholičara i narkomana, koji nijesu osigurani ni po jednom osnovu iz stava 1 tač. 1 do 19 ovog člana ili člana 9 ovog zakona, upisom u evidenciju osiguranika Fonda.

5.2.1. Članovi porodice osiguranika

Svojstvo osiguranog lica mogu steći članovi porodice osiguranika pod uslovom da nijesu osigurani po drugom osnovu i da imaju prebivalište, odnosno odobren stalni boravak u Crnoj Gori, kao i da nemaju svojstvo osiguranog lica u drugoj državi (ako međunarodnim ugovorom o socijalnom osiguranju nije drukčije određeno). Članovima porodice smatraju se: članovi uže porodice (bračni, odnosno vanbračni drug, djeca rođena u braku ili van braka, pastorčad, usvojena djeca, kao i djeca bez roditeljskog staranja, ako ih osiguranik izdržava), članovi šire porodice: roditelji (otac, majka, očuh, mačeha i usvojilac), baba, djed,unučad, braća i sestre. Članovi šire porodice su osigurani po osnovu srodstva i izdržavanja. Znači, krvno, rodbinsko ili po usvojenju srodstvo je osnov osiguranja ovih lica. Međutim, svi ovi članovi šire porodice imaju pravo na zdravstveno osiguranje ako ispune i sljedeće uslove: ako su trajno i potpuno nesposobni za rad, u smislu posebnih propisa, i ako ih osiguranik izdržava.

Bračni drug ima prava iz zdravstvenog osiguranja (čl. 11 Zakona o obaveznom zdravstvenom osiguranju) za sve vrijeme trajanja braka. Međutim, prava iz zdravstvenog osiguranja zadržava razvedeni bračni drug, kao član porodice, ako su ispunjeni određeni uslovi:

- ako je sudskom odlukom stekao pravo na izdržavanje, dok traje izdržavanje;
- ako je u vrijeme razvoda braka bio potpuno i trajno nesposoban za rad;
- ako su mu sudskom odlukom povjerena djeca na čuvanje i vaspitanje, dok djeca imaju pravo na izdržavanje.

Dijete osiguranika ima prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja do završetka školovanja, a najkasnije do navršenih 26 godina života. Prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja imaju i djeca bez roditelja i djeca za koje je organ starateljstva utvrdio da su bez roditeljskog staranja. Ako dijete postane nesposobno za rad prije isteka roka za redovno školovanje, ima prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja za vrijeme dok takva nesposobnost traje, ako nema sopstvenih sredstava u skladu sa članom 12 Zakona o obaveznom zdravstvenom osiguranju.

ZADATAK

Na osnovu stečenog znanja zaključi ko su lica koja su zdravstveno osigurana samo za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti.

PITANJA I ZADACI

- | | |
|--|---|
| 1. Nabroj osiguranike zdravstvenog osiguranja.
2. Definiši koja lica stiču status osiguranika.
3. Razjasni koja lica ne mogu imati svojstvo osiguranika. | 4. Diskutuj o pravima iz obaveznog zdravstvenog osiguranja. |
|--|---|

5.3. ZDRAVSTVENA ZAŠTITA

Pravo na zdravstvenu zaštitu je osnovno socijalno pravo – svako ima pravo na zaštitu svog fizičkog i psihičkog zdravlja. Zdravlje je stanje potpunog fizičkog, mentalnog i društvenog blagostanja koje se može ostvariti postizanjem ravnoteže između procesa koji se odigravaju unutar čovjekovog organizma, njegove ličnosti i odnosa čovjeka s okolinom. (SZO)

Zdravstvena zaštita predstavlja skup mjera i aktivnosti na očuvanju, zaštiti i unapređenju zdravlja, sprečavanju i suzbijanju bolesti i povreda, ranom otkrivanju bolesti, pravovremenom liječenju i rehabilitaciji. Građanin ima pravo na zdravstvenu zaštitu, u skladu sa najvišim mogućim zdravstvenim standardima i dostignućima savremene medicinske teorije i prakse. U ostvarivanju prava na zdravstvenu zaštitu građani su jednaki bez obzira na nacionalnu pripadnost, rasu, pol, starost, jezik, vjeru, obrazovanje, socijalno porijeklo, imovno stanje i drugo lično svojstvo. Zdravstvena djelatnost je od javnog interesa. Zdravstvena zaštita se sprovodi na načelima sveobuhvatnosti, kontinuiranosti, dostupnosti i cijelovitog pristupa u primarnoj zdravstvenoj zaštiti i specijalizovanog pristupa u specijalističko-konzilijarnoj i bolničkoj zdravstvenoj zaštiti. Država stvara uslove za sprovođenje

zdravstvene zaštite, kao i uslove za unapređivanje, zaštitu i očuvanje zdravlja građana i usklađuje djelovanje i razvoj zdravstvenog sistema. Utvrđuje zdravstvenu politiku kojom se definišu ciljevi za očuvanje i unapređenje zdravlja građana u Crnoj Gori. Zdravstvenu zaštitu sprovode zdravstvene ustanove. Država utvrđuje zdravstvenu politiku.

Postoji: a) primarna; b) sekundarna i c) tercijarna zdravstvena zaštita. Primarnu zdravstvenu zaštitu građani ostvaruju preko izabranog tima doktora medicine ili izabranog doktora medicine ili izabranog doktora stomatologije. Zdravstvena zaštita na primarnom nivou obezbjeđuje se u punom iznosu iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja. Zdravstvena zaštita na sekundarnom i tercijarnom nivou obezbjeđuje se u visini 80% od cijene zdravstvene usluge. Razliku do punog iznosa cijene zdravstvene usluge (doplata) plaća osigurano lice, po ispostavljenom računu za pruženu zdravstvenu uslugu.

5.3.1. Ciljevi zdravstvene zaštite

Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju u čl. 16 definiše mjere zdravstvene zaštite, uz potrebnu brigu za sve nivoje zdravstvene zaštite. Zakonom su propisani sledeći ciljevi:

- 1) promocija zdravlja kroz individualni i grupni savjetodavni rad, učešće u promotivnim kampanjama, po različitim populacionim grupama i u odnosu na različite rizike po zdravlje, u dijelu prevencije zaraznih bolesti i vodećih hroničnih nezaraznih bolesti, razvoja znanja i vještina u cilju usvajanja i modifikacije ponašanja koja predstavljaju rizik po zdravlje i rađanje zdravog djeteta;
- 2) prevencija zdravlja koja uključuje preventivne programe i pregledne, imunizaciju, imunoprofilaksu i hemioprofilaksu, skrininge (opportune i populacione) i posjete u kući osiguranog lica (patronažne posjete);
- 3) pregledi u zdravstvenoj ustanovi i/ili u kući osiguranog lica, kao i dijagnostika na svim nivoima zdravstvene zaštite;
- 4) liječenje na svim nivoima zdravstvene zaštite u Crnoj Gori i liječenje u inostranstvu;
- 5) bolničko liječenje;
- 6) rehabilitacija na svim nivoima zdravstvene zaštite, uključujući i rehabilitaciju u kući osiguranog lica, kao i specijalizovanu medicinsku rehabilitaciju;
- 7) kontinuirana zdravstvena njega na primarnom nivou zdravstvene zaštite i tokom bolničke zdravstvene zaštite, uključujući patronažne i kućne posjete;
- 8) stomatološka zdravstvena zaštita na primarnom nivou zdravstvene zaštite i to: promocija zdravlja kroz savjetodavni rad, prevencija kroz preventivne programe, preventivni pregledi djece do 18 godina života, dijagnostika i liječenje djece do 18 godina života, učenika, studenata i djece bez roditeljskog staranja, a najkasnije do navršenih 26 godina života, lica starijih od 67 godina života, žena u toku trudnoće i godinu nakon porođaja, lica sa invaliditetom koja imaju oštećenja mišića i neuromišićne bolesti, plegični sindrom, oštećenje sluha, vida i govora sa više od 70% tjelesnog oštećenja, intelektualni invaliditet sa IQ 69 i manje, autizam, psihoze, epilepsiju, pregledi zbog anomalija vilica (ortodoncija), mobilne ortodontske aparate za djecu do 18 godina života, kao i fiksne aparate za djecu do 18 godina života koja imaju intelektualni invaliditet sa IQ 69 i manje, autizam, epilepsiju i oštećenja koja ograničavaju otvaranje usta;

- 9) stomatološku zdravstvenu zaštitu na sekundarnom i tercijarnom nivou zdravstvene zaštite;
- 10) hitnu medicinsku pomoć i urgentnu medicinsku pomoć, u okviru dijagnostičkih pregleda, procedura i intervencija;
- 11) dijalizu, uz sanitetski prevoz osiguranog lica od kuće do zdravstvene ustanove i nazad;
- 12) liječenje krvlju, komponentama krvi i derivatima krvi;
- 13) ljekove koji se izdaju na recept u apotekama, kao i ljekove koji se koriste za liječenje u zdravstvenoj ustanovi;
- 14) medicinska sredstva i materijale;
- 15) medicinsko-tehnička pomagala;
- 16) sanitetski prevoz na svim nivoima zdravstvene zaštite i specijalni vazdušni prevoz koji je iz medicinskih razloga opravdan i hitan;
- 17) prevoz sanitetskim kolima i sredstvima javnog linijskog prevoza u drumskom i vazdušnom saobraćaju koji nije hitan;
- 18) postupke u vezi sa uzimanjem i presađivanjem organa, tkiva i ćelija u svrhu liječenja;
- 19) tri postupka medicinski potpomognute oplodnje, i to: homologne ili heterologne intrauterine inseminacije (IUI) – unos sjemenih ćelija u matericu žene, homologne ili heterologne vantjelesne oplodnje (IVF); homologne ili heterologne intracitoplazmatske injekcije spermatozoïda (ICSI) i transfera polnih ćelija i embriona u jajovod žene, kod žene do navršenih 44 godine života koja nema više od dvoje djece, pod uslovom da je jedan od bračnih, odnosno vanbračnih supružnika, kao i žena koja ne živi u bračnoj ili vanbračnoj zajednici crnogorski državljanin;
- 20) troškove smještaja i ishrane pratioca djece do 15 godina života, u bolnici ili u ustanovi za specijalizovanu medicinsku rehabilitaciju, kao i djece do 18 godina života u bolnici, koja su oboljela od malignih bolesti, djece do 18 godina života u bolnici i ustanovama za specijalizovanu medicinsku rehabilitaciju, koja imaju oštećenja mišića i neuromišićne bolesti, plegični sindrom, oštećenje sluha, vida i govora sa više od 70% tjelesnog oštećenja, intelektualni invaliditet sa IQ 69 i manje, autizam, psihoze i epilepsiju;
- 21) preglede, dijagnostiku, liječenje i rehabilitaciju zbog povrede na radu, profesionalne bolesti i bolesti u vezi sa radom; i
- 22) promjenu pola u skladu sa medicinskim indikacijama, koje propisuje organ državne uprave nadležan za poslove zdravlja (u daljem tekstu: Ministarstvo).

5.3.2. Mjere zdravstvene zaštite

Mjere specifične zdravstvene zaštite zaposlenih koje u smislu propisa o radu obezbjeđuje poslodavac, u skladu sa članom 20 Zakona o zdravstvenoj zaštiti, su:

- 1) očuvanje i unapređenje zdravlja;
- 2) sprečavanje i suzbijanje zaraznih bolesti;
- 3) sprečavanje i rano otkrivanje profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom;
- 4) sprečavanje povreda na radu;
- 5) ljekarski pregledi radi utvrđivanja radne sposobnosti;

- 6) otkrivanje i suzbijanje faktora rizika za nastanak hroničnih nezaraznih bolesti;
- 7) zaštita zdravlja zaposlenih koji su na radnom mjestu izloženi povećanom riziku po zdravlje i sprečavanje situacija koje uzrokuju taj rizik;
- 8) zdravstvena zaštita zaposlenih iz kategorija vulnerabilnih grupa (mladi, stari, migranti);
- 9) organizovanje prve pomoći zaposlenim;
- 10) zdravstvena zaštita zaposlenih u odnosu na polni i rodni identitet;
- 11) zaštita radi sprečavanja nastanka povreda oštrim predmetima za zdravstvene radnike koji neposredno pružaju zdravstvenu zaštitu, kao i za druge zaposlene koji se mogu povrijediti oštrim predmetima.

ZANIMLJIVOST

U dalekoj prošlosti u staroj Grčkoj (i prije 6. vijeka p. n. e.) u svetilištima se pružala organizovana medicinska pomoć licima kojima je bila neophodna. Od 6. vijeka p. n. e. građovi su obezbeđivali zdravstvenu zaštitu

angažovanjem državnih ljekara. Prva bolnička ustanova na teritoriji današnje Crne Gore osnovana je u Kotoru 1067. godine. Imala je posebne prostorije za zarazne bolesnike.

DODATNI SADRŽAJI

U skladu sa članom 10 Zakona o zdravstvenoj zaštiti sveobuhvatnost zdravstvene zaštite podrazumijeva uključivanje svih građana u sprovođenju zdravstvene zaštite, uz primjenu odgovarajućih mjera i aktivnosti na očuvanju, zaštiti i unapređenju zdravlja građana koje obuhvata promociju zdravlja, prevenciju bolesti na svim nivoima zdravstvene zaštite, rano otkrivanje bolesti, liječenje i rehabilitaciju.

Kontinuiranost se postiže adekvatnom organizacijom zdravstvene zaštite, naročito njenog primarnog nivoa, s ciljem pružanja kvalitetne zdravstvene zaštite građana kroz sve životne dobi, uz funkcionalnu povezanost i usklađenost svih nivoa zdravstvene zaštite.

Dostupnost zdravstvene zaštite podrazumijeva takav raspored davalaca usluga

zdravstvene zaštite kojim se omogućavaju jednaki uslovi ostvarivanja zdravstvene zaštite za sve građane.

Načelo cjelovitog pristupa obezbeđuje se sprovođenjem objedinjenih mjera zdravstvene zaštite u cilju unapređenja zdravlja i prevencije bolesti, liječenja i rehabilitacije.

Načelo specijalizovanog pristupa obezbeđuje se razvijanjem posebnih specijalizovanih kliničkih javno-zdravstvenih dostignuća znanja i njihovom primjenom u praksi.

Načelo stalnog unapređenja zdravstvene zaštite ostvaruje se mjerama i aktivnostima zdravstvene zaštite kojima se povećavaju mogućnosti povoljnog ishoda i smanjivanja rizika i drugih neželjenih posljedica po zdravlje pojedinaca i društva u cjelini.

ZADATAK

Objasni uticaj prava na zdravstvenu zaštitu na ostvarivanje ostalih prava utvrđenih Ustavom Crne Gore.



Slika 10. Ljekar pruža zdravstvenu zaštitu

PITANJA I ZADACI

1. Kratko opiši zdravstvenu zaštitu.
2. Nabroj vrste zdravstvene zaštite.
3. Obrazloži ciljeve zdravstvene zaštite.
4. Analiziraj opravdanost primjene mjera zdravstvene zaštite.

5.4. ZDRAVSTVENA DJELATNOST

Zdravstvena djelatnost se organizuje na primarnom, sekundarnom i tercijarnom nivou zdravstvene zaštite. Primarna zdravstvena zaštita je osnov sistema zdravstvene zaštite i prvi nivo na kojem građanin ostvaruje zdravstvenu zaštitu ili se uključuje u proces ostvarivanja zdravstvene zaštite na drugim nivoima, osim u hitnim slučajevima. Zdravstvenu zaštitu na primarnom nivou građani ostvaruju preko izabranog tima doktora medicine ili izabranog doktora medicine za odrasle ili djecu. Zdravstvenu zaštitu u vezi s reproduktivnim zdravljem žene ostvaruju preko izabranog doktora za žene – ginekologa. Zdravstvenu zaštitu u dijelu sprečavanja, otkrivanja i liječenja bolesti usta i zuba građani ostvaruju preko izabranog doktora stomatologije. U skladu sa članom 24 Zakona o zdravstvenoj zaštiti primarni nivo zdravstvene zaštite je osnovni i prvi nivo na kojem građanin ostvaruje zdravstvenu zaštitu ili se uključuje u proces ostvarivanja zdravstvene zaštite na drugim nivoima.

Zdravstvena djelatnost koja se obavlja na primarnom nivou zdravstvene zaštite obuhvata u skladu sa čl. 25 Zakon o zdravstvenoj zaštiti (Sl. list Crne Gore, br. 3/2016, 2/2017, 44/2018, 24/2019, dr. zakoni 82/2020 i 8/2021):

- 1) aktivnosti na unapređenju zdravlja građana;
- 2) zdravstvenu edukaciju i obrazovanje o najčešćim zdravstvenim problemima na određenoj teritoriji i metodama njihove identifikacije, prevencije i kontrole;
- 3) promovisanje zdravih stilova života, uključujući i zdravu ishranu i fizičku aktivnost građana;
- 4) prevenciju, otkrivanje i kontrolu zaraznih i nezaraznih bolesti;
- 5) imunizaciju protiv zaraznih bolesti, u skladu sa programom imunizacije;
- 6) laboratorijsku, radiološku i mikrobiološku dijagnostiku;
- 7) prevenciju, otkrivanje i kontrolu endemskih bolesti;

- 8) preventivne pregledi i skrining programe;
- 9) prevenciju povreda;
- 10) epidemiološku zaštitu;
- 10a) internu medicinu;
- 10b) oftalmologiju;
- 10c) higijenu;
- 11) zdravstvenu zaštitu odraslih;
- 12) zdravstvenu zaštitu djece i mladih;
- 13) zdravstvenu zaštitu u vezi sa reproduktivnim i seksualnim zdravljem;
- 14) zdravstvenu zaštitu zaposlenih (medicina rada);
- 15) zdravstvenu zaštitu sportista;
- 15a) ljekarske pregledi i izdavanje ljekarskih uvjerenja o zdravstvenoj sposobnosti;
- 16) sprečavanje, otkrivanje i liječenje bolesti usta i zuba;
- 17) zaštitu i unapređenje mentalnog zdravlja;
- 18) liječenje plućnih bolesti i tuberkuloze (TB);
- 19) patronažnu djelatnost;
- 20) fizikalnu terapiju i rehabilitaciju, uključujući fizikalnu terapiju i rehabilitaciju u kući;
- 21) sanitetski prevoz;
- 22) zdravstvenu njegu, uključujući palijativnu njegu;
- 23) kućno liječenje;
- 24) hitnu medicinsku pomoć;
- 25) obezbjeđivanje odgovarajućih ljekova;
- 26) saradnju sa drugim organima, organizacijama, opština i drugim subjektima u cilju podržavanja zaštite, unapređenja i poboljšanja uslova životne i radne sredine i higijenskih uslova za život i rad pojedinaca.

Na sekundarnom i terciarnom nivou zdravstvene zaštite građanima se obezbjeđuje specijalizovana i visokospecijalizovana zdravstvena zaštita, koja se ne može obezbijediti na nivou primarne zdravstvene zaštite. Specijalizovana i visokospecijalizovana zdravstvena zaštita obuhvata složenije mјere i postupke u pogledu dijagnostikovanja, liječenja i sprovođenja ambulantne rehabilitacije, u cilju rješavanja kompleksnijih zdravstvenih problema. Zdravstvena zaštita organizuje se na sekundarnom i terciarnom nivou tako da nadopunjuje primarnu zdravstvenu zaštitu i pruža joj organizovanu i kontinuiranu pomoć i podršku, učešćem u edukaciji i davanjem stručnih uputstava, savjeta, preporuka i stručnih informacija kadrovima koji rade na nivou primarne zdravstvene zaštite o praktičnim pitanjima i problemima koji se javljaju u pružanju primarne zdravstvene zaštite. Zdravstvena zaštita na terciarnom nivou pruža visokospecijalizovanu zaštitu obavljanjem najsloženijih oblika specijalističke zaštite, organizuje stručnu ekspertizu i pruža podršku drugim nivoima zdravstvene zaštite.

5.4.1. Osnivanje i organizacija zdravstvenih ustanova

Zdravstvene ustanove se osnivaju u skladu s zdravstvenom mrežom, koja se zasniva na standartima, normativima, planiranom razvoju zdravstvenog sistema i prioritetnim mjerama zdravstvene zaštite.

Organi zdravstvene ustanove su odbor direktora i direktor. Odbor direktora je organ upravljanja, a direktor organ rukovođenja zdravstvenom ustanovom. Ako zdravstvena ustanova nema odbor direktora, funkciju odbora vrši direktor. U zdravstvenoj ustanovi čiji je osnivač država, odbor direktora imenuje i razrješava Vlada, na predlog Ministarstva. Mandat članova odbora direktora zdravstvene ustanove čiji je osnivač država traje četiri godine. Direktora zdravstvene ustanove čiji je osnivač država ili jedinica lokalne samouprave bira odbor direktora na osnovu konkursa i podnesenog programa. Direktor organizuje i vodi poslovanje, predstavlja i zastupa zdravstvenu ustanovu i odgovoran je za zakonitost rada i finansijsko poslovanje ustanove, kao i primjenu odgovarajućih tehnologija u pružanju zdravstvene zaštite. Podnosi pisani izvještaj odboru direktora o poslovanju zdravstvene ustanove, a najmanje jednom godišnje. Učestvuje u radu odbora direktora bez prava odlučivanja. U zdravstvenim ustanovama na tercijarnom nivou obrazuju se medicinski odbor i centar za nauku. Medicinski odbor se obrazuje i u zdravstvenim ustanovama koje, u skladu sa zakonom, mogu da pruže pojedine usluge tercijarnog nivoa zdravstvene zaštite. Medicinski odbor je stručni i savjetodavni organ u zdravstvenoj ustanovi. Zdravstvena ustanova može početi s radom i obavljati zdravstvenu djelatnost pod uslovima propisanim ovim zakonom i aktom Ministarstva. Rješenje o ispunjenosti uslova za rad donosi Ministarstvo u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva. Zdravstvena ustanova upisuje se u centralni registar Privrednog suda nakon dobijanja rješenja. Upisom u registar zdravstvena ustanova stiče svojstvo pravnog lica. Ona prestaje s radom ako prestane potreba za obavljanjem djelatnosti za koju je osnovana ili ne ispunjava zakonom propisane uslove za obavljanje djelatnosti. Na osnovu rješenja ministarstva odluku o prestanku rada zdravstvene ustanove donosi osnivač.

Raspored, početak i završetak radnog vremena u zdravstvenoj ustanovi utvrđuje se zavisno od vrste zdravstvene ustanove, odnosno od oblika zdravstvene zaštite koju ta ustanova pruža, a u skladu s potrebama građana. Zdravstvena ustanova organizuje svoj rad i utvrđuje raspored radnog vremena, a u skladu sa aktom ministarstva.

Ona je dužna da u okviru propisanog radnog vremena neprekidno pruža zdravstvenu zaštitu, radom u jednoj, dvije ili više smjena, dvokratnim radnim vremenom, pripravnošću ili dežurstvom. Pripravnost je poseban oblik rada kad zdravstveni radnik ne mora biti prisutan u zdravstvenoj ustanovi, ali mora biti dostupan po pozivu radi obavljanja hitne medicinske pomoći.

Dežurstvo se uvodi i organizuje u skladu s propisima o radu. Zdravstveni radnici ne mogu napustiti radno mjesto dok ne dobiju zamjenu, iako je njihovo radno vrijeme isteklo, jer bi time doveli u pitanje bezbjednost zdravstvene zaštite. Zdravstvene ustanove su dužne da istaknu raspored radnog vremena na vidnom mjestu. U slučajevima vanrednih okolnosti, elementarnih nepogoda i epidemija većih razmjera, Ministarstvo može da preduzme mjere i aktivnosti u vezi sa: organizacijom i rasporedom rada i radnog vremena, promjenama mjesta i uslovima rada pojedinih zdravstvenih ustanova, zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika, kao i drugim subjektima koji obavljaju zdravstvenu djelatnost.

Zdravstvene ustanove su: dom zdravlja, ambulanta, laboratorija, apoteka, bolnica, zavod, prirodno lječilište, poliklinika, klinika, klinički centar, institut i Institut za javno zdravlje. Djelokrug rada zdravstvenih ustanova, njihovu organizaciju i način rada, kao i uslove koje moraju da ispunjavaju u pogledu prostora, potrebnog kadra i medicinsko tehničke opreme bliže propisuje Ministarstvo, u skladu sa standardima i normativima u skladu sa čl. 32 Zakona o zdravstvenoj zaštiti.

U skladu sa čl. 32 Zakona o zdravstvenoj zaštiti zdravstvene ustanove su: ambulanta, laboratorija, apoteka, ustanova za zdravstvenu njegu, poliklinika, dom zdravlja, bolnica, zavod, prirodno lječilište, klinika, kliničko-bolnički centar, klinički centar, institut Zdravstvena ustanova Apoteke Crne Gore „Montefarm“.

Uslove koje zdravstvene ustanove moraju da ispunjavaju u pogledu prostora, kadra i medicinsko-tehničke opreme, propisuje Ministarstvo. Ambulanta je zdravstvena ustanova u kojoj se pruža vanbolnička zdravstvena zaštita. Laboratorija je zdravstvena ustanova u kojoj se pruža vanbolnička zdravstvena zaštita za djelatnost laboratorijske dijagnostike. Ambulanta i laboratorija obavljaju zdravstvenu djelatnost na svim nivoima zdravstvene zaštite (čl. 33).

Ustanova za zdravstvenu njegu je zdravstvena ustanova na primarnom nivou zdravstvene zaštite, koja obezbeđuje pružanje zdravstvene njegе i rehabilitacije. Poliklinika je zdravstvena ustanova ili dio zdravstvene ustanove koja pruža zdravstvenu zaštitu iz najmanje tri različite zdravstvene djelatnosti, ili iz najmanje tri specijalističke grane, ili iz najmanje tri uže specijalističke grane iste djelatnosti. Poliklinika ne obuhvata bolničku zdravstvenu zaštitu.

Dom zdravlja je zdravstvena ustanova koja obezbeđuje pružanje zdravstvene zaštite na primarnom nivou iz djelatnosti dijagnostike, plućnih bolesti i tuberkuloze, zaštite i unapređenja mentalnog zdravlja, zdravstvenu zaštitu djece i mladih sa poremećajima u tjelesnom razvoju i psihičkom zdravlju, fizikalne terapije i rehabilitacije, patronažne djelatnosti, djelatnosti preventivne medicine, higijene, epidemiologije, oftalmologije, interne medicine, imunizacije protiv zaraznih bolesti i sanitetskog prevoza (čl. 37). Dom zdravlja može da pruža podršku ili da obezbijedi pružanje zdravstvene zaštite na primarnom nivou iz djelatnosti zdravstvene zaštite djece i mladih, odraslih i žena preko izabranog tima ili izabranog doktora i izabranog ginekologa.

Dom zdravlja može da omogući pružanje zdravstvene zaštite iz djelatnosti medicine rada, sportske medicine, kao i druge djelatnosti koje odredi Ministarstvo.

Bolnica je zdravstvena ustanova na sekundarnom nivou zdravstvene zaštite koja pruža bolničku zdravstvenu zaštitu. Bolnička zdravstvena zaštita obuhvata djelatnost dijagnostike, liječenja, medicinske rehabilitacije i zdravstvene njegе, a za vrijeme liječenja u bolnici građaninu se obezbeđuje smještaj i ishrana.

Opšta bolnica obavlja specijalističko-konsultativnu i konzilijarnu zdravstvenu zaštitu.

Opšta bolnica je dužna da obezbijedi uslove za zbrinjavanje bolesnika sa akutnim zaraznim bolestima i akutnim psihijatrijskim stanjima (čl. 39).

Zavod je zdravstvena ustanova koja se osniva za određenu oblast zdravstvene zaštite ili za zdravstvenu zaštitu određene kategorije građana. Prirodno lječilište je zdravstvena ustanova koja obavlja liječenje i medicinsku rehabilitaciju, uz korišćenje prirodnog faktora u liječenju (voda, blato, pjesak, more i sl.)

Klinika je zdravstvena ustanova ili dio zdravstvene ustanove na tercijarnom nivou zdravstvene zaštite koja obavlja djelatnosti bolničke, specijalističko-konsultativne i konzilijarne zdravstvene zaštite, kao i najsloženije oblike zdravstvene zaštite za djelatnosti iz određene grane medicine,

odnosno stomatologije (čl. 45).

Kliničko-bolnički centar je zdravstvena ustanova na tercijarnom nivou zdravstvene zaštite.

Klinički centar je odgovoran za stručno-metodološku edukaciju i koordinaciju na svim nivoima zdravstvene zaštite. Institut je zdravstvena ustanova na tercijarnom nivou zdravstvene zaštite ili organizacioni dio zdravstvene ustanove na tercijarnom nivou, koji pruža visoko specijalističko-konsultativnu, konzilijsku i bolničku zdravstvenu zaštitu ili samo specijalističko-konsultativnu zdravstvenu zaštitu.

Institut se može osnovati za obavljanje djelatnosti javnog zdravlja, iz jedne ili više oblasti zdravstvene zaštite ili grana medicine, odnosno stomatologije (čl. 48).

DODATNI SADRŽAJI

Zdravstvena zaštita se obezbeđuje uz poštovanje načela humanosti, koje podrazumijeva partnerski odnos pacijenta/ osiguranog lica i zdravstvenog radnika, uz uzajamno povjerenje i poštovanje. Načelo humanosti, takođe podrazumijeva i pravo na najviši nivo olakšavanja patnji i bola, ali ne podrazumijeva eutanaziju. Pacijent ima pravo da učestvuje u medicinskom istraživanju uz pristanak. Zdravstvena zaštita zasniva se na načelu poštovanja prava na privatnost i

povjerljivost svih ličnih informacija koje je pacijent saopštio zdravstvenom radniku. Podaci o zdravstvenom stanju pacijenta su posebno osjetljivi i njihovo iznošenje u javnost se sankcionise. Prema tome, predviđena je prekršajna djelatnost zdravstvene ustanove koja obavlja zdravstvenu zaštitu, kao i prekršajna odgovornost odgovornog lica. Zdravstvena zaštita se zasniva na načelu poštovanja prava drugih pacijenata, kao i odgovornosti pacijenta za lično zdravlje.

ZANIMLJIVOST

Poštovanje prava na privatnost i povjerljivost svih ličnih informacija koje je pacijent saopštio zdravstvenom radniku predviđeno je u Hipokratovoj zakletvi iz 5. vijeka prije nove

ere. Određeno je „da ču ono što vidim i čujem u toku liječenja, a što se ni pod kojim okolnostima ne smije prenositi drugima, zadržati za sebe i čuvati kao tajnu“.



Slika 11. Kliničko-bolnički centar Crne Gore

PITANJA I ZADACI

1. Imenuj nivoje na kojima se ostvaruje zdravstvena zaštita.
2. Obrazloži način osnivanja zdravstvene ustanove.
3. Procijeni značaj zdravstvene zaštite na tercijarnom nivou.
4. Uporedi funkcioniranje poliklinike, klinike i kliničkog centra.

5.5. PRAVA IZ OBAVEZNOG ZDRAVSTVENOG OSIGURANJA

Prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja jesu: a) pravo na zdravstvenu zaštitu; b) pravo na naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad i c) pravo na naknadu putnih troškova u vezi s korišćenjem zdravstvene zaštite. Ova prava se obezbjeđuju osiguranim licima koja su obuhvaćena obaveznim zdravstvenim osiguranjem. Prava iz zdravstvenog osiguranja ne mogu se prenositi na druga lica niti se mogu nasljeđivati. Nasleđuju se prava na novčane naknade koje su dospjele za isplatu, a ostale su neisplaćene zbog smrti osiguranika.

Za ostvarivanje prava na naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad osiguranik mora da ima staž osiguranja u obveznom zdravstvenom osiguranju u skladu sa zakonom (dva mjeseca bez prekida ili četiri mjeseca s prekidima u posljednjoj godini prije početka korišćenja ovog prava). Pravo na zdravstvenu zaštitu i pravo na naknadu putnih troškova osiguranik stiče danom osiguranja. Članovi porodice osiguranika ostvaruju prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja pod uslovom da osiguranik po osnovu koga ostvaruju ta prava ispunjava odgovarajuće uslove. Međutim, članovi porodice osiguranika mlađi od 18 godina ostvaruju prava iz zdravstvenog osiguranja iako nijesu ispunjeni predviđeni uslovi. U slučaju hitne medicinske pomoći i povrede na radu osiguranik i članovi porodice osiguranika ostvaruju prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja iako nijesu ispunjeni predviđeni uslovi.

5.5.1. Pravo na zdravstvenu zaštitu

Obaveznim zdravstvenim osiguranjem obezbjeđuju se sljedeći vidovi zdravstvene zaštite (čl. 15 i čl. 16 Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju):

- promocija zdravlja (kroz individualni i grupni savjetodavni rad);
- prevencija bolesti (preventivni programi i pregledi, imunizacija);
- dijagnostika, pregledi i liječenje, uključujući mjere rane identifikacije i sprečavanja progresije oštećenja (dijagnostika na svim nivoima zdravstvene zaštite);
- rehabilitacija i specijalizovana medicinska rehabilitacija (na svim nivoima zdravstvene zaštite);
- kontinuirana zdravstvena njega (patronaža i kućne posjete);
- stomatološka zdravstvena zaštita (npr. preventivni pregledi, dijagnostika i liječenje djece do 18 god. i drugih lica);
- hitna i urgentna medicinska pomoć;
- dijaliza;

- usluge transfuzione medicine;
- lijekovi i medicinska sredstva;
- medicinsko-tehnička pomagala.

Obaveznim zdravstvenim osiguranjem obezbeđuje se promocija zdravlja kroz medicinske mjere i postupke za unapređenje zdravstvenog stanja kao što su: grupni i individualni rad, učešće u promotivnim kampanjama (na primjer, kampanja Ministarstva zdravlja za suzbijanje upotrebe duvanskih proizvoda), po različitim populacionim grupama i u odnosu na različite rizike po zdravlje, u dijelu prevencije zaraznih bolesti (na primjer, kampanja higijene ruku *Operite Vaše ruke*) i vodećih nezaraznih bolesti, kao i donošenje na svijet zdravog i željenog djeteta (promotivni lifleti o zdravlju majke i beba koje je uradilo Ministarstvo zdravlja u saradnji sa UNICEF-om).

Obaveznim zdravstvenim osiguranjem obezbeđuje se prevencija zdravlja koja obuhvata preventivne programe i pregledе (preventivni ultrazvučni i mamografski pregledi povodom oktobra, mjeseca borbe protiv karcinoma dojke). Dijagnostika, pregled i liječenje podrazumijeva dijagnostiku na svim nivoima zdravstvene zaštite, pregledе u zdravstvenoj ustanovi, odnosno u kući osiguranog lica i liječenje na svim nivoima zdravstvene zaštite u Crnoj Gori i liječenje u inostranstvu. Ljekarski pregledи i druge vrste medicinske pomoći radi utvrđivanja, praćenja i provjeravanja zdravstvenog stanja, uključujući i patronaže i kućne posjete, sastavni su dio obavezognog zdravstvenog osiguranja.

Prevencija i liječenje bolesti usta i zuba obuhvata: promociju zdravlja kroz savjetodavni rad, preventivne pregledе djece do 18 godina, dijagnostiku i liječenje djece do 18 godina života, učenika i studenata i djece bez roditeljskog staranja, a najkasnije do navršenih 26 godina života. Stomatološka zdravstvena zaštita, takođe, obuhvata: dijagnostiku i liječenje lica starijih od 67 godina života; žena u toku trudnoće i godinu dana nakon porođaja; lica s invaliditetom, kao i mobilne ortopedске aparate za djecu do 18 godina, odnosno fiksne aparate za djecu do 18 godina koja imaju autistične poremećaje, epilepsiju i oštećenja koja ograničavaju otvaranje usta. Pod zdravstvenom zaštitom podrazumiјeva se, takođe: stomatološka zdravstvena zaštita na sekundarnom i tercijarnom nivou zdravstvene zaštite, hitna medicinska i urgentna pomoć u okviru dijagnostičkih procedura, dijaliza (uz sanitetski prevoz oboljelog od kuće do zdravstvene ustanove i nazad), liječenje krvlju, lijekovi koji se izdaju na recept apotekama, medicinska sredstva i materijali, medicinsko-tehnička pomagala, sanitetski transport na svim nivoima zdravstvene zaštite, presađivanje organa i tkiva u svrhu liječenja, tri pokušaja liječenja steriliteta uz pomoć asistirane reproduktivne tehnologije kod žene do navršene 44. godine života koja nema djece ili ima manje od dvoje žive djece rođene u istoj bračnoj odnosno vanbračnoj zajednici, troškovi smještaja i ishrane pratioca djeteta do petnaeste godine života odnosno djece do osamnaest godina života koja su oboljela od malignih bolesti, kao i djece koja imaju oštećenja mišića i neuromuskularne bolesti, plegični sindrom, oštećenje sluha, vida i govora sa više od 70% tjelesnog oštećenja, intelektualni invaliditet sa IQ 69 i manje, autistične poremećaje, psihoze i epilepsiju.

Zdravstvena zaštita na sekundarnom i tercijarnom nivou obezbeđuje se u visini 80% iz sredstava obavezognog zdravstvenog osiguranja.

ZADATAK

Analiziraj član 18 Zakona o obaveznom zdravstvenom osiguranju.

5.5.2. Zdravstvene usluge koje ne podliježu obaveznim vidovima zdravstvene zaštite

U skladu sa čl. 25 Zakona o obaveznom zdravstvenom osiguranju iz obavezognog zdravstvenog osiguranja ne obezbeđuju se sredstva za:

- 1) prekid trudnoće iz nemedicinskih razloga;
- 2) sterilizaciju, osim ako je medicinski indikovana;
- 3) medicinska ispitivanja radi utvrđivanja zdravstvenog stanja, tjelesnog oštećenja i invalidnosti u postupcima kod drugih organa i organizacija;
- 4) zdravstveni pregledi radi izdavanja uvjerenja o zdravstvenoj sposobnosti, osim za izdavanje uvjerenja o zdravstvenoj sposobnosti nezaposlenog lica u svrhu zapošljavanja;
- 5) pratioca kod bolničkog liječenja i specijalizovane medicinske rehabilitacije;
- 6) imunizaciju koja nije obuhvaćena Programom obaveznih imunizacija;
- 7) stomatološku zdravstvenu zaštitu na primarnom nivou
- 8) dijagnostiku i liječenje koji su u fazi istraživanja, odnosno eksperimenta, liječenje uz primjenu ljekova i medicinskih sredstava koji su u fazi kliničkih ispitivanja;
- 9) ljekove koji nijesu obuhvaćeni listom ljekova;
- 10) medicinsko-tehnička pomagala i medicinska sredstva koja se ugrađuju u ljudski organizam
- 10a) specijalizovanu medicinsku rehabilitaciju i liječenje hiperbaričnom oksigenom terapijom koje je obavljeno mimo propisanih indikacija;
- 11) refrakcione operacije za skidanje dioptrije ako se poboljšanje vida može postići naočarima;
- 12) zahvate estetske rekonstruktivne hirurgije, osim estetske rekonstrukcije kongenitalnih anomalija kod djece, rekonstrukcije dojki nakon mastektomije i estetske rekonstrukcije nakon teških ozljedivanja u cilju sprečavanja invaliditeta;
- 13) hirurško liječenje gojaznosti;
- 14) liječenje medicinskih komplikacija koje nastaju kao posljedica korišćenja zdravstvene zaštite van utvrđenih standarda;
- 15) specifičnu zdravstvenu zaštitu zaposlenih koja se ostvaruje na osnovu ugovora između poslodavca i zdravstvene ustanove, u skladu sa zakonom;
- 16) posebne uslove i pogodnosti pružanja zdravstvene zaštite u pogledu kadra, smještaja, njegi i vremena, u skladu sa zakonom;
- 17) zdravstvenu zaštitu koja se ostvaruje u zdravstvenim ustanovama i kod drugih davalaca zdravstvenih usluga sa kojim Fond nema zaključen ugovor;
- 18) zdravstvenu zaštitu koja se ostvaruje u zdravstvenim ustanovama i kod drugih davalaca zdravstvenih usluga sa kojima Fond ima zaključen ugovor, a koju osiguranik ne ostvari na način i po postupku propisanim ovim zakonom i propisima donesenim na osnovu ovog zakona;
- 18a) zdravstvenu zaštitu koja je ostvarena u zdravstvenim ustanovama van Crne Gore suprotno načinu i postupku propisanim ovim zakonom;
- 19) specijalističko-konsultativnu i bolničko zdravstvenu zaštitu koja se ostvaruje mimo utvrđenih lista čekanja, u skladu sa ovim zakonom;

- 20) metode i postupke alternativne i tradicionalne medicine;
- 21) pregledi za procjenu zdravstvene sposobnosti profesionalnih sportista;
- 22) terapije hipnozom, elektrohipnozom, elektroslip terapije, elektronarkoze i narko-sinteze;
- 23) dobijanje drugog stručnog mišljenja van Crne Gore.

Osigurano lice ima pravo na lijekove sa osnovne i doplatne liste lijekova. Osnovna lista lijekova sadrži ekonomski prihvatljive lijekove za liječenje svih bolesti koji su u potpunosti obuhvaćeni sredstvima obaveznog zdravstvenog osiguranja. Doplatna lista lijekova sadrži lijekove koji su terapijska paralela (terapijska alternativa) lijekovima sa osnovne liste lijekova i osiguraniku se obezbjeđuju u visini cijene lijeka sa osnovne liste. Osigurano lice ima pravo na medicinska sredstva koja se ugrađuju u ljudski organizam, sa liste medicinskih sredstava; medicinsko-tehnička pomagala sa liste medicinsko-tehničkih pomagala; medicinsku rehabilitaciju u zdravstvenim ustanovama koje obavljaju medicinsku rehabilitaciju, sa liste bolesti, stanja i posljedica povreda i liječenje hiperbaričnom oksigen terapijom.

5.5.3. Zdravstvena zaštita osiguranih lica u inostranstvu

Osiguranik u skladu sa članom 26 Zakona o obaveznom zdravstvenom osiguranju, koji je upućen na rad, stručno usavršavanje ili školovanje u državi sa kojom je zaključen međunarodni ugovor o socijalnom osiguranju, ima pravo na korišćenje zdravstvene zaštite na teret sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja, u skladu sa ovim zakonom i zaključenim međunarodnim ugovorom o socijalnom osiguranju. Članovi uže porodice osiguranika, 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 pravo na hitnu medicinsku pomoć. Osiguranik koji je upućen na rad, stručno usavršavanje ili školovanje u zemlju sa kojom nije zaključen međunarodni ugovor o socijalnom osiguranju i članovi uže porodice dok sa osiguranikom borave u inostranstvu imaju pravo na hitnu medicinsku pomoć.

Osigurano lice koje iz privatnih razloga boravi u državi sa kojom je zaključen međunarodni ugovor o socijalnom osiguranju, ima pravo na hitnu medicinsku pomoć ukoliko se utvrди da pružena hitna medicinska pomoć nije mogla da se odloži do povratka u Crnu Goru i ukoliko se utvrdi da u inostranstvo nije otputovalo u cilju liječenja (čl. 27).

5.5.4. Prekogranična zdravstvena zaštita

U skladu sa čl. 29 i čl. 30 Zakona o obaveznom zdravstvenom osiguranju osigurano lice ima pravo da na teret sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja koristi zdravstvenu zaštitu u drugim državama članicama Evropske unije i trećim državama.

Prekogranična zdravstvena zaštita se ostvaruje u skladu sa načelima univerzalnosti, dostupnosti kvalitetne zdravstvene zaštite, pravičnosti i solidarnosti, u skladu sa ovim zakonom, zakonom države liječenja, kao i standardima i smjernicama o kvalitetu i bezbjednosti koje je utvrdila država liječenja, u skladu sa standardima Evropske unije.

Pravo na prekograničnu zdravstvenu zaštitu osigurana lica ostvaruju u obimu prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja, u skladu sa ovim zakonom.

Prekogranična zdravstvena zaštita podrazumijeva:

- planiranu zdravstvenu zaštitu za koju je potrebno prethodno odobrenje Fonda;
- planiranu specijalističko-konzilijarnu zdravstvenu zaštitu za koju nije potrebno prethodno odobrenje Fonda;
- hitnu medicinsku pomoć, u skladu sa zakonom; i
- pravo na priznavanje recepata za ljekove koji su izdati u drugoj državi.

Postupak, uslove i način priznavanja recepata za ljekove koji su izdati u drugoj državi propisuje Ministarstvo.

DODATNI SADRŽAJI

Bez obzira na činjenicu da pacijent ima pravo da odbije medicinsku mjeru, nepristanak na predloženu medicinsku mjeru može imati određene radno-pravne posljedice (na primjer, zloupotreba bolovanja kao otkazni rok) i posljedice po određena prava zaposlenog po osnovu zdravstvenog osiguranja (gubitak prava na naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad). U ovom slučaju

sprovodi se test interesa privatnog i javnog. Ukoliko nosilac socijalnog osiguranja (Fond zdravstvenog osiguranja) odbije nadoknadu troškova medicinskog tretmana, takođe se sprovodi test interesa – da li je dobijanje medicinskog tretmana (terapije, operacije) razumno ili prelazi okvire ličnog integriteta i tek zatim zaključuje koji je interes povrijeđen, odnosno odlučuje o ispravnosti određenih posljedica.

PITANJA I ZADACI

1. Nabroj prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja.
2. Obrazloži uticaj prevencije na zdravlje ljudi.
3. Analiziraj zdravstvene usluge koje ne podliježu obaveznim vidovima zdravstvene zaštite.
4. Istraži kolika je učestalost upućivanja pacijenata u inostranstvo na liječenje.

5.6. PRAVO NA NAKNADU ZARADE ZA VRIJEME PRIVREMENE SPRIJEČENOSTI ZA RAD

Pravo na naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad pripada: a) zaposlenim licima; b) izabranim ili imenovanim licima ako za obavljanje funkcije ostvaruju zaradu; c) državljanima Crne Gore koji su u Crnoj Gori zaposleni kod stranih ili međunarodnih organizacija i ustanova; d) licama upućenim na rad u inostranstvo, a koja su zaposlena u privrednom društvu ili drugom pravnom licu čije je sjedište u Crnoj Gori; e) strancima koji u Crnoj Gori rade kod domaćih fizičkih i pravnih lica na osnovu sporazuma o međunarodno-tehničkoj saradnji; f) strancima koji su u Crnoj Gori zaposleni kod međunarodnih organizacija i ustanova i drugih stranih fizičkih i stranih pravnih lica; g) preduzetnici i lica koja samostalno obavljaju profesionalnu djelatnost kao osnovno zanimanje. Ukoliko navedena lica zadesi određeni osigurani rizik (bolest, povreda, trudnoća, porođaj), onda ih on sprečava da privremeno rade i da na osnovu toga stiču zaradu.

Privremena spriječenost za rad znači istovremeno i ugrožavanje materijalne egzistencije osiguranika i članova porodice koje on izdržava. Znači, osiguranik ima potrebu ne samo da mu bude pružena zdravstvena usluga – liječenje (ili rehabilitacije), nego i potrebu za novčanim davanjima da bi obezbijedio egzistenciju za vrijeme trajanja spriječenosti za rad. Pravom na naknadu zarade obezbjeđuje se egzistencija osiguranika i članova njegove porodice. Naknada zarade pripada osiguranicima, u skladu sa članom 37 Zakona o obaveznom zdravstvenom osiguranju, ako su:

- spriječeni da rade uslijed bolesti ili povrede (privremeno spriječeni za rad);
- stavljeni pod zdravstveni nadzor ili se nad njima sprovodi karantin;
- izolovani kao kliconoše ili zbog pojave zaraze u domaćinstvu;
- određeni da njeguju oboljelog člana uže porodice;
- spriječeni da rade zbog dobrovoljnog davanja krvi, organa, tkiva i ćelija;
- određeni za pratioca oboljelog lica upućenog na liječenje ili ljekarski pregled u drugo mjesto, odnosno dok traje bolničko liječenje.

Naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad dužan je da obračuna i isplati poslodavac. Poslije isteka 60 dana privremene spriječenosti za rad, naknadu zarade obračunava i isplaćuje poslodavac, a Fond poslodavcu refundira isplaćena sredstva. Naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog održavanja trudnoće, Fond refundira poslodavcu od prvog dana odobravanja privremene spriječenosti za rad, a u skladu sa članom 38 Zakona o obaveznom zdravstvenom osiguranju.

5.6.1. Osnov za naknadu zarade

Osnov za obračun naknade zarade, a u skladu sa članom 39 Zakona o obaveznom zdravstvenom osiguranju, za vrijeme privremene spriječenosti za rad je prosjek osnovne zarade, odnosno naknade zarade koju je zaposleni ostvario u posljednjih 12 mjeseci koji prethode mjesecu u kome je nastupila privremena spriječenost za rad. Osnovna zarada sastoji se od startne zarade, koeficijenta složenosti uvećanog za svaku započetu godinu radnog staža i obračunske vrijednosti koeficijenta. Ukoliko nije moguće utvrditi osnov za naknadu zarade, kao osnov za naknadu zarade uzima se iznos zarade koju bi zaposleni ostvario da je radio. Visina naknade određuje se u određenom procentu od osnova. Članom 40 Zakona o zdravstvenom osiguranju određen je najniži i najviši iznos od osnova. Prema ovom zakonu naknada se određuje najmanje u visini od 70% od osnova za naknadu, s tim što ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom. Radi pružanja minimuma materijalne zaštite, zakonodavac je propisao da naknada ne može biti manja iako su zarade zaposlenih različite po svojoj visini. Visina naknade koju obezbjeđuje poslodavac iz svojih sredstava može se utvrditi u većem iznosu od 70% od osnova za naknadu zarade.

Naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad u visini od 100% od osnova za naknadu zarade obezbjeđuje se osiguranim licima:

- uslijed profesionalne bolesti i povrede na radu, održavanja trudnoće (liječenja prijetećeg abortusa), kao i dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa;
- radi liječenja osnovne bolesti i stanja: malignih bolesti, hemofilije, cistične fibroze, epilepsijske, multiple skleroze, cerebralne paralize, sistemskih autoimunih bolesti, HIV-a, karantinskih bolesti i psihoze kao i uslijed njege djeteta oboljelog od malignih bolesti;
- s urođenim nedostatkom gornjih ili donjih ekstremiteta, slijepim i gluvonijemim.

5.6.2. Obezbeđenje i isplata naknade

U skladu sa članom 41 Zakona o obaveznom zdravstvenom osiguranju Fond refundira poslodavcu isplaćenu naknadu zarade u visini od 70% od osnova za naknadu, a najviše do iznosa koji ne može biti veći od jedne prosječne zarade zaposlenih u Crnoj Gori u prethodnoj godini, po podacima organa uprave nadležnog za poslove statistike. Fond refundira poslodavcu isplaćenu naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog održavanja trudnoće (liječenja prijetećeg abortusa), do iznosa koji ne može biti veći od dvije prosječne zarade zaposlenog u Crnoj Gori u prethodnoj godini, po podacima organa uprave nadležnog za poslove statistike.

Ukoliko osiguranik radi kod više poslodavaca istovremeno, Fond naknadu refundira poslodavcima srazmjerno vremenu provedenom na radu kod svakog poslodavca.

5.6.3. Upućivanje zaposlenog nadležnom organu za ocjenu radne sposobnosti

U skladu sa članom 44 Zakona o obaveznom zdravstvenom osiguranju Fond je dužan u slučaju dužeg trajanja privremene spriječenosti za rad prouzrokovane bolešću ili povredom, a najkasnije po isteku deset mjeseci neprekidne spriječenosti za rad, odnosno po isteku 12 mjeseci u toku kojih je bilo ukupno deset mjeseci spriječenosti za rad sa prekidima, da zaposlenog sa potrebnom medicinskom dokumentacijom uputi nadležnom organu za ocjenu radne sposobnosti, odnosno invalidnosti, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Nadležni organ koji procjenjuje radnu sposobnost 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 Crne Gore.

5.6.4. Slučajevi u kojima osiguraniku ne pripada naknada

U skladu sa članom 45 Zakona o obaveznom zdravstvenom osiguranju osiguraniku ne pripada naknada zarade:

- 1) ako je prouzrokovalo spriječenost za rad;
- 2) ako za vrijeme privremene spriječenosti za rad obavlja privrednu ili drugu djelatnost, bez obzira da li ostvaruje prihod od te djelatnosti;
- 3) ako je sprečavao ozdravljenje, odnosno osposobljavanje za rad;
- 4) ako se bez opravdanog razloga ne podvrgne liječenju, osim ako za liječenje nije potreban pristanak predviđen posebnim propisima;
- 5) ako 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;
- 6) ako u vrijeme korišćenja prava na privremenu spriječenost za rad promijeni mjesto boravka, osim u cilju liječenja, u skladu sa zakonom.

ZADATAK

Na osnovu stečenih znanja objasni pripada li naknada zarade licima koja se nalaze na izdržavanju kazne zatvora i licima kojima je izrečena mjera bezbjednosti.

5.6.5. Pravo na naknadu troškova prevoza

U skladu sa članom 47 Zakona o obaveznom zdravstvenom osiguranju naknada troškova prevoza u vezi sa korišćenjem zdravstvene zaštite obezbjeđuje se osiguranom licu, kao i pratiocu.

Pratilac se odobrava osiguranom licu koje je mlađe od 18 godina života, osiguranom licu koje je teže tjelesno ili duševno ometeno u razvoju ili kod kojeg je u toku života došlo do gubitka pojedinih tjelesnih ili psihičkih funkcija uslijed kojih nije u mogućnosti da samostalno obavlja osnovne životne aktivnosti, osiguranom licu koje je slijepo, slabovidno, gluvo, gluvonijemo, osiguranom licu sa autizmom, osiguranom licu koje je oboljelo od malignih bolesti i osiguranom licu koje ima oštećenje mišića, neuromišićne bolesti ili plegični sindrom.

Naknada troškova prevoza pripada osiguranom licu kada je od izabranog doktora ili izabranog tima, odnosno nadležne ljekarske komisije upućen u drugo mjesto van opštine prebivališta u vezi sa ostvarivanjem zdravstvene zaštite ili radi ocjene privremene spriječenosti za rad.

Naknada troškova prevoza ne pripada osiguranom licu kada zdravstvenu zaštitu nije ostvarilo u najbližoj zdravstvenoj ustanovi ili kod drugog davaoca zdravstvenih usluga, u kojima je moglo da ostvari zdravstvenu zaštitu, kao ni osiguraniku koji je zdravstvenu zaštitu ostvario u zdravstvenoj ustanovi u mjestu zaposlenja, ukoliko za vrijeme korišćenja zdravstvene zaštite nije bio privremeno spriječen za rad.

DODATNI SADRŽAJI

Osigurano lice koje ostvari zdravstvenu zaštitu na sekundarnom i tercijarnom nivou, a koju nije mogao da ostvari po uputu izabranog doktora ili ljekarske komisije u zdravstvenoj ustanovi za koju je imao uput, naknadu troškova ostvaruje po osnovu: zahtjeva, uputnice, izvještaja doktora specijaliste ili konzilijuma doktora odgovarajuće specijalnosti, računa o plaćenoj usluzi sa fiskalnim blokom, otpusne liste, za slučaj bolničkog lijenja, potvrde zdravstvene ustanove u koju je osigurano lice upućeno kojom se dokazuje da usluga nije mogla biti pružena. Naknada troškova ostvaruje se u visini koštanja tih usluga, ali najviše do cijene tih usluga u zdravstvenim ustanovama s kojima Fond ima

zaključen ugovor. Naknadu troškova nabavke medicinskih sredstava i lijekova s liste lijekova osigurano lice ostvaruje na osnovu: zahtjeva, izvještaja doktora specijaliste odnosno konzilijuma doktora odgovarajuće specijalnosti da je upotreba medicinskog sredstva ili lijeka bila neophodna, izvještaja izabranog doktora, recepta ili naloga za injekcije, otpusne liste ili izvještaja konzilijuma doktora kao dokaza da je osigurano lice samo obezbijedilo medicinsko sredstvo ili lijek, računa o kupovini lijeka sa fiskalnim blokom, potvrde zdravstvene ustanove da prilikom propisivanja nije raspolagala lijekom i potvrde apoteke o cijeni lijeka i da lijeka nije bilo u vrijeme propisivanja lijeka.

ZANIMLJIVOST

Privremenu spriječenost za rad zbog njege oboljelog člana uže porodice osiguranika izabrali doktor odobrava:

– na predlog izabranog pedijatra oboljelog

člana uže porodice do 15 godina života,
– na predlog doktora odgovarajuće specijalnosti koji liječi oboljelog člana uže porodice starijeg od 15 godina.

PITANJA I ZADACI

1. Nabroj kojim licima pripada naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad.
2. Utvrdi pojam osnova za naknadu zarade.
3. Analiziraj slučajeve u kojima osiguraniku ne pripada naknada.
4. Procijeni opravdanost naknade troškova prevoza.

5.7. POSTUPAK OSTVARIVANJE PRAVA IZ OBAVEZNOG ZDRAVSTVENOG OSIGURANJA

Prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja može ostvariti lice kome je utvrđeno svojstvo osiguranog lica. Svojstvo osiguranog lica utvrđuje Fond, na osnovu podataka koji se vode u skladu sa zakonom (čl. 48 Zakona o obaveznom zdravstvenom osiguranju).

Svojstvo osiguranog lica ostvaruje se samo po jednom osnovu i dokazuje se zdravstvenom knjižicom koju izdaje Fond. Postupak ostvarivanja prava iz zdravstvenog osiguranja regulisan je Zakonom o obaveznom zdravstvenom osiguranju. U postupku ostvarivanja prava iz zdravstvenog osiguranja posebnu ulogu ima Fond zdravstvenog osiguranja. Zdravstvena ustanova obezbjeđuje blagovremenu zdravstvenu zaštitu, u zavisnosti od vrste zdravstvene usluge i hitnosti slučaja. Za određene zdravstvene usluge iz oblasti dijagnostike i liječenja, koje nijesu hitne, mogu se sačiniti liste čekanja. Osiguranik koji želi da mu se pruži zdravstvena zaštita mimo redoslijeda sa liste čekanja, snosi troškove tako ostvarene zdravstvene zaštite. O priznavanju prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja odlučuje Fond, po pravilu, bez donošenja rješenja (Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju). Međutim, Fond donosi rješenje o pravima iz obaveznog zdravstvenog osiguranja kada je to utvrđeno zakonom, opštim aktom Fonda, kao i na zahtjev osiguranog lica. Fond vodi evidenciju osiguranih lica koja ostvaruju prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja. O pravima osiguranika u prvom stepenu odlučuje Fond, a u drugom stepenu Ministarstvo. U postupku ostvarivanja prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja, kao organi vještačenja za medicinska pitanja, učestvuju prvoštepena ljekarska komisija koju obrazuje Fond i drugostepena ljekarska komisija koju obrazuje Ministarstvo (čl. 54). U postupku ostvarivanja prava utvrđenih ovim zakonom primjenjuju se odredbe zakona kojim je uređen upravni postupak. Osigurano lice i njegov pratilac imaju pravo na naknadu troškova prevoza. Ukoliko osigurano lice umre za vrijeme ostvarivanja zdravstvene zaštite, porodica ima pravo na naknadu troškova prevoza posmrtnih ostataka. Postupak ostvarivanja ovih prava propisuje Fond uz saglasnost Ministarstva.

5.7.1. Pravo na slobodan izbor doktora medicine ili doktora stomatologije

U skladu sa čl. 6 Zakona o pravima pacijenata (Sl. list Crne Gore, br. 40/2010 I 40/2011 – drugi zakon) pacijent ima pravo da izabere doktora medicine, odnosno doktora stomatologije, u zdravstvenoj ustanovi u mjestu prebivališta. U zdravstvenoj ustanovi na sekundarnom i tercijarnom nivou zdravstvene zaštite u koju je pacijent upućen od strane izabranog doktora medicine, odnosno doktora stomatologije, pacijent ima pravo da izabere doktora specijalistu medicine, odnosno stomatologije, u skladu sa kadrovskim mogućnostima ustanove.

Za maloljetnog pacijenta, odnosno pacijenta liшенog poslovne sposobnosti izbor doktora vrši zakonski zastupnik, odnosno staralac.

Pacijent ima pravo da tokom liječenja pisanim putem zatraži promjenu doktora medicine, odnosno doktora stomatologije. Pacijent takođe ima pravo na blagovremen pristup svim vrstama informacija o svom zdravstvenom stanju i bolesti, načinu pružanja zdravstvenih usluga i njihovog korišćenja, kao i na sve ostale informacije koje su poznate i dostupne. Zdravstvena ustanova je dužna da pacijentu pruži informaciju o sadržini medicinske dokumentacije. Pacijent u skladu sa ovim Zakonom ima pravo da zna identitet zdravstvenog radnika, na način što su zdravstveni radnici obavezni da nose identifikacionu karticu. Identifikacione kartice se izdaju u skladu sa statutom zdravstvene ustanove.

5.7.2. Prvostepena ljekarska komisija

Ljekarska komisija je stručno-medicinsko tijelo koje daje nalaz i mišljenje u postupku ostvarivanja prava osiguranih lica iz obveznog zdravstvenog osiguranja. Ljekarska komisija se obrazuje u područnim jedinicama Fonda za zdravstveno osiguranje, u skladu sa Pravilnikom o sastavu, načinu obrazovanja i rada prvostepene ljekarske komisije (Sl. list RCG, br. 69/06 od 14. 11. 2006. godine):

- Područna jedinica Podgorica s kancelarijama Danilovgrad i Kolašin
- Područna jedinica Nikšić s kancelarijama Plužine i Šavnik
- Područna jedinica Berane s kancelarijama Plav i Andrijevica
- Područna jedinica Pljevlja s kancelarijom Žabljak
- Područna jedinica Bijelo Polje s kancelarijom Mojkovac
- Područna jedinica Bar s kancelarijom Ulcinj
- Područna jedinica Cetinje s kancelarijom Budva
- Područna jedinica Kotor s kancelarijom Tivat
- Područna jedinica Rožaje
- Područna jedinica Herceg Novi.

Ljekarsku komisiju obrazuje direktor Fonda. Nju čine doktori specijalisti različitih grana medicine. Rješenjem o obrazovanju utvrđuje se njen sastav, naknada za rad i druga pitanja od značaja za rad ljekarske komisije. Ljekarska komisija se sastoji od predsjednika i dva člana. Takođe ima zamjenika člana. Predsjednik i članovi odgovorni su za pravilan rad ljekarske komisije. Mandat članova ljekarske komisije traje godinu, s tim što isti članovi mogu biti imenovani najviše dva puta. Mandat članova ljekarske komisije može prestati i prije roka na koji su izabrani:

- na lični zahtjev;
- ako se ne pridržavaju propisa koje su dužni primjenjivati;

- ako svojim radom i ponašanjem narušavaju ugled ljekarske komisije;
- ako ne podnose izvještaj o svom radu.

Ljekarska komisija daje nalaz i mišljenje o:

- privremenoj spriječenosti za rad dužoj od 30 dana;
- upućivanju osiguranika nadležnom organu za ocjenu radne sposobnosti odnosno invalidnosti po propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju u slučaju dužeg trajanja privremene spriječenosti za rad prouzrokovane bolešću ili povredom, a najkasnije po isteku 10 mjeseci spriječenosti za rad s prekidima;
- zdravstvenom stanju osiguranog lica radi ostvarivanja prava na zdravstvenu zaštitu za vrijeme privremenog boravka u inostranstvu;
- opravdanosti bolničkog liječenja u inostranstvu, ukoliko osigurano lice teže oboli i nastane potrebe za bolničkim liječenjem za vrijeme boravka u inostranstvu;
- naknadi troškova liječenja u slučaju kada je osiguranom licu u inostranstvu pružena hitna medicinska pomoć, a prethodno mu je izdata potvrda o pravu na korišćenje zdravstvene zaštite u inostranstvu;
- upućivanju osiguranog lica na medicinsku rehabilitaciju u zdravstvene ustanove koje obavljaju specijalizovanu medicinsku rehabilitaciju;
- upućivanju na liječenje u zdravstvene ustanove s kojima Fond ima zaključen ugovor, u bivšim republikama SFRJ;
- potrebi odobravanja medicinsko-tehničkih pomagala (proteze, ortopedска и друга помагала, stomatološko-protetičke pomoći, stomatološki materijali i nadoknade);
- naknadi troškova u vezi s liječenjem, nabavkom medicinskih sredstava i lijekova;
- osnovanosti prigovora osiguranog lica na nalaz i mišljenje izabranog doktora;
- osnovanosti prigovora osiguranog lica u vezi sa ostvarivanjem drugih prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja;
- ostvarivanju drugih prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja.

Rad ljekarske komisije odvija se na sjednicama. Kada član ljekarske komisije uslijed spriječenosti ne može učestvovati u njenom radu, dužan je da blagovremeno obavijesti predsjednika ljekarske komisije radi angažovanja zamjenika. Zamjenik člana ljekarske komisije za vrijeme rada ima sva prava, dužnosti i odgovornosti člana ljekarske komisije. Predsjednik ljekarske komisije tromjesečno podnosi izvještaj direktoru Fonda o radu ljekarske komisije. Ljekarska komisija donosi nalaz i mišljenje većinom glasova. Nalaz i mišljenje obrazlaže u zavisnosti od zahtjeva osiguranog lica i unosi naročito sljedeće podatke: dijagnozu; dijagnostičke pretrage; dan javljanja ljekarskoj komisiji; naziv konzilijuma, doktora specijaliste za čiji predlog ljekarska komisija daje nalaz i mišljenje; trajanje privremene spriječenosti za rad; vrstu prevoznog sredstva; pravo na pratioca; predlaganje upućivanja na IPK i sl.

5.7.3. Drugostepena ljekarska komisija (Pravilnik o načinu rada, sastava i ovlašćenje drugostepene ljekarske komisije, Sl. list Crne Gore, br. 31/2010 od 4. 6. 2010)

Ljekarsku komisiju obrazuje Ministarstvo zdravlja od doktora medicine odgovarajućih specijalnosti. Rješenje o obrazovanju ljekarske komisije donosi ministar zdravlja. Rješenjem o obrazovanju utvrđuje se njen sastav, naknada za rad i druga pitanja od značaja za rad ljekarske komisije. Stručne i administrativne poslove za potrebe ljekarske komisije obavlja službenik Ministarstva zdravlja. Predsjednik i članovi ljekarske komisije imaju zamjenike. Oni su odgovorni za njen pravilan rad. Imenuju se na period od dvije godine. Mandat im može prestati i prije roka na koji su izabrani:

- na lični zahtjev;
- ako se ne pridržavaju propisa koje su dužni primjenjivati;
- ako svojim radom i ponašanjem narušavaju ugled ljekarske komisije.

Rad ljekarske komisije odvija se na sjednicama. Kada predsjednik ili član ljekarske komisije ne može da prisustvuje sjednici, dužan je da blagovremeno obavijesti službenika Ministarstva u cilju angažovanja zamjenika. Ljekarska komisija donosi nalaz i mišljenje (kada radi u punom sastavu) većinom glasova svojih članova. Takođe, donosi nalaz i mišljene na osnovu nalaza i mišljenja prvostepene ljekarske komisije, medicinske, pravne i druge dokumentacije u spisima predmeta, kao i neposrednog pregleda osiguranog lica kada se ocijeni da je pregled neophodan. Ljekarska komisija može predložiti osiguranom licu dopunu medicinske dokumentacije odnosno obavljanje odgovarajućih dijagnostičkih pregleda i pretraga u cilju davanja pouzdanog nalaza i mišljenja. Nakon uvida u spise predmeta, razmatranja medicinske i druge dokumentacije, navoda žalbe i rezultata neposrednog pregleda ako je izvršen, ljekarska komisija donosi nalaz i mišljenje kojim se:

- daje saglasnost na nalaz i mišljenje prvostepene ljekarske komisije
- djelimično mijenja nalaz i mišljenje prvostepene ljekarske komisije i
- mijenja nalaz i mišljenje prvostepene ljekarske komisije.

Nalaz i mišljenje ljekarske komisije potpisuju predsjednik i članovi. Ukoliko član ljekarske komisije izdvoji svoje mišljenje, to konstatiše i obrazlaže u nalazu i mišljenju.

5.7.4. Prigovor u postupku ostvarivanja zdravstvene zaštite

■ Pravo na prigovor

U skladu sa članom 31 Zakona o pravima pacijenta pacijent kome je uskraćeno pravo na zdravstvenu zaštitu ili određeno pravo utvrđeno ovim zakonom, odnosno pacijent koji nije zadovoljan pruženom zdravstvenom uslugom ili postupkom zdravstvenog ili drugog radnika zdravstvene ustanove može podnijeti prigovor. Za maloljetnog pacijenta, odnosno pacijenta liшенog poslovne sposobnosti prigovor podnosi njegov zakonski zastupnik, odnosno staralac.

Prigovor se podnosi direktoru zdravstvene ustanove ili ovlašćenom licu (u daljem tekstu: zaštitniku prava pacijenata). Zaštitnik prava pacijenata je lice sa završenim fakultetom ili visokom školom zdravstvenog usmjerjenja, psihologije, sociologije ili prava. Zdravstvena ustanova je dužna da organizuje rad zaštitnika prava pacijenata. Direktor zdravstvene ustanove određuje zaštitnika prava pacijenata.

Dvije ili više zdravstvenih ustanova koje na određenom području obavljaju zdravstvenu djelatnost mogu odrediti zajedničkog zaštitnika prava pacijenata.

Prigovor pacijent podnosi usmeno ili u pisanom obliku. Direktor ili zaštitnik prava pacijenata po prigovoru postupa odmah, a najkasnije u roku od tri dana od dana podnošenja prigovora, utvrđuje sve okolnosti i bitne činjenice u vezi sa navodima iznijetim u prigovoru i o tome obavještava podnosioca prigovora – pacijenta. Pacijent koji je nezadovoljan nalazom po prigovoru može se obratiti zdravstvenoj inspekciji, u skladu sa zakonom.

Zdravstvena ustanova je dužna da vodi evidenciju o podnijetim prigovorima pacijenata.

Direktor zdravstvene ustanove podnosi Ministarstvu kvartalni i godišnji izvještaj o podnijetim prigovorima pacijenata, a sve u cilju evidencije koja će poslužiti kao izvor informacija za unapređenje pružanja zdravstvene zaštite na svim nivoima.

DODATNI SADRŽAJI

Prilikom ostvarivanja zdravstvene zaštite, u skladu sa Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, građanin ima pravo na:

- slobodan izbor doktora medicine i doktora stomatologije;
- informisanje i obavještavanje o svim pitanjima koja se odnose na njegovo zdravlje;
- samoodlučivanje;
- naknadu štete koja mu je nanesena pružanjem neodgovarajuće zdravstvene zaštite;
- drugo stručno mišljenje;
- odbijanje da bude predmet naučnog ispitivanja i istraživanja bez saglasnosti ili bilo kog drugog pregleda ili medicinskog tretmana koji ne služi njegovom liječenju;

- privatnost i povjerljivost svih podataka koji se odnose na njegovo zdravlje;
- ishranu u skladu s vjerom, u toku boravka u zdravstvenoj ustanovi u kojoj se lijeći;
- uvid u medicinsku dokumentaciju;
- samovoljno napuštanje zdravstvene ustanove;
- prigovor.

Stranac ima pravo na zdravstvenu zaštitu pa su, shodno tome, zdravstvena ustanova i zdravstveni radnici dužni da mu ukažu hitnu medicinsku pomoć. Stranac snosi troškove pružene hitne medicinske pomoći ili druge vrste zdravstvene zaštite prema cjenovniku zdravstvene ustanove.

ZADATAK

Na osnovu stečenih znanja primjeni odredbe Zakona o upravnom postupku u postupku ostvarivanja prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja.

PITANJA I ZADACI

1. Opiši postupak ostvarivanja prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja.
2. Diskutuj o radu prvostepene i drugostepene ljekarske komisije.
3. U kom obliku pacijent podnosi prigovor?
4. Prikaži postupak ostvarivanja prava iz oblasti zdravstvene zaštite koristeći stečena znanja.

REZIME

- ▶ Zdravstveno osiguranje predstavlja organizovan sistem mjera i aktivnosti koje preduzimaju nosioci osiguranja radi zadovoljenja potreba osiguranih lica, koje nastaju kao posljedica postupanja osiguranih lica.
 - ▶ Prava iz zdravstvenog osiguranja su pravo na zdravstvenu zaštitu, pravo na naknadu zarade za vrijeme privremene sprječenosti za radi i pravo na naknadu putnih troškova u vezi sa korišćenjem zdravstvene zaštite.
 - ▶ Zdravstvena zaštita predstavlja skup mjera i aktivnosti na očuvanju, zaštiti i unapređenju zdravlja.
-
- ▶ Zdravstvena djelatnost organizuje se na primarnom, sekundarnom i tercijarnom nivou zdravstvene zaštite.
 - ▶ Prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja može ostvariti lice kome je utvrđeno svojstvo osiguranog lica.
 - ▶ Fond zdravstva je pravno lice sa javnim ovlašćenjima u oblasti prava i obavezama iz obaveznog zdravstvenog osiguranja.
 - ▶ Nadzor nad zakonitošću rada zdravstvene ustanove vrši ministarstvo nadležno za poslove zdravlja.

6. PENZIJSKO I INVALIDSKO OSIGURANJE

U OVOM POGLAVLJU ĆEŠ NAUČITI:

- pojam i značaj penzijskog i invalidskog osiguranja (PIO)
- ko čini osigurana lica u penzijskom i invalidskom osiguranju
- postupak ostvarivanja i način korišćenja prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja
- organizaciju Fonda PIO i način finansiranja

6.1. POJAM I ZNAČAJ PENZIJSKOG I INVALIDSKOG OSIGURANJA

Penzijsko i invalidsko osiguranje je osiguranje kojim se osiguranicima obezbjeđuju prava za slučaj starosti, invalidnosti i tjelesnog oštećenja, a članovima njihovih porodica pravo za slučaj smrti osiguranika, odnosno korisnika prava. U skladu sa čl. 1 Zakona o PIO, penzijsko i invalidsko osiguranje obuhvata:

- a) obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje na osnovu tekućeg finansiranja;
- b) obavezno penzijsko osiguranje na osnovu individualne kapitalizovane štednje i
- c) dobrovoljno penzijsko osiguranje na osnovu individualne kapitalizovane štednje.

Obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje na osnovu tekućeg finansiranja je osiguranje na načelima uzajamnosti i solidarnosti po osnovu rada u zavisnosti od dužine ulaganja i visine osnovice na koju se plaća doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje, osiguranicima obezbjeđuju prava za slučaj starosti, invalidnosti i tjelesnog oštećenja, a članovima njihovih porodica pravo za slučaj smrti osiguranika, odnosno korisnika prava (čl. 4 Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju).

Invalidsko osiguranje je osiguranje za slučaj invalidnosti i tjelesnog oštećenja prouzrokovanih povredom na radu ili profesionalnom bolešcu.

Prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja su lična prava i ne mogu se prenositi na druga lica. Ona ne mogu zastarjeti, osim prava na potraživanja dospjelih, a neisplaćenih iznosa u slučajevima utvrđenim ovim zakonom.

Sredstva za penzijsko i invalidsko osiguranje obezbjeđuju se iz doprinosa koje plaćaju osigurani i poslodavci. U posebnim slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom sredstva za penzijsko i invalidsko osiguranje obezbjeđuje država, odnosno drugi obveznici. 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.

Prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja stiču se, ostvaruju i koriste samo pod uslovima i na način utvrđen zakonom i ne mogu se regulisati drugim propisima. Stečena prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja mogu se ukinuti samo u slučajevima određenim zakonom.

Penzijsko i invalidsko osiguranje regulisano je Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Penzijskim osiguranjem obezbjeđuje se materijalna sigurnost osiguranika i članova njihovih porodica u slučaju nastupanja određenih rizika. Osiguranik se obezbjeđuje od rizika starosti, a članovi porodice se obezbjeđuju za slučaj smrti korisnika prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja. Dakle, subjekti prava na penzijsko osiguranje su osiguranik i članovi porodice. Navedena lica socijalno pravo ostvaruju za slučaj nastupanja određenih rizika u fondovima penzijskog i invalidskog osiguranja. Na osnovu podnijetog zahtjeva, između titulara prava i fonda, uspostavlja se pravni odnos koji je u funkciji sticanja i ostvarivanja prava na penziju na određeni novčani iznos. Penzijsko osiguranje predstavlja socijalni odnos koji se uspostavlja između osiguranog lica, kao subjekta prava i fonda, kao nosioca osiguranja čiji su objekat materijalna davanja. Takav socijalni odnos je unaprijed regulisan normama objektivnog prava, koje predstavljaju izvore prava penzijskog osiguranja i inkorporisane su u zakone i druge pravne akte.

Invalidskim osiguranjem obezbjeđuje se zaštita osiguranicima za slučaj nastupanja određenih rizika kao što su: invalidnost – smanjenje ili gubitak radne sposobnosti; opasnosti od nastupanja

invalidnosti; tjelesnog oštećenja; potrebe za pomoći i njegovom drugog lica i za slučaj nabavke specijalnog pomagala. Dakle, invalidskim osiguranjem su pokriveni rizici koji ugrožavaju sposobnost za rad, odnosno sposobnost za zadovoljenje životnih potreba. S obzirom na posljedice koje kada nastupe otežavaju ili u potpunosti onemogućavaju osiguraniku vršenje rada ili ostvarenje životnih potreba, različiti su i vidovi zaštite kojima se obezbjeđuje pomoć osiguraniku. Među rizicima, koji su pokriveni invalidskim osiguranjem, primarno mjesto zauzima invalidnost, odnosno zaštita osoba sa invaliditetom. Pored zaštite koja se tiče ublažavanja ili otklanjanja posljedica koje izaziva invalidnost, osiguranicima se pruža i preventivna zaštita koja se ogleda u funkciji sprečavanja nastupanja invalidnosti. Invalidskom zaštitom se omogućuje osiguranicima da i dalje ostanu radno aktivna lica, koja će korisnim radom doprinositi stvaranju materijalnih dobara. Nastupanjem rizika, odnosno gubitkom ili smanjenjem radnih sposobnosti, osiguraniku se onemogućava ili otežava vršenje rada, što dovodi do materijalnih, socijalnih i psihičkih posljedica. Dakle, činjenica da ih društvo nije odbacilo i da su u ekonomskom smislu korisni članovi društva, osobama sa invaliditetom omogućuje se da lakše podnesu sve posljedice koje je invalidnost prouzrokovala u njihovoј zdravstvenoj i radnoj sposobnosti. Prilikom ostvarivanja invalidske zaštite uspostavlja se socijalno-pravni odnos između osiguranika, kao titulara prava i na određeni oblik invalidske zaštite, s jedne strane, i poslodavca, odnosno Fonda kao nosioca invalidske zaštite radi ostvarivanja invalidskog prava, s druge strane. Invalidsko osiguranje kao grana socijalnog osiguranja je regulisano pravnim aktima koji sadrže opštne pravne norme kojima se reguliše obezbjeđenje i pružanje invalidske zaštite osiguranicima u slučajevima kada nastupe predviđeni rizici.



Slika 12. Penzioneri i osoba sa invaliditetom

ZADATAK

Uporedi i analiziraj posljedice nastupanja rizika penzijskog i invalidskog osiguranja s posljedicama nastupanja zdravstvenog osiguranja.

ZANIMLJIVOST

Prve odredbe o socijalnom osiguranju unesene su u Opšti imovinski zakonik iz 1888. godine. Deceniju kasnije, knjaz Nikola nastavlja aktivnosti na uređenju penzijskog osiguranja i 1897. godine donosi zakonski tekst kojima je

regulisana ova oblast. Zakon o penzijama je donesen 1902. godine, i njime su u potpunosti regulisana sva važna pitanja iz ove oblasti.

DODATNI SADRŽAJI

Obavezno osiguranje se uspostavlja po sili zakona, što znači da svako lice koje se zaposli po osnovu ugovora o radu ili drugih ugovora kojima se ugovara vršenje određenih poslova stiče status osiguranika nezavisno od njegove volje. Obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje na osnovu tekućeg finansiranja zasniva se na sporazumu generacija, odnosno tekućem finansiranju, što znači da se prava sadašnjih korisnika penzija isplaćuju od doprinosa trenutno aktivne generacije (nacelo raspodjele iz džepa u ruke). Obavezno

penzijsko osiguranje na osnovu individualne kapitalizovane štednje zasniva se na individualnoj štednji osiguranika koja se kapitalizuje. Dobrovoljno penzijsko osiguranje na osnovu individualne kapitalizovane štednje zasniva se na individualnoj štednji osiguranika koja se kapitalizuje, a razlikuje se od drugog stuba osiguranja po tome što se radi o osiguranju koje nije obavezno i koje se uspostavlja na osnovu ugovora (na bazi ugovora osiguranika i privatnih penzijskih fondova).

PITANJA I ZADACI

1. Imenuj vrste osiguranja prema Zakonu o PIO.
2. Utvrdi značaj penzijsko-invalidskog osiguranja.
3. Raščlani iz kojih se izvora obezbjeđuju sredstva za penzijsko i invalidsko osiguranje.
4. Izvedi zaključak o značaju zaštite invalida.

6.2. OSIGURANA LICA IZ PENZIJSKOG I INVALIDSKOG OSIGURANJA

Osigurano lice u penzijsko-invalidskom osiguranju je fizičko lice koje u slučaju nastupanja osiguranog rizika pod određenim uslovima i na određeni način može ostvariti neko od prava po osnovu osiguranja, koje mu je opštom pravnom normom priznato. Neophodno je napraviti razliku između osiguranog lica i osiguranika. Dakle, osiguranik je lice koje po osnovu svog statusa ostvaruje prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja. Osigurana lica prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja stiču po osnovu određene veze sa osiguranikom, kao što je brak, srodstvo, izdržavanje. Prema tome, osigurano lice je širi pojam od osiguranika. Prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja stiču se, ostvaruju i koriste samo pod uslovima i na način utvrđen Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju i ne mogu se regulisati drugim propisima. Osigurana lica (osiguranici), u smislu ovog zakona, jesu:

- a) zaposleni (osiguranik zaposleni);
- b) lica koja obavljaju samostalnu djelatnost (osiguranik samostalnih djelatnosti);
- c) poljoprivrednici (osiguranik-poljoprivrednik).

Ako lice istovremeno ispunjava uslove za osiguranje po više osnova, osnov osiguranja određuje se na taj način što postojanje osnova osiguranja po jednom osnovu isključuje osnov osiguranja o drugom.

Osiguranici zaposleni jesu (čl. 10 Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju):

- lica zaposlena u privrednom društvu, drugom pravnom licu, državnom organu, organu jedinice lokalne samouprave ili kod fizičkog lica;

- profesionalna vojna lica i civilna lica na službi u Vojsci Crne Gore;
- izabrana ili imenovana lica, ako za obavljanje funkcije ostvaruju zaradu;
- 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;
- zaposlena lica upućena u inostranstvo na rad, odnosno zaposlena u privrednom društvu, odnosno drugom pravnom licu koje obavlja djelatnost ili usluge u inostranstvu, ako nijesu obavezno osigurana po propisima te zemlje ili ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno;
- državljeni Crne Gore koji su na teritoriji Crne Gore zaposleni kod stranih ili međunarodnih organizacija i ustanova, stranih diplomatskih i konzularnih predstavništava ili kod stranih pravnih ili fizičkih lica, ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno;
- državljeni Crne Gore zaposleni u inostranstvu, ako za to vrijeme nijesu obavezno osigurani kod stranog nosioca osiguranja ili ako prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja, po propisima te države, ne mogu ostvariti ili koristiti van njene teritorije, a neposredno prije odlaska u inostranstvo bili su osigurani u Crnoj Gori, odnosno ako su prije odlaska u inostranstvo imali stalno prebivalište u Crnoj Gori;
- strani državljeni i lica bez državljanstva koja su na teritoriji Crne Gore zaposlena kod stranih pravnih i fizičkih lica, ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno, odnosno ako nijesu osigurana po propisima druge države;
- strani državljeni i lica bez državljanstva koja su na teritoriji Crne Gore zaposlena kod međunarodnih organizacija i ustanova i stranih diplomatskih i konzularnih predstavništava, ako je takvo osiguranje predviđeno međunarodnim ugovorom;
- lica za čijim je radom prestala potreba, odnosno koja su prestala da obavljaju preduzetničku djelatnost, dok ostvaruju novčanu naknadu prema propisima o radu i zapošljavanju.

Osiguranici samostalnih djelatnosti (čl. 11 Zakona o PIO):

- a) lica koja, u skladu sa zakonom, samostalno obavljaju privrednu ili drugu djelatnost, ako nijesu obavezno osigurana po osnovu zaposlenja;
- b) 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 (ugovorena naknada), a nijesu osigurani po drugom osnovu;
- c) sveštenici, vjerski službenici, monasi i monahinje ako nijesu obavezno osigurani po drugom osnovu.

Osiguranici poljoprivrednici jesu (čl. 12 Zakona o PIO):

- lica koja se bave poljoprivrednom djelatnošću (poljoprivrednici, članovi domaćinstva poljoprivrednika i članovi mješovitog domaćinstva) kao jedinim ili glavnim zanimanjem koji nijesu osigurani zaposleni,
- osiguranici samostalnih djelatnosti,
- korisnici penzija koji su na školovanju i koji imaju opštu zdravstvenu sposobnost.

Domaćinstvom se smatra zajednica života, privređivanja i trošenja prihoda ostvarenih radom njenih članova, bez obzira na srodstvo. Organ državne uprave nadležan za poslove poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede opštim aktom propisuje što se smatra poljoprivrednom djelatnošću kao

jedinim ili glavnim zanimanjem i vodi registar ovih lica. Akt se donosi po prethodno pribavljenom mišljenju organa državne uprave nadležnog za poslove penzijskog i invalidskog osiguranja.

Svojstvo osiguranika u skladu sa čl. 13 Zakona o PIO stiče se danom početka, a prestaje danom prestanka zaposlenja ili obavljanja samostalne, odnosno preduzetničke djelatnosti, odnosno obavljanja ugovorenih poslova. Svojstvo osiguranika poljoprivrednika stiče se od dana upisa u registar. Svojstvo osiguranika se utvrđuje na osnovu prijave osiguranja, odnosno odjave osiguranja. Svojstvo osiguranika se ne može steći prije navršenih 15 godina života.

DODATNI SADRŽAJI

U skladu sa čl. 14 i 15 Zakona o PIO prava za slučaj invalidnosti i tjelesnog oštećenja prouzrokovanih povredom na radu ili profesionalnim oboljenjem ostvaruju lica:

1. koja se nalaze na stručnom ospozobljavanju, prekvalifikaciji i dokvalifikaciji a koja uputi Zavod za zapošljavanje Crne Gore;
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 (na primjer, radionica, radilište).

Doprinos za navedena lica plaća Zavod za zapošljavanje.

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 vršenju drugih obaveza iz oblasti odbrane zemlje utvrđene zakonom;
3. na drugim poslovima i zadacima za koje je zakonom utvrđeno da su od opštег interesa.

ZANIMLJIVOST

Osiguranici u dobrovoljnem osiguranju, kao trećem stubu penzionog sistema, jesu lica koja žele sebi obezbijediti dodatna primanja u starosti. Učešće u sistemu dobrovoljne penzione štednje zavisi isključivo od njihove želje, mogućnosti i sredstava koja su spremni da izdvoje da bi obezbijedili dodatne prihode. Sredstva koja su uložili akumuliraju se na njihovom računu u dobrovoljnem privatnom fondu. U Crnoj Gori, u oktobru 2007. godine otpočela je implementacija Zakona o dobrovoljnim penzionim fondovima. Da

bi se formirao dobrovoljni penzioni fond u Crnoj Gori, potrebno je da Komisija za hartije od vrijednosti Crne Gore izda dozvolu za rad društву za upravljanje penzionim fondom i dozvolu za formiranje dobrovoljnog penzionog fonda. Društvo za upravljanje penzionim fondom potpisuje ugovor o članstvu sa članom penzionog fonda, koje tada stiče status dobrovoljno osiguranog lica.

ZADATAK

Uporedi pojam osiguranik s pojmom osigurano lice.

PITANJA I ZADACI

1. Definiši osigurano lice u penzijsko-invalidskom osiguranju.
2. Klasifikuj osiguranike koji su zaposleni.
3. Objasni koja se lica smatraju osiguranicima samostalnih djelatnosti.
4. Analiziraj uslove za sticanje statusa osiguranika.

6.3. POJAM I VRSTE OSIGURANIH RIZIKA

Penzijskim i invalidskim osiguranjem pokriveni su rizici čijim nastupanjem nastaju određene posljedice u životnoj i radnoj sposobnosti osiguranika ili smrt osiguranika. Rizici ove grane osiguranja mogu nastati iz fizioloških (starost, potreba za pomoći i njegovom drugog lica ili smrt), ekonomsko-profesionalnih ili rizika koji nastaju u vezi s radom (invalidnost, opasnost od nastupanja invalidnosti, tjelesno oštećenje, smrt ili potreba za pomoći i njegovom).

■ Starost

Starost je posljedica fiziološkog procesa. Manifestuje se u promjenama pojedinih organa i tkiva, što utiče na ukupnu aktivnost ljudskog organizma. Kada je riječ o navedenom riziku, neophodno je istaći socijalne posljedice starenja kao što su gubitak socijalnih kontakata, osjećanja korisnosti, vrednovanja sredine kao i promjene ekonomske prirode. Znači, starost dovodi lica u stanje socijalne potrebe za davanjima koja bi bila u funkciji obezbjeđenja sredstava za život, pa se i uloga penzijskog i invalidskog osiguranja sastoji u tome. Starost se određuje prema godinama života. Nije moguće objektivno odrediti kada počinje pojedinačno starenje, pa se zato za sva lica uzima isto doba koje se određuje godinama kada se penzionašu (66 godina). U penzijskom i invalidskom osiguranju starost (navedene godine) ima funkciju uslova za sticanje određenih prava (prava na starosnu penziju).

■ Invalidnost

Invalidnost postoji kad kod osiguranika zbog promjena u zdravstvenom stanju, koje se ne mogu otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom, nastane djelimični ili potpuni gubitak radne sposobnosti. Invalidnost predstavlja osigurani rizik koji nastaje zbog promjena u zdravstvenom stanju prouzrokovanih povredom na radu, profesionalnom bolešcu i povredom van rada ili bolescu van rada. Promjene u zdravstvenom stanju trajne prirode postoje ako ih nije moguće otkloniti liječenjem i medicinskom rehabilitacijom sprovedenim po propisima o zdravstvenom osiguranju. Pojam invalidnosti može podrazumijevati potpuni gubitak radne sposobnosti ili djelimični gubitak radne sposobnosti. Potpuni gubitak radne sposobnosti postoji kad je osiguranik potpuno i trajno nesposoban za obavljanje svog ili drugog odgovarajućeg posla i kada se ne može prekvalifikacijom i dokvalifikacijom ospособiti za obavljanje drugog odgovarajućeg posla.

6.3.1. Prouzrokovaci promjena u zdravstvenom stanju

■ Povreda na radu

Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju (čl. 34) predviđa da se povredom na radu smatra povreda osiguranika koja se dogodi u direktnoj, uzročnoj, prostornoj i vremenskoj povezanosti s 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. Znači, povrede na radu su sva oštećenja tkiva organizma osiguranika koja se dogode u prostornoj, vremenskoj i uzročnoj povezanosti s obavljanjem posla po osnovu koga je osiguran. Povredom na radu smatra se i povreda koju osiguranik pretrpi pri obavljanju posla na koji nije raspoređen, ali koji obavlja u interesu poslodavca. Iako se pod povredom na radu podrazumijeva najčešće povreda koja je uzročno vezana za obavljanje poslova na određenom radnom mjestu, zakonodavac je radi obezbjeđenja zaštite osiguranika odstupio od navedenog principa. Takođe, odstupanje od principa da povredu vezuje isključivo za okruženje koje pokriva mjesto rada, realizuje se u činjenici da se povredom na radu smatra 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. Zakonodavac je učinio još jedno odstupanje od principa povrede za određeno radno mjesto. Odstupanje se sastoji u tome da se povredom na radu smatra i povreda koju osiguranik pretrpi u vezi s korišćenjem prava na zdravstvenu zaštitu. Takođe, povredom na radu smatra se i povreda koju lice pretrpi učestvujući: na stručnom sposobljavanju, dokvalifikaciji ili prekvalifikaciji ako ih uputi Zavod za zapošljavanje Crne Gore; učenici i studenti kada se nalaze na obaveznom proizvodnom radu ili profesionalnoj praksi; lica koja se nalaze na izdržavanju kazne zatvora; ukoliko učestvuju u akcijama spasavanja ili odbrane od elementarnih nepogoda ili nesreća; ukoliko učestvuju u vojnoj vježbi ili u vršenju drugih poslova iz oblasti odbrane zemlje. 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 s njim.

■ Profesionalna bolest

Profesionalne bolesti u skladu sa čl. 36 Zakona o PIO 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 prijavljenom mišljenju organa državne uprave nadležnog za poslove zdravlja.

■ Opasnost od nastupanja invalidnosti

Opasnost od nastupanja invalidnosti predstavlja vrstu preventivnog rizika čija je funkcija da spriječi nastupanje invalidnosti. Opasnost od nastupanja invalidnosti postoji onda kada uslovi rada utiču na zdravstveno stanje i radnu sposobnost osiguranika u tolikoj mjeri da postoje osnovani izgledi da će kod njega ukoliko nastavi da radi na tom radnom mjestu u buduće vrijeme nastupiti invalidnost.

Z A D A T A K

Uspostavi uzajamni odnos mjera zaštite na radu i opasnosti od nastupanja invalidnosti.

■ Tjelesno oštećenje

Tjelesno oštećenje (čl. 52) postoji kada 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

invalidnost ili ne. 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.

■ Smrt

Smrt prouzrokuje prestanak života osiguranika. Smrt osiguranika često porodicu ostavlja bez prihoda koji su bili rezultat vršenja radnih aktivnosti osiguranika. Ukoliko je osiguranik bio hranitelj porodice, onda njegovom smrću članovi porodice ostaju bez materijalnih izvora izdržavanja. Obezbeđenje materijalne zaštite ovom granom socijalnog osiguranja se pruža članovima porodice osiguranika, za period dok za to postoji potreba. Ostvarivanjem prava na porodičnu penziju i naknadom pogrebnih troškova obezbjeđuju se oblici materijalne zaštite.

P I T A N J A I Z A D A C I

1. Nabroj osigurane rizike.
2. Opiši posljedice invalidnosti na radnu sposobnost.
3. Definiš profesionalnu bolest.
4. Uporedi povredu na radu i profesionalnu bolest.

6.4. NAČELA PENZIJSKOG I INVALIDSKOG OSIGURANJA

6.4.1. Načelo obaveznosti

Obaveznost osiguranja podrazumijeva obavezu podnošenja prijave na osiguranje Fondu penzijskog i invalidskog osiguranja. Poslodavci su dužni da podnošenjem prijave osiguraju lica zaposlena kod njih. Znači, primjena ovog načela ne dozvoljava mogućnost odlučivanja da li da se prihvati osiguranje ili ne, niti mogućnost izbora osiguranja za slučaj nastupanja samo određenih rizika između unaprijed utvrđenih rizika.

6.4.2 Načelo dobrovoljnosti

Za razliku od načela obaveznosti kojeg predviđa Ustav Crne Gore, načelo dobrovoljnosti nije određeno kao isključivi oblik osiguranja. Međutim, Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju stvorene su pretpostavke da se omogući dobrovoljno penzijsko osiguranje. Dobrovoljno penzijsko osiguranje se zasniva na slobodno izraženoj volji lica koja se sastoji u njegovom prihvatanju. Dobrovoljno osiguranje nije suprotno obaveznom osiguranju, već ga dopunjuje čime se obezbjeđuje veći obim i kvalitet socijalne sigurnosti.

6.4.3. Načelo neotuđivosti i nezastarijevanja prava

Prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja su lična prava i ne mogu se prenositi na druga lica. Ona su, znači, neotuđiva i neprenosiva prava. Prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja ne mogu zastarjeti. Izuzetak su prava na potraživanje dospjelih iznosa penzija i drugih novčanih davanja u slučajevima predviđenim zakonom.

6.4.4. Načelo uzajamnosti i solidarnosti

Načelo uzajamnosti izražava recipročnost prava i obaveza osiguranika, odnosno međusobnu uslovjenost prava i obaveza u odnosu osiguranja. Uzajamnost izražava odnos između visine davanja i primanja osiguranika po osnovu osiguranja („koliko ti meni toliko ja tebi“). Pojam solidarnost označava zajedništvo, povezanost („svi za jednog, jedan za sve“). U penzijskom i invalidskom osiguranju, princip solidarnosti znači da svi osiguranici plaćaju doprinos, a sredstva koriste ona lica koja se nalaze u stanju socijalne potrebe.

6.4.5. Načelo obezbjeđivanja prava na osnovu rada

Prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja obezbjeđuju se na osnovu rada, koji je osnov uspostavljanja osiguranja i ostvarivanja prava iz osiguranja za osiguranika i za članove porodice u slučaju njegove smrti. Na osnovu rada osiguranik ostvara zaradu, to jeste prihod koji predstavlja osnov za uplatu doprinosa kao oblika finansiranja. Prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja stiču se i ostvaruju u zavisnosti od dužine i obima ulaganja sredstava u fondove. Dakle, čitav postupak sticanja i ostvarivanja prava mora se zasnovati i sprovoditi na osnovu rada, jer je on osnov zarade, a zarada osnov uplate doprinosa.

ZANIMLJIVOST

Prije oko 130 godina njemački kancelar Bizmark predložio je model zbrinjavanja stare populacije koji se temeljio na principu međugeneracijske solidarnosti, odnosno sistemu tekućeg pay-as-you-go finansiranja. Sastojao se od zamisli da ljudi koji rade odvoje mali dio zarade za ljudе koje više ne rade. Sistem je za te uslove bio toliko dobar da su ga više-manje prihvatile sve zemlje svijeta. Odnos zaposlenih i penzionera tada je bio 7 : 1, pa je

Bizmarkov model bio izuzetno uspješan. Održivost penzijskog sistema podrazumijeva da je neophodno da odnos broja zaposlenih i broja penzionera bude najmanje 3 : 1. Činjenica da je u Crnoj Gori taj odnos 1,7 : 1 podrazumijeva neophodnost promjene našeg penzijskog sistema.

ZADATAK

Izvedi zaključak o prednostima i nedostacima načela penzijskog i invalidskog osiguranja.

PITANJA I ZADACI

1. Nabroj načela penzijsko-invalidskog osiguranja.
2. Analiziraj načelo uzajamnosti i solidarnosti.
3. Uporedi načelo obaveznosti s načelom dobrovoljnosti.
4. Istraži koja se načela mogu primijeniti i na ostale grane prava.

6.5. FOND PENZIJSKOG I INVALIDSKOG OSIGURANJA CRNE GORE (FOND PIO CG)

Fond penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore jeste organizacija koja vrši javna ovlašćenja prilikom rješavanja o pravima i obavezama iz penzijskog i invalidskog osiguranja. Fond ima svojstvo pravnog lica s pravima, obavezama i odgovornostima utvrđenim Zakonom i Statutom Fonda. Fond se upisuje u centralni registar privrednih subjekata. On, između ostalog, obavlja sljedeće poslove: obezbjeđuje efikasno, racionalno i zakonito ostvarivanje prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja i pruža stručnu pomoć pri ostvarivanju prava; vodi evidenciju o osiguranicima i korisnicima; vodi evidenciju o zaradama, odnosno osnovicama osiguranja na koje su uplaćeni doprinosi, o visini uplaćenog doprinosa za osiguranika, kao i o isplaćenim penzijama; dostavlja organu državne uprave nadležnom za poslove javnih prihoda (poreskom organu) mjesecne izvještaje o uplaćenim doprinosima; obezbjeđuje sprovođenje međunarodnih ugovora o penzijskom i invalidskom osiguranju. Organi Fonda su Upravni odbor i direktor.

U skladu sa članom 8 Statuta Fonda penzijsko-invalidskog osiguranja (Sl. list Crne Gore, br. 109/20 od 10. 11. 2020.) Fond obavlja sledeće poslove

- 1) obezbjeđuje efikasno, racionalno i zakonito ostvarivanje prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja i pruža stručnu pomoć pri ostvarivanju prava;
- 2) donosi godišnji program rada koji sadrži podatke o ciljevima, indikatorima uspješnosti, aktivnostima koje su potrebne za realizaciju ciljeva i licima odgovornim za realizaciju i finansijski plan;
- 3) vodi evidenciju o osiguranicima i korisnicima u skladu sa Zakonom i ovim statutom;
- 4) vodi evidenciju o zaradama, odnosno osnovicama osiguranja na koje su uplaćeni doprinosi, o visini uplaćenog doprinosa za osiguranika, kao i o isplaćenim penzijama;
- 5) dostavlja organu državne uprave nadležnom za poslove javnih prihoda (u daljem tekstu: poreski organ) mjesecne izvještaje o uplaćenim doprinosima;
- 6) obezbjeđuje sprovođenje međunarodnih ugovora o penzijskom i invalidskom osiguranju;
- 7) preduzima mjere za redovnu naplatu prihoda Fonda;
- 8) organizuje poslove za sprovođenje penzijskog i invalidskog osiguranja i u tu svrhu obezbjeđuje informatičke tehnologije;
- 9) donosi opšta akta u skladu sa Zakonom i ovim statutom,
- 10) obavlja druge poslove u vezi sa sprovođenjem i ostvarivanjem prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja u skladu sa Zakonom i ovim statutom.

Organi Fonda (čl. 117 Zakona o PIO) su:

- 1) Upravni odbor,
 - 2) direktor.
1. Upravni odbor

Fondom upravlja Upravni odbor, u skladu sa Zakonom i drugim opštim aktima Fonda. Pored poslova utvrđenih Zakonom, Upravni odbor:

- 1) utvrđuje i vodi poslovnu politiku Fonda;
- 2) usvaja nacrt budžeta Fonda za narednu fiskalnu godinu;
- 3) razmatra i usvaja godišnje i polugodišnje izvještaje o radu;

- 4) razmatra i usvaja godišnje i polugodišnje izvještaje o finansijskom poslovanju i finansijske izvještaje;
- 5) podnosi Vladi Crne Gore izvještaj o radu i finansijskom poslovanju u skladu sa Zakonom;
- 6) razmatra i usvaja godišnje izvještaje o prodaji imovine Fonda;
- 7) razmatra periodične izvještaje o izvršavanju budžeta Fonda za tekuću godinu;
- 8) odlučuje o promjenama oblika organizovanja privrednog društva čiji je osnivač u skladu sa zakonom;
- 9) odlučuje o prodaji imovine Fonda u skladu sa zakonom;
- 10) odlučuje o povjeravanju određenih poslova drugim institucijama, odnosno obavljanju poslova za druge institucije;
- 11) inicira postupak za imenovanje i razrješenje članova Upravnog odbora;
- 12) donosi odluke o pokretanju postupka za imenovanje članova Upravnog odbora, najkasnije 60 dana prije isteka njihovog mandata;
- 13) imenuje predsjednike i članove radnih tijela Upravnog odbora;
- 14) donosi akt kojim utvrđuje visinu naknade za rad članova Upravnog odbora i članova radnih tijela;
- 15) odlučuje o prenosu pojedinih ovlašćenja direktoru Fonda;
- 16) donosi poslovnik o radu,
- 17) obavlja druge poslove utvrđene Zakonom, ovim statutom i drugim aktima Fonda.

Upravni odbor Fonda, saglasno Zakonu, ima predsjednika i šest članova koje imenuje i razrješava Vlada Crne Gore.

Mandat predsjedniku i članovima Upravnog odbora traje četiri godine. U slučaju prestanka mandata članu Upravnog odbora prije isteka vremena na koje je imenovan, imenuje se novi član čiji mandat traje onoliko vremena koliko bi trajao mandat člana na čije mjesto se imenuje. Imenovanje se vrši na način i po postupku utvrđenim Zakonom.

U skladu sa članom 18 Statuta Fonda PIO, pored poslova utvrđenih Zakonom, direktor Fonda, obavlja i sljedeće poslove:

- 1) predstavlja i zastupa Fond, organizuje i rukovodi radom i poslovanjem Fonda;
- 2) predlaže akta koja donosi Upravni odbor;
- 3) predlaže poslovnu politiku Fonda;
- 4) donosi odluke potrebne za poslovanje Fonda, osim odluka koje donosi Upravni odbor;
- 5) donosi prvostepena rješenja o pravima iz penzijskog i invalidskog osiguranja;
- 6) donosi prvostepena rješenja o pravima iz penzijskog i invalidskog osiguranja uz primjenu međunarodnih ugovora o socijalnom osiguranju;
- 7) donosi odluku o pokretanju postupka o popuni radnog mjesta;
- 8) donosi odluku o izboru državnog službenika, odnosno namještenika;
- 9) donosi rješenje o zasnivanju radnog odnosa, odnosno rješenje o raspoređivanju državnog službenika, odnosno namještenika;

- 10) donosi rješenje o fiksnom dijelu zarade državnog službenika, odnosno namještenika;
 - 11) donosi odluku o izboru, rješenje o postavljenju, prestanku mandata i razrješenju lica koje vrši poslove visokog rukovodnog kadra, u skladu sa posebnim zakonom;
 - 12) donosi plan javnih nabavki Fonda;
 - 13) donosi odluke u postupcima javnih nabavki u skladu sa zakonom;
 - 14) obezbeđuje uspostavljanje i razvoj unutrašnje kontrole u skladu sa posebnim zakonom;
 - 15) zaključuje ugovore u ime i za račun Fonda;
 - 16) odlučuje o izvršenju budžeta u skladu sa zakonom,
 - 17) obavlja druge poslove u skladu sa Zakonom, ovim statutom i drugim opštim aktima Fonda.
- Direktor imenuje stalne i povremene komisije i radna tijela iz sastava zaposlenih u Fondu i iz sastava naučnih i stručnih lica. Nadležnost, sastav, mandat i broj članova komisija i radnih tijela i visina naknade za njihov rad utvrđuje se odlukom o imenovanju.

DODATNI SADRŽAJI

Organizacija Fonda

U skladu sa Statutom Fonda čl. 30 i 31, u cilju obezbeđenja neposrednog, efikasnog, racionalnog i zakonitog ostvarivanja prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja i obavljanja poslova sprovođenja osiguranja, u Fondu se na funkcionalnom i teritorijalnom principu obrazuje jedinstvena stručna služba koju čine:

- centralna služba u Podgorici
- područne jedinice.

Područne jedinice obrazuju se u:

- a) Baru – za teritoriju opština Bar i Ulcinj;
- b) Beranama – za teritoriju opština Berane, Rožaje, Plav, Andrijevica, Petnjica i Gusinje;

- c) Bijelom Polju – za teritoriju opština Bijelo Polje i Mojkovac;
- d) Kotoru – za teritorije opština Kotor, Tivat i Budva;
- e) Pljevljima – za teritoriju opština Pljevlja i Žabljak;
- f) Nikšiću – za teritoriju opština Nikšić, Šavnik i Plužine;
- g) Podgorici – za teritoriju opština Podgorica, Kolašin i Danilovgrad;
- h) Herceg Novom – za teritoriju opštine Herceg Novi;
- i) Cetinju – za teritoriju prijestonice Cetinje.



Slika 13. Fond PIO Crne Gore

P I T A N J A I Z A D A C I

- | | |
|--|--|
| 1. Opiši nadležnost Fonda PIO. | 4. Utvrdi razliku između skupa poslova koje obavlja direktor Fonda PIO i poslova iz nadležnosti Upravnog odbora Fonda PIO. |
| 2. Navedi organe Fonda PIO. | |
| 3. Objasni način funkcionisanja Upravnog odbora Fonda PIO. | |

6.6. FINANSIRANJE PENZIJSKOG I INVALIDSKOG OSIGURANJA

Sredstva za finansiranje obaveznog penzijskog i invalidskog osiguranja obezbjeđuju se iz:

- 1) doprinosa
- 2) drugih izvora u skladu sa zakonom (čl. 146 Zakona o PIO).

■ Osiguranici kao obveznici doprinosa

Obveznici doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje jesu (u skladu sa čl. 5 Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje):

- 1) lica zaposlena kod poslodavca;
- 2) lica koja obavljaju privremene i povremene poslove;
- 3) izabrana ili imenovana lica, ako ostvaruju zaradu;
- 4) članovi odbora direktora u privrednom društvu i drugom pravnom licu u javnim preduzećima i ustanovama koji za svoj rad primaju naknadu;
- 5) upućena lica;
- 6) državljeni Crne Gore koji su na teritoriji Crne Gore zaposleni kod stranih ili međunarodnih organizacija ili ustanova, stranih, diplomatskih i konzularnih predstavništava ili kod stranih pravnih ili fizičkih lica, ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno;
- 7) državljeni Crne Gore zaposleni u inostranstvu;
- 8) strani državljeni i lica bez državljanstva koja su na teritoriji Crne Gore zaposlena kod stranih pravnih i fizičkih lica;
- 9) strani državljeni i lica bez državljanstva koja su na teritoriji Crne Gore zaposlena kod međunarodnih organizacija i ustanova i stranih diplomatskih i konzularnih predstavništava;
- 10) strani državljeni i lica bez državljanstva koja su na teritoriji Crne Gore zaposlena kod domaćih pravnih odnosno fizičkih lica na osnovu posebnih ugovora i sporazuma o međunarodnoj tehničkoj saradnji;
- 11) lica koja ostvaruju novčanu naknadu u skladu sa zakonom koji uređuje zapošljavanje;
- 12) preduzetnici i lica koja obavljaju profesionalnu ili drugu djelatnost kao osnovno zanimanje;
- 13) lica koja ostvaruju ugovorenu naknadu;
- 14) sveštenici, vjerski službenici, monasi i monahinje
- 15) poljoprivrednici.

Obveznik doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje jeste:

- a) poslodavac – lica zaposlena kod poslodavca; lica koja obavljaju privremene i povremene poslove; izabrana ili imenovana lica, ako ostvaruju zaradu, državljeni Crne Gore koji su na teritoriji Crne Gore zaposleni kod stranih ili međunarodnih organizacija ili ustanova, stranih,

- diplomatskih i konzularnih predstavništava ili kod stranih pravnih ili fizičkih lica, ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno; strani državljeni i lica bez državljanstva koja su na teritoriji Crne Gore zaposlena kod stranih pravnih i fizičkih lica; strani državljeni i lica bez državljanstva koja su na teritoriji Crne Gore zaposlena kod međunarodnih organizacija i ustanova i stranih diplomatskih i konzularnih predstavništava; strani državljeni i lica bez državljanstva koja su na teritoriji Crne Gore zaposlena kod domaćih pravnih odnosno fizičkih lica na osnovu posebnih ugovora i sporazuma o međunarodnoj tehničkoj saradnji;
- b) Zavod za zapošljavanje – lica koja ostvaruju novčanu naknadu u skladu sa zakonom koji uređuje zapošljavanje;
 - c) vjerska organizacija – sveštenici, vjerski službenici, monasi i monahinje.

6.6.1. Osnovice doprinosa

Osnovicu za obračunavanje i plaćanje doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje (čl. 5 i čl. 9 Zakona o doprinisu za obavezno socijalno osiguranje):

1. za obveznike – lica zaposlena kod poslodavca; lica koja obavljaju privremene i povremene poslove; izabrana ili imenovana lica, ako ostvaruju zaradu upućena lica; strani državljeni i lica bez državljanstva koja su na teritoriji Crne Gore zaposlena kod stranih pravnih i fizičkih lica; strani državljeni i lica bez državljanstva koja su na teritoriji Crne Gore zaposlena kod međunarodnih organizacija i ustanova i stranih diplomatskih i konzularnih predstavništava; strani državljeni i lica bez državljanstva koja su na teritoriji Crne Gore zaposlena kod domaćih pravnih odnosno fizičkih lica na osnovu posebnih ugovora i sporazuma o međunarodnoj tehničkoj saradnji – čini bruto zarada zaposlenog, pri čemu osnovica ne može biti niža od najniže mjesecne osnovice doprinosa;
2. za obveznike – članovi odbora direktora u privrednom društvu i drugom pravnom licu u javnim preduzećima i ustanovama koji za svoj rad primaju naknadu – čini naknada za rad u odboru direktora ili upravnom odboru;
3. za obveznike – državljeni Crne Gore koji su na teritoriji Crne Gore zaposleni kod stranih ili međunarodnih organizacija ili ustanova, stranih, diplomatskih i konzularnih predstavništava ili kod stranih pravnih ili fizičkih lica, ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno – čini zarada koju bi ta lica ostvarila na istim ili sličnim poslovima, pri čemu osnovica ne može biti niža od najniže mjesecne osnovice doprinosa;
4. za obveznike – državljeni Crne Gore koji su na teritoriji Crne Gore zaposleni kod stranih ili međunarodnih organizacija ili ustanova, stranih, diplomatskih i konzularnih predstavništava ili kod stranih pravnih ili fizičkih lica, ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno – čini isplaćena zarada koja ne može biti niža od najniže mjesecne osnovice doprinosa;
5. za obveznike – državljeni Crne Gore zaposlene u inostranstvu, čiji status utvrđuje opštim aktom ministarstvo nadležno za poslove penzijskog i invalidskog osiguranja, pri čemu osnovica ne može biti niža od najniže mjesecne osnovice doprinosa;
6. za obveznike – lica koja ostvaruju novčanu naknadu u skladu sa zakonom koji uređuje zapošljavanje – čini novčana naknada koju primaju ta lica prema zakonima kojima se uređuje rad i zapošljavanje;
7. za obveznike – preduzetnici i lica koja obavljaju profesionalnu ili drugu djelatnost kao

osnovno zanimanje – čini oporezivi dohodak utvrđen u skladu sa zakonom i drugim propisima kojima se uređuje porez na dohodak fizičkih lica, a za obveznike koji porez plaćaju po stvarnom dohotku, osnovica se utvrđuje u zavisnosti od planiranog godišnjeg prometa, i to:

- do 9.000 eura, 60% prosječne mjesecne zarade u Crnoj Gori;
 - do 15.000 eura 100% prosječne mjesecne zarade u Crnoj Gori;
 - preko 15.000 eura 150% prosječne mjesecne zarade u Crnoj Gori;
8. za obveznike – lica koja ostvaruju ugovorenu naknadu – čini oporezivi dohodak od samostalne djelatnosti, u skladu sa zakonom kojim se uređuje porez na dohodak fizičkih lica;
 9. za obveznike – sveštenici, vjerski službenici, monasi i monahinje utvrđuje ministarstvo nadležno za poslove penzijskog i invalidskog osiguranja polazeći od dužnosti na koje je obveznik raspoređen, njegove školske spreme i godina radnog staža;
 10. za obveznike – sveštenici, vjerski službenici, monasi i monahinje – čini 20% prosječne mjesecne zarade u Crnoj Gori.

6.6.2. Stope doprinosa

Stope doprinosa po kojima se plaća doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje na propisanu osnovicu iznose (čl. 15 Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje):

1. za obveznike – lica zaposlena kod poslodavca; lica koja obavljaju privremene i povremene poslove; izabrana ili imenovana lica, ako ostvaruju zaradu; upućena lica; državljeni Crne Gore koji su na teritoriji Crne Gore zaposleni kod stranih ili međunarodnih organizacija ili ustanova, stranih, diplomatskih i konzularnih predstavnici ili kod stranih pravnih ili fizičkih lica, ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno; strani državljeni i lica bez državljanstva koja su na teritoriji Crne Gore zaposlena kod stranih pravnih i fizičkih lica; strani državljeni i lica bez državljanstva koja su na teritoriji Crne Gore zaposlena kod međunarodnih organizacija i ustanova i stranih diplomatskih i konzularnih predstavnici; strani državljeni i lica bez državljanstva koja su na teritoriji Crne Gore zaposlena kod domaćih pravnih odnosno fizičkih lica na osnovu posebnih ugovora i sporazuma o međunarodnoj tehničkoj saradnji; preduzetnici i lica koja obavljaju profesionalnu ili drugu djelatnost kao osnovno zanimanje; lica koja ostvaruju ugovorenu naknadu – na teret poslodavca 5,5% i na teret osiguranika 15,0%;
2. za obveznike – državljeni Crne Gore koji su na teritoriji Crne Gore zaposleni kod stranih ili međunarodnih organizacija ili ustanova, stranih, diplomatskih i konzularnih predstavnici ili kod stranih pravnih ili fizičkih lica, ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno čini isplaćena zarada koja ne može biti niža od najniže mjesecne osnovice doprinosa; državljeni Crne Gore zaposleni u inostranstvu; preduzetnici i lica koja obavljaju profesionalnu ili drugu djelatnost kao osnovno zanimanje; lica koja ostvaruju ugovorenu naknadu; poljoprivrednici – na teret osiguranika 20,5%;
3. za obveznike – lica koja ostvaruju novčanu naknadu u skladu sa zakonom koji uređuje zašljavanje – na teret isplatioca naknade 20,5%;
4. za obveznike – sveštenici, vjerski službenici, monasi i monahinje – na teret vjerske zajednice 20,5%.

DODATNI SADRŽAJI

U skladu sa čl. 177 i 178 Zakona o PIO drugi izvori sredstava iz kojih se finansira penzijsko i invalidsko osiguranje jesu:

- prihodi od imovine kojima raspolaže Fond;
- prihodi od organizacija za penzijsko i invalidsko osiguranje kod kojih je navršen dio staža osiguranja;
- prihodi od subvencija i donacija;
- prihodi od finansijskih ulaganja, dividendi i kamata;
- drugi izvori.

Rashodi Fonda jesu:

- penzije;
- novčane nagrade za tjelesno oštećenje;
- pogrebnii troškovi;
- dodaci za pomoć i njegu;
- prava po osnovu preostale radne sposobnosti;
- troškovi po osnovu doprinosa za zdravstveno osiguranje korisnika penzija;
- troškovi ocjenjivanja invalidnosti;
- troškovi isplate penzija i drugih penzijskih primanja;
- troškovi sprovođenja osiguranja;
- troškovi organa upravljanja Fondom.

ZADATAK

Uporedi i analiziraj osnovice doprinosa penzijskog i invalidskog osiguranja sa stopama i osnovicama doprinosa zdravstvenog osiguranja.

PITANJA I ZADACI

1. Definiši izvore finansiranja penzijskog i invalidskog osiguranja.
2. Nabroj osiguranike koji su obveznici doprinosa.
3. Analiziraj osnovice za obračunavanje i plaćanje doprinosa.
4. Istraži odnos između prihoda i rashoda Fonda.

6.7. PRAVA IZ PENZIJSKOG I INVALIDSKOG OSIGURANJA

Sticanje prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja prepostavlja ispunjenje određenih uslova, odnosno prepostavki koje moraju da se ispune da bi se uspostavio socijalno-pravni odnos kao oblik ostvarivanja prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja. Opšti uslovi za ostvarivanje prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja jesu nastupanje osiguranog rizika. Nosilac osiguranja ispunjava uslove koji se tiču obezbjeđenja sredstava i izvršenja određenih prestacija. Osigurano lice neophodno je da se nalazi u stanju socijalne potrebe, a pored toga mora da ispuni uslove u pogledu godina života i penzijskog staža (čl. 16 Zakona o PIO).

Prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja jesu:

1. za slučaj starosti pravo na starosnu penziju i prijevremenu starosnu penziju;
2. za slučaj invalidnosti pravo na invalidsku penziju;
3. za slučaj smrti pravo na porodičnu penziju, pravo na naknadu pogrebnih troškova;
4. za slučaj tjelesnog oštećenja prouzrokovano povredom na radu ili profesionalnom bolešću pravo na novčanu naknadu za tjelesno oštećenje.

6.7.1. Starosna penzija

Starosna penzija je pravo osiguranika koje se stiče i ostvaruje kada navrši određeni broj godina života i radnog staža. U pitanju je pravo osiguranika na trajno i stalno novčano davanje koje se isplaćuje svakog mjeseca. Pravo na starosnu penziju ostvaruje se kada se ispunе uslovi, koji mogu biti materijalnopravni i formalnopravni. Materijalno pravni uslovi su uslovi koje treba da ispuni osiguranik, čiju sadržinu čine zahtjevi u pogledu: a) navršenja određenih godina života i b) određenih godina penzijskog staža, odnosno staža osiguranja. Formalnopravni uslovi su uslovi koji se tiču nadležnosti Fonda penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore i postupka ostvarivanja prava na starosnu penziju (podnošenje zahtjeva osiguranika, dvostepenost postupka i obavezna revizija).

Osiguranik stiče pravo na starosnu penziju kada navrši 66 godina života – muškarac, odnosno 64 godine – žena i najmanje 15 godina penzijskog staža (čl. 17 Zakona o PIO). Osiguranik stiče pravo na starosnu penziju kada navrši 40 godina staža osiguranja i 61 godinu života. Takođe, stiče pravo na starosnu penziju kada navrši 30 godina staža osiguranja, od čega najmanje 20 godina efektivno provedenih na radnim mjestima na kojima se (u rudnicima) staž osiguranja računa s uvećanim trajanjem. U uporednom pravu javlja se institut prijevremene starosne penzije, kad se pravo stiče s manje godina života u odnosu na starosnu penziju pri čemu se prijevremeno penzionisanje destimuliše, uz određeni procenat umanjenja penzije za svaku godinu ranijeg penzionisanja. U Crnoj Gori osiguranik stiče pravo na prijevremenu starosnu penziju kad navrši 63 godine života i najmanje 15 godina penzijskog staža.

6.7.2. Penzijski staž, staž osiguranja i poseban staž

Da bi osiguranik ostvario pravo na starosnu penziju, kao što je navedeno, potrebno je da ispunjava uslove u pogledu navršenih godina života i penzijskog staža, odnosno staža osiguranja.

Penzijski staž je širi pojam od staža osiguranja.

Penzijski staž obuhvata periode vremena koje je jedno lice provelo od navršenih 15 godina života u radnom odnosu, odnosno u obavljanju određenih društveno-korisnih djelatnosti, kao i periodi vremena provedeni u nekim drugim statusima zasnovanim na vršenju određenih društveno-korisnih aktivnosti ili funkcija. Penzijski staž na osnovu koga se stiču i ostvaruju prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja obuhvata (čl. 60 Zakona o PIO):

- a) vrijeme koje se računa u staž osiguranja i poseban staž prema odredbama zakona;
- b) vrijeme koje je kao staž osiguranja i poseban staž računato u penzijski staž prema propisima koji su bili na snazi prije početka primjene važećeg zakona.

6.8. STAŽ OSIGURANJA

Staž osiguranja je 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, kao vrsta penzijskog staža, podrazumijeva vrijeme provedeno na radu poslije navršene petnaeste godine života, po osnovu koga je osiguranik bio osiguran na penzijsko i invalidsko osiguranje, za koje je uplaćen doprinos za ovo osiguranje. S obzirom na vrijeme koje se računa u staž, u staž osiguranja se računa:

- staž osiguranja s efektivnim trajanjem;
- produženo osiguranje i
- staž osiguranja s uvećanim trajanjem.

6.8.1. Staž osiguranja koji se računa s efektivnim trajanjem

U staž osiguranja, na osnovu koga se stiču i ostvaruju prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja, računa se vrijeme provedeno na radu, odnosno u osiguranju u efektivnom trajanju. Zaposlenom koji, shodno propisima o radu, radi s nepunim radnim vremenom, staž osiguranja se računa srazmjerno ostvarenom radnom vremenu. Staž osiguranja u jednoj kalendarskoj godini može iznositi najviše 12 mjeseci (čl. 62 Zakona o PIO). U staž osiguranja računa se i vrijeme za koje lica za čijim je radom prestala potreba, odnosno koja su prestala da obavljaju preduzetničku djelatnost, ostvaruju novčanu naknadu prema Zakonu o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (Sl. list Crne Gore, br. 24/19). Osiguraniku koji koristi pravo da odsustvuje s rada dok dijete navrši tri godine života, to vrijeme se računa u staž osiguranja, a sredstva za ostvarivanje se po navedenom osnovu obezbjeđuju se iz budžeta. U staž osiguranja računa se i vrijeme koje je lice koje obavljalo po osnovu autorskog ugovora, kao i poslove po osnovu drugih ugovora, pri čemu se staž osiguranja srazmjerno utvrđuje na taj način što se iznos osnovice na koju je plaćen doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje dijeli s prosječnom zaradom ostvarenom u Crnoj Gori u prethodnoj kalendarskoj godini.

6.8.2. Produženo osiguranje

Licu kome je prestalo obavezno osiguranje u staž osiguranja računa se vrijeme za koje je plaćen doprinos po prestanku obaveznog osiguranja i to za vrijeme, u skladu sa čl. 66:

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. njegove djeteta do 15 godina života ili starijeg, kome je uslijed potpune i trajne nesposobnosti potrebna stalna njega i pomoć, ali najviše do pet godina za pojedini slučaj prekida osiguranja;
5. za koje zaposleni koriste 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 plaća se po stopi od 20,5% na osnovicu koju čini zarada, odnosno osnovica osiguranja ostvarena u posljednjem mjesecu koji prethodi mjesecu prestanka obaveznog osiguranja (čl. 67).

6.8.3 Staž osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem

U skladu sa članom 69 Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju 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 poslije navršenja određenih godina života ne može uspješno obavljati svoju profesionalnu djelatnost, staž osiguranja u efektivnom trajanju računa se sa uvećanim trajanjem.

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

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 (čl. 70).

Osiguraniku se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem pod uslovom da je na radnim mjestima, na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem, 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.

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.

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 u organima državne uprave utvrđuje Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada), u skladu sa zakonom, po prethodno pribavljenom mišljenju organa državne uprave nadležnog za poslove penzijskog i invalidskog osiguranja (čl. 72).

ZADATAK

Diskutuj o značaju posebnog staža, kao instrumenta usmjerenog na podizanje nataliteta. Nađi najbolje rješenje za uravnotežen balans mjera i realnih ekonomskih mogućnosti.

PITANJA I ZADACI

1. Koja prava proističu iz penzijsko-invalidskog osiguranja?
2. Kratko objasni penzijski staž, staž osiguranja i poseban staž.
3. Analiziraj pojam produženog osiguranja.
4. Uoči prednosti posebnog staža analizirajući kategorije lica na koje se odnosi.

6.9. USLOVI STICANJA I IZNOS STAROSNE PENZIJE

Starosna penzija utvrđuje se od prosjeka zarada. Lični bodovi osiguranika pomnože se sa vrijednošću penzije za jedan bod na dan ostvarivanja prava.

6.9.1. Određivanje visine starosne penzije

Starosna penzija (P) izračunava se tako što se lični bodovi osiguranika (LB) pomnože s vrijednošću penzije za jedan lični bod na dan ostvarivanja prava (VPLB), što se izražava formulom:

$$P = LB \times VPLB.$$

Lični bodovi (LB) utvrđuju se množenjem ličnog koeficijenta osiguranika (LK) i njegovog penzijskog staža (PS), što se izražava formulom:

$$LB = LK \times PS.$$

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

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 s prosječnom godišnjom zaradom u Crnoj Gori za istu kalendarsku godinu (čl. 22 Zakona o PIO). Zarade, odnosno osnovice osiguranja utvrđene u matičnoj evidenciji od 1. januara 1970. godine do 31. decembra 2003. godine dijele se s prosječnom neto zaradom u Crnoj Gori, a zarade, odnosno osnovice osiguranja utvrđene u matičnoj evidenciji od 1. januara dijele s prosječnom bruto zaradom u Crnoj Gori. Godišnji lični koeficijent u navedenim slučajevima 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. Kada je osiguranik u toku kalendarske godine ostvario naknadu zarade prema propisima o zdravstvenom osiguranju, za izračunavanje godišnjeg ličnog koeficijenta za taj period uzima se ostvarena naknada zarade. Osiguraniku koji je ostvario naknadu zarade prema propisima o zdravstvenom osiguranju u periodu od 1. januara 1970. godine do 31. decembra 2003. godine za izračunavanje godišnjeg ličnog koeficijenta za taj period uzima se lični koeficijent iz perioda u kom je osiguranik ostvario zaradu do 31. decembra 2003. godine. 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. Vrijednost penzije za jedan lični bod za prvo polugodište 2004. godine iznosi 2,97 eura. Od 1. jula 2005. godine vrijednost penzije za jedan lični bod iznosi 3,12 eura i važi za drugo polugodište 2005. godine. Vrijednost penzije za jedan lični bod se usklađuje s kretanjem troškova života i prosječne zarade zaposlenih na teritoriji države u prethodnom polugodištu u odnosu na polugodište koje mu prethodi, u procentu koji predstavlja zbir polovine

procenta rasta, odnosno pada troškova života i polovine procenta rasta, odnosno pada zarada. Prijevremena starosna penzija, kao što je rečeno, stiče se kad osiguranik navrši 63 godine života i petnaest godina penzijskog staža.

Počevši od 2019. godine, kada ističe prelazni period postupnog produženja obračunskog perioda iz koga se uzimaju zarade, odnosno osnovice osiguranja za određivanje visine penzije, lični koeficijent će se računati na osnovu godišnjih ličnih koeficijenata (odnosno zarada i osnovica osiguranja) koje je osiguranik ostvario tokom cijelog perioda osiguranja. U prelaznom periodu (2004–2018) lični koeficijent zarade se računa na osnovu godišnjih ličnih koeficijenata koje je osiguranik ostvario.

Vrijednost penzije za jedan lični bod (VPLB) utvrđeni je iznos penzije za jedan lični bod koji se usklađuje nakon isteka svake kalendarske godine. Usklađivanje penzije ima za cilj očuvanje realnih vrijednosti, odnosno životnog standarda korisnika.

Za izračunavanje visine penzije uzima se cijelokupan penzijski staž osiguranika, bez limitiranja u pogledu njegove dužine. Osiguraniku – ženi koja ima manje od 40 godina penzijskog staža, prilikom određivanja visine penzije, staž osiguranja navršen do 31. decembra 2003. godine, uvećava se za 15%, s tim što ukupan penzijski staž ne može preći preko 40 godina. Osiguraniku koji s tzv. *punim stažom osiguranja* od 40 godina prvi put ostvaruje pravo na starosnu penziju, kod utvrđivanja broja ličnih bodova, odnosno određivanja visine penzije, staž osiguranja preko 40 godina uvećava se za 40%.

DOKUMENTACIJA

Uz zahtjev za ostvarivanje prava na starosnu penziju podnosi se sljedeća dokumentacija:

- radna knjižica
- M-4 obrazac za tekuću godinu
- broj tekućeg računa banke
- staž u bivšoj jugoslovenskoj Republici (ukoliko postoji).

ZANIMLJIVOST

Od starosne penzije treba razlikovati nacionalna priznanja. Ona se dodjeljuju vrhunskim sportistima u vidu doživotne mjesecne naknade u visini jedne polovine do dvije prosječne mjesecne zarade u Crnoj Gori, nakon navršenih 40 godina života. Vrhunski sportista je crnogorski državljanin koji je kao reprezentant ostvario, u pojedinačnoj ili ekipnoj konkurenциji, prvo, drugo ili treće mjesto na Olimpijskim igrama, Paraolimpijskim igrama, jedinom

zvaničnom svjetskom ili evropskom prvenstvu u određenom sportu koji je na programu Olimpijskih igara i Paraolimpijskih igara. Takođe, od starosne penzije treba razlikovati doživotnu mjesecnu naknadu istaknutim umjetnicima i stručnjacima u kulturi, čija su djela ili stvaralaštvo od izuzetnog značaja za kulturu Crne Gore.

Starosna granica se snižava za	Zbog rada (efektivno) na radnom mjestu, odnosno poslu sa stepenom uvećanja	Za period proveden na tom radnom mjestu, odnosno poslu u trajanju od
jednu godinu	12/14	šest godina
jednu godinu	12/15	pet godina
jednu godinu	12/16	četiri godine
jednu godinu	12/18	tri godine

Tabela 1. Snižavanje starosne granice za sticanje prava na starosnu penziju po osnovu staža osiguranja s uvećanim trajanjem

ZADATAK

Istraži i uporedi uslove sticanja starosne penzije u Crnoj Gori nekada i sada. Diskutuj o promjenama nastalim reformom penzijskog sistema.

PITANJA I ZADACI

1. Objasni postupak određivanja visine starosne penzije.
2. Koja se dokumentacija prilaže uz zahtjev za ostvarivanje prava na starosnu penziju?
3. Razjasni povoljne uslove za sticanje prava na starosnu penziju.
4. Samostalno uobiči zahtjev za ostvarivanje prava na starosnu penziju.

6.10. INVALIDSKA PENZIJA

Invalidska penzija je pravo osiguranika koje on ostvara u slučaju gubitka radne sposobnosti. Zaštita koja se ostvara novčanim davanjem je predmet invalidske penzije i ima karakter naknade izgubljene zarade. Pravo na invalidsku penziju stiče osiguranik kod koga se utvrđi gubitak radne sposobnosti.

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%. Osiguranik kod koga je utvrđen djelimični gubitak radne sposobnosti može biti zapošljen jednu četvrtinu punog radnog vremena (čl. 30 Zakona o PIO).

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

6.10.1. Puna i djelimična invalidska penzija

Osiguranik kod koga nastane potpuni gubitak radne sposobnosti stiče pravo na punu invalidsku penziju, a osiguranik kod koga nastane djelimični gubitak radne sposobnosti stiče pravo na djelimičnu invalidsku penziju, koja iznosi 75% od pune invalidske penzije.

Od stepena invalidnosti (puni ili djelimični gubitak radne sposobnosti) zavisi da li će osiguranik ostvariti pravo na punu ili djelimičnu invalidsku penziju, dok su drugi zakonski uslovi za sticanje prava isti za punu i djelimičnu invalidsku penziju i zavise od uzroka invalidnosti.

6.10.2. Uslovi za sticanje prava na invalidsku penziju

Osnovni uslov za sticanje prava na invalidsku penziju je da kod osiguranika postoji invalidnost. Invalid rada je osiguranik koji je na osnovu invalidnosti stekao pravo na invalidsku penziju. Ukoliko je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnim oboljenjem, tada osiguranik ostvaruje invalidsku penziju bez obzira na dužinu penzijskog staža i navršene godine života u momentu nastanka invalidnosti. Povredom na radu smatra se povreda osiguranika koja se dogodi u direktnoj, uzročnoj, prostornoj i vremenskoj povezanosti s 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 (čl. 34 Zakona o PIO) 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 s njim. Profesionalne bolesti su 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 Fond penzijskog i invalidskog osiguranja, po prethodno pribavljenom mišljenju organa državne uprave nadležnog za poslove zdravlja.

6.10.3. Uslovi za sticanje prava na invalidsku penziju ukoliko je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću (čl. 37)

Ukoliko je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću, osiguranik stiče pravo na invalidsku penziju ako ispuni sljedeće uslove: a) da je gubitak radne sposobnosti nastao prije navršenja godina života propisanih za sticanje prava na starosnu penziju i b) da je imao navršeni penzijski staž koji mu pokriva najmanje jednu trećinu radnog vijeka.

P R I M J E R

Muškarac s navršenih 65 godina života i žena s navršenih 60 godina života stiču uslove za invalidsku penziju ako je invalidnost prouzrokovana van rada ili bolešću, ukoliko njihov penzijski staž pokriva 1/3 radnog vijeka.

6.10.4. Radni vijek

Radni vijek (čl. 38 Zakona o PIO) je broj punih godina u periodu od dana kada 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.

radne sposobnosti nastao prije navršenja starosne granice za sticanje prava na starosnu penziju, pošto se od opredjeljenja da kada osiguranik navrši starosnu granicu za sticanje prava na starosnu penziju, kod njega je nastupio osnovni rizik (osigurani slučaj) penzijskog i invalidskog osiguranja – starost, na osnovu koga se stiče pravo na starosnu penziju. Stoga taj osiguranik ne može da ostvari pravo na invalidsku, već samo pravo na starosnu penziju, ako uz propisane godine života ispunjava uslov u pogledu potrebnog penzijskog staža.

Od pravila da se, u slučaju invalidnosti prouzrokovane povredom van rada ili bolešću, pravo na invalidsku penziju stiče pod uslovom da je gubitak radne sposobnosti nastao prije navršenja starosne granice za sticanje prava na starosnu penziju koja važi u toj kalendarskoj godini, postoji izuzetak koji se primjenjuje u 2011. i 2012. godini. Osiguranici koji u 2011. godini imaju navršenih 64 (muškarac), odnosno 59 (žena) godina života, a nemaju navršen penzijski staž u trajanju od 16 godina, stiču pravo na invalidsku penziju ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću nastala prije navršenih 67 godina života, uz uslov da imaju navršen penzijski staž koji im pokriva najmanje jednu trećinu radnog vijeka. Osiguranici koji u 2012. godini imaju navršenih 64 godine i šest mjeseci (muškarac), odnosno 59 godina i šest mjeseci (žena) života, a nemaju navršen penzijski staž u trajanju od 15 godina i šest mjeseci, stiču pravo na invalidsku penziju ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću nastala prije navršenih 67 godina života, uz uslov da imaju navršen penzijski staž koji im pokriva najmanje jednu trećinu radnog vijeka.

✓ Radni vijek

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. U tabeli 6 dat je način izračunavanja jedne trećine radnog vijeka, prilikom ocjene uslova za sticanje prava na invalidsku penziju.

Tabela 6. – Izračun jedne trećine radnog vijeka

Radni vijek (godine)	Trećina radnog vijeka		Radni vijek (godine)	Trećina radnog vijeka		Radni vijek (godine)	Trećina radnog vijeka	
	Godin a	Mjesec i		Godin a	Mjesec i		Godin a	Mjesec i
1	-	4	16	5	4	31	10	4
2	-	8	17	5	8	32	10	8
3	1	-	18	6	-	33	11	-
4	1	4	19	6	4	34	11	4
5	1	8	20	6	8	35	11	8
6	2	-	21	7	-	36	12	-
7	2	4	22	7	4	37	12	4
8	2	8	23	7	8	38	12	8

21

9	3	-	24	8	-	39	13	-
10	3	4	25	8	4	40	13	4
11	3	8	26	8	8	41	13	8
12	4	-	27	9	-	42	14	-
13	4	4	28	9	4	43	14	4
14	4	8	29	9	8	44	14	8
15	5	-	30	10	-	45	15	-
						46	15	4

c) Uslovi za sticanje prava na invalidsku penziju lica mlađih od 30 godina kod kojih je invalidnost prouzrokovana bolešću ili povredom van rada

Za osiguranika mlađeg od 30 godina, kod koga je invalidnost prouzrokovana bolešću ili povredom van rada propisani su povoljniji uslovi za sticanje prava na invalidsku penziju. Osiguranik kod koga je invalidnost prouzrokovana bolešću ili povredom van rada nastala prije navršenja 30 godina života stiče pravo na invalidsku penziju:

- kad je invalidnost nastala do navršenih 20 godina života - bez obzira na dužinu staža osiguranja;
- 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 njega povoljnije od uslova propisanih za druge osiguranike.

Kao što se vidi, u slučaju invalidnosti prouzrokovane bolešću ili povredom van rada, kad je ona nastala od navršenih 20 do navršenih 30 godina života, za ispunjenje posebnih uslova za sticanje prava na invalidsku penziju potrebno je da je osiguranik navršio propisani staž osiguranja (najmanje godinu dana), dok je za ispunjenje opštih uslova za sticanje prava na invalidsku penziju, koji važe za sve osiguranike (kad kogih je gubitak radne sposobnosti prouzrokovani bolešću ili povredom van rada nastalo prije navršenja opštih starosne granice za sticanje prava na starosnu penziju) potrebno da osiguranik ima penzijski staž koji mu pokriva jednu trećinu radnog vijeka.

Posebni uslovi koji omogućavaju osiguranicima mlađim od 30 godina života da, u slučaju invalidnosti prouzrokovane povredom van rada ili bolešću, ostvaru pravo na invalidsku penziju, bez uslovljavanja pokrivenosti radnog vijeka penzijskim stažom, primjenjuju se ukoliko su ti uslovi, u konkretnom slučaju, povoljniji od opštih uslova za sticanje prava na invalidsku penziju. U suprotnom, primjenjuju se opštii uslovi za sticanje prava na invalidsku penziju, odnosno cijene se da li penzijski staž pokriva jednu trećinu radnog vijeka¹⁵.

¹⁵Na primjer, ako kod osiguranika koji je stekao visoku stručnu spremu nastane gubitak radne sposobnosti sa navršenih 27 godina života, njegov radni vijek se računa od navršenih 26 godina do dana nastanka invalidnosti i iznosi godinu dana, a jedna trećina radnog vijeka iznosi četiri mjeseca. Stoga je tom osiguraniku povoljnije da mu se uslovi za invalidsku penziju cijene prema penzijskom stažu koji pokriva najmanje jednu trećinu radnog vijeka, nego prema uslovima koji važe samo za osiguranike mlađe od 30 godina, jer bi u tom slučaju bilo neophodno da osiguranik ima najmanje godinu dana staža osiguranja.

22

Slika 14. Izračun jedne trećine radnog vijeka

6.11. USLOVI ZA STICANJE PRAVA NA INVALIDSKU PENZIJU LICA MLAĐIH OD 30 GODINA

Ako invalidnost prouzrokovana bolešću ili povredom van rada nastupi kod osiguranika mlađeg od 30 godina života, onda on ostvaruje pravo na invalidsku penziju pod povoljnijim uslovima u pogledu pokrivenosti radnog vijeka penzijskim stažom. Osiguranik kod koga je invalidnost nastupi:

- do navršenih 20 godina života ostvaruje pravo na invalidsku penziju bez obzira na penzijski staž;
- do navršenih 30 godina života ostvaruje pravo ako je do nastanka invalidnosti imao najmanje godinu dana staža osiguranja, ako je to za osiguranika povoljnije od uslova propisanih za druge osiguranike (prema kojima se traži jedna trećina radnog vijeka) (čl. 37).

■ Penzijski osnov i određivanje visine penzije

Invalidska penzija se određuje od penzijskog osnova utvrđenog na način predviđen za starosnu penziju. Invalidska penzija u slučaju potpunog gubitka radne sposobnosti, koja je prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću određuje se u visini starosne penzije koja bi osiguraniku pripadala za 40 godina penzijskog staža. Ona se u ovom slučaju određuje na način kao što se utvrđuje starosna penzija, s tim što se pri utvrđivanju ličnih bodova dodaju godine penzijskog staža od dana nastanka invalidnosti i u skladu sa čl. 39 Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju:

- osiguraniku mlađem od 55 godina života dodaju se 2/3 penzijskog staža koji mu nedostaje do navršenih 55 godina života i ½ penzijskog staža koji nedostaje od 55 godina života do

- navršenih 60 godina života;
- osiguraniku koji je navršio 55 godina života dodaje se $\frac{1}{2}$ penzijskog staža koja nedostaje do navršenih 60 godina života.

Osiguraniku koji ispunjava uslove za sticanje prava na invalidsku penziju u pogledu penzijskog staža kod koga je invalidnost prouzrokovana djelimično povredom na radu a djelimično bolešću ili povredom van rada, određuje se jedna invalidska penzija koja se sastoji od srazmjernih djelova određenih po osnovu povrede na radu, odnosno po osnovu bolesti ili povrede van rada, s tim što tako obračunata ne može iznositi više od penzije određene za 40 godina penzijskog staža. Osiguraniku kod koga je invalidnost prouzrokovana na navedeni način, i koji ispunjava uslove za sticanja prava na invalidsku penziju samo po osnovu invalidnosti prouzrokovane povredom na radu ili profesionalnom bolešću, invalidska penzija se određuje u procentu kojim je na ukupnu invalidnost uticala povreda na radu ili profesionalno oboljenje. Invalidska penzija u slučaju djelimičnog gubitka radne sposobnosti utvrđuje se zavisno od uzroka nastanka invalidnosti (povreda na radu, profesionalna bolest, bolest ili povreda van rada), u visini od 75% invalidske penzije (čl. 40 Zakona o PIO).

6.11.1. Pokretanje postupka za ostvarivanje prava na invalidsku penziju

Postupak za ostvarivanje prava na invalidsku penziju pokreće se: 1. na zahtjev osiguranika; 2. na zahtjev poslodavca kod kojeg je osiguranik zaposlen i 3. na osnovu predloga izabranog doktora primarne zdravstvene zaštite (čl. 82 Zakona o PIO). Uz zahtjev, odnosno predlog za ostvarivanje prava na invalidsku penziju, podnosi se medicinska dokumentacija koja se pribavlja od zdravstvenih ustanova koje odredi organ državne uprave nadležan za poslove penzijskog i invalidskog osiguranja, po prethodno pribavljenom mišljenju organa državne uprave nadležnog za poslove zdravlja. Fond penzijskog i invalidskog osiguranja odlučuje o priznavanju prava na invalidsku penziju. Postojanje invalidnosti utvrđuje organ vještačenja – nalaz, mišljenje i ocjena podliježu kontroli koju vrši organ Fonda određen opštim aktom Fonda. Rješenjem kojim se utvrđuje pravo na invalidsku penziju određuje se obavezan kontrolni pregled korisnika prava, najkasnije u roku od tri godine od dana utvrđivanja invalidnosti. Fond rješenjem utvrđuje ove činjenice na osnovu nalaza, mišljenja i ocjene organa vještačenja. Rješenje donijeto u postupku ostvarivanja prava na invalidsku penziju dostavlja se i poslodavcu kod koga je osiguranik zaposlen. Prvostepeno rješenje je izvršno, podliježe prethodnoj kontroli, a zatim i reviziji. Protiv prvostepenog rješenja može se izjaviti žalba organu državne uprave nadležnom za poslove penzijskog i invalidskog osiguranja u roku od 15 dana od dana prijema rješenja. Prvostepeno rješenje podliježe reviziji koju vrši organ državne uprave nadležan za poslove penzijskog i invalidskog osiguranja, tako što se može dati saglasnost ili se prvostepeno rješenje može izmijeniti, poništiti ili ukinuti. Prema tome, drugostepeni postupak je žalbeni postupak u okviru interne zaštite.

Sudska zaštita se ostvaruje u upravnom sporu. Protiv rješenja Fonda, koje je konačno, može se pokrenuti upravni spor kod Upravnog suda.

Dokumentacija potrebna za ostvarivanje prava na invalidsku penziju:

- zahtjev, odnosno predlog za invalidsku penziju;
- medicinska dokumentacija koju sačinjavaju: predlog za vještačenje ordinirajućeg ljekara i nalazi ljekara specijaliste, otpusne liste, dokazi o liječenju;
- potvrda o radnom mjestu, opis posla;

- izvod iz matične knjige rođenih;
- fotokopija radne knjižice, a nakon utvrđivanja invalidnosti originalna Radna knjižica;
- prijava o povredi na radu (ukoliko je osiguranik pretrpio povredu na radu).

DODATNI SADRŽAJI

Prvostepena invalidska komisija je organ vještačenja Fonda penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore. U Centralnoj službi Fonda, u Podgorici, obavlja se vještačenje invalidnosti, kao i prethodna kontrola nalaza, mišljenje i ocjena organa vještačenja u prvom stepenu. Direktor Fonda donosi prvostepena rješenja o pravima iz penzijskog i invalidskog osiguranja. Prvostepena invalidska komisija radi u vijeću. Vijeće se sastoji od dvoje ljekara specijalista i stručnog saradnika sa završenim pravnim fakultetom. Prvostepena invalidska komisija daje nalaz, ocjenu i mišljenje o postojanju invalidnosti, uzroku nastanka invalidnosti, datumu nastupanja invalidnosti i drugim bitnim činjenicama i okolnostima.

Takođe, daje nalaz, ocjenu i mišljenje u postupku kontrole invalidnosti utvrđene prвostepenim rješenjem. Drugostepenu invalidsku komisiju obrazuje Ministarstvo rada i socijalnog staranja, od ljekara odgovarajućih specijalnosti radi vještačenja, odnosno davanja nalaza, ocjene i mišljenja o medicinskim činjenicama kada se u drugostepenom postupku i u postupku revizije rješava o pravima iz penzijskog i invalidskog osiguranja. Rješenje o obrazovanju komisije donosi ministar. Komisiju čine predsjednik i dva člana. Članovi komisije su najčešće ljekari medicine rada, internisti, pneumoftiziolozi, psihijatri i ortopedi. Nalaz, ocjenu i mišljenje komisija daje većinom glasova svojih članova.

<p style="text-align: center;">Član 17 Danom stupanja na snagu ovog pravilnika prestaje da važi Pravilnik o obrazovanju i načinu rada Drugostepene invalidske komisije ("Službeni list RCG", broj 35/2003). Član 18 Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Republike Crne Gore".</p> <p style="text-align: center;">Obrazac br. 1</p> <p>Crna Gora Ministarstvo rada i socijalnog staranja Drugostepena invalidska komisija Broj: Podgorica,</p> <p>Drugostepena invalidska komisija za pregled lica obuhvaćenih Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju na sjednici od _____ godine, daje</p> <p style="text-align: center;">NALAZ, OCJENU I MIŠLJENJE</p> <p>Po žalbi</p> <p>1. LIČNI PODACI Prezime, ime oca i ime: _____ pol: _____ JMB: _____</p> <p>Adresa stanovanja:</p> <p>2. DIJAGNOZA (sa odgovarajućom šifrom po MKB-10): _____ _____ _____ _____</p>	<p>3. OCJENA RADNE SPOSOBNOSTI (mišljenje DIK-e):</p> <p>a) da li postoji potpuni gubitak radne sposobnosti: _____</p> <p>b) da li postoji djelimični gubitak radne sposobnosti: _____</p> <p>Datum nastupanja invalidnosti: _____</p> <p>Uzrok invalidnosti: _____</p> <p>c) da li postoji tjelesno oštećenje: _____</p> <p>procenat tjelesnog oštećenja: _____</p> <p>Uzrok i datum nastanka tjelesnog oštećenja: _____</p> <p>d) da li postoji nesposobnost za rad - nesposobnost za samostalan život i rad: _____</p> <p>datum nastupanja nesposobnosti: _____</p> <p>e) Potreba i datum kontrolnog pregleda: _____</p> <p>4. OBRAZLOŽENJE NALAZA, OCJENE I MIŠLJENJA: _____ _____</p>
--	--

Slika 15. Nalaz, ocjena i mišljenje drugostepene invalidske komisije

ZANIMLJIVOST

Kod određivanja najviše i najniže invalidske penzije primjenjuju se odredbe zakona kojima je regulisana najviša i najniža starosna penzija.

Najniža invalidska penzija ne može iznositi manje od 45 eura.

ZADATAK

Objasni različite uticaje povrede na radu i povrede van rada na određivanje visine invalidske penzije.

PITANJA I ZADACI

1. Definiši pojam invalidska penzija.
2. Razlikuj punu i djelimičnu invalidsku penziju.
3. Analiziraj uslove za sticanje prava na invalidsku penziju.
4. Utvrdi specifičnosti prava na invalidsku penziju ukoliko je invalidnost prouzrokovana povredom van rada.

6.12. PORODIČNA PENZIJA

Pravo na porodičnu penziju je pravo koje se ostvaruje u slučaju smrti izdržavaoca. Ono je subjektivno pravo članova porodice osiguranika. Opšta prepostavka za sticanje porodične penzije jeste smrt osiguranika. Druga opšta prepostavka za sticanje porodične penzije jeste da su poslije smrti osiguranika ostali članovi porodice koje je osiguranik izdržavao, pa su njegovom smrću izgubili i sredstava za egzistenciju. Porodična penzija predstavlja kompenzaciju članovima porodice za izgubljenu materijalnu zaštitu, nastalu gubitkom njihovog izdržavaoca. Porodičnu penziju mogu ostvariti članovi porodice. Članovima porodice smatraju se (čl. 43, Zakon o PIO):

1. bračni drug;
2. djeca rođena u braku ili van braka ili usvojena i pastorčad koje je osiguranik izdržavao.

Pravo na porodičnu penziju može, uz ispunjenje zakonskih uslova, ostvariti i razvedeni bračni dug ako mu je pravosnažnom presudom dosuđeno pravo na izdržavanje.

■ Uslovi za sticanje prava na porodičnu penziju

Članovi porodice mogu ostvariti pravo na porodičnu penziju ukoliko su ispunjeni:

- uslovi koji se odnose na umrlog osiguranika, odnosno korisnika prava – opšti uslovi i
- uslovi koje treba da ispune članovi porodice umrlog osiguranika, odnosno korisnika prava da bi ostvarili pravo na porodičnu penziju – posebni uslovi.

Za sticanje prava na porodičnu penziju potrebno je da kumulativno budu ispunjeni opšti i posebni uslovi.

■ **Uslovi koji se odnose na umrlog osiguranika, odnosno korisnika prava (opšti uslovi)**

Pravo na porodičnu penziju mogu ostvariti članovi porodice u skladu sa čl. 42 Zakona o PIO:

- a) umrlog osiguranika koji je navršio najmanje pet godina staža osiguranja ili najmanje deset godina penzijskog staža ili ispunio uslove za starosnu ili invalidsku penziju i
- b) umrlog korisnika starosne ili invalidske penzije.

■ **Uslovi koje treba da ispune članovi porodice (posebni uslovi)**

Materijalno pravni uslovi članova porodice tiču se izdržavanja, odnosno sposobnosti za rad i godina života. Pod izdržavanim članovima porodice podrazumijevaju se supružnik, kao i razvedeni supružnik kome je dosuđeno izdržavanje, djeca rođena u braku, van braka, usvojena i pastorčad, koje je osiguranik izdržavao.

■ **Uslovi pod kojima udovac/udovica stiče pravo na porodičnu penziju u skladu sa čl. 44 Zakona PIO**

Udovac/udovica stiče pravo na porodičnu penziju ako je:

- do smrti bračnog druga navršio/navršila 52 godine života;
- do smrti bračnog druga ili u roku od jedne godine od dana smrti bračnog druga postao potpuno nesposoban za rad;
- poslije smrti bračnog druga ostalo jedno ili više djece koja imaju pravo na porodičnu penziju po tom bračnom drugu, a udovac odnosno udovica obavlja roditeljsku dužnost prema toj djeci.

Udovac/udovica stiče pravo na porodičnu penziju, znači, po tri alternativno predviđena osnova. Dovoljno je da se stekne jedan od navedenih osnova (ili godine života, ili potpuna nesposobnost za rad, ili vršenje roditeljske dužnosti prema djeci). Ukoliko je udovac/udovica mlađi/mlađa od propisanih godina, stiče pravo na porodičnu penziju kada navrši propisane godine. Smatra se da je s navršavanjem ovih godina (52 godine života) malo vjerovatno da će ova lica biti integrisana na tržištu rada. Sticanje prava na porodičnu penziju po osnovu godina života je trajno, dok je trajanje po osnovu nesposobnosti za rad i po osnovu vršenja roditeljske dužnosti uslovljeno trajanjem samih osnova. Međutim, kad kod udovca/udovice, u trajanju prava po osnovu vršenja roditeljske dužnosti prema djeci, nastupi potpuna nesposobnost za rad, on/ona zadržava pravo na porodičnu penziju dok postoji ta nesposobnost. Isto tako, ako je udovac/udovica stekao/stekla pravo na porodičnu penziju po osnovu potpune nesposobnosti za rad ili po osnovu vršenja roditeljske dužnosti, pa u toku trajanja prava navrši 52 godine života, zadržava pravo na penziju trajno. Ova dva naknadna uslova za sticanje i ostvarivanje prava na porodičnu penziju omogućuju kontinuitet ostvarivanja porodične penzije. Pravo na porodičnu penziju ima i udovica kod koje je utvrđena trudnoća kao i udovica koja je dijete umrlog osiguranika rodila poslije njegove smrti. Ako je dijete rođeno mrtvo ili ako umre prije nego što navrši šest mjeseci života, udovici pripada pravo na porodičnu penziju do isteka šest mjeseci poslije porođaja (čl. 45, Zakon o PIO).

6.12.1. Uslovi pod kojima dijete stiče pravo na porodičnu penziju

Dijete stiče pravo na porodičnu penziju po osnovu godina života; po osnovu toga što se nalazi na školovanju; po osnovu nesposobnosti za samostalan život i rad, odnosno po osnovu invalidnosti.

Dijete stiče pravo na porodičnu penziju i ona mu pripada do navršenih 19 godina života. Do ove starosne granice, djetetu se daje mogućnost da završi obavezno osnovno obrazovanje, kao i da pohađa srednju školu.

Poslije navršenih 19 godina života dijete stiče pravo na porodičnu penziju i ona mu pripada do završetka školovanja, ali najkasnije do navršenih 25 godine života, ako studira.

Dijete stiče pravo na porodičnu penziju i ona mu pripada dok traja nesposobnost za samostalan život i rad. Zakonodavac predviđa mogućnost da dijete stekne pravo na porodičnu penziju ako postane nesposobno za samostalan život i rad i poslije navršenja godina života do kojih mu se obezbjeđuje pravo na porodičnu penziju. Međutim, u ovom slučaju može ostvariti pravo na porodičnu penziju ukoliko nesposobnost nastupi prije smrti osiguranika, odnosno korisnika prava i ako ga je osiguranik odnosno korisnik prava izdržavao do nastupanja smrti. Invalidno dijete, u skladu s propisima o razvrstavanju djece ometene u razvoju, stiče pravo na porodičnu penziju. Ona mu pripada od prestanka zaposlenja, odnosno obavljanja samostalne djelatnosti.

Djeci bez oba roditelja, pored porodične penzije po jednom roditelju, pripada i porodična penzija po drugom roditelju (čl. 49, Zakon o PIO).

6.12.2. Uslovi pod kojima razvedeni bračni drug stiče pravo na porodičnu penziju

Pravo na porodičnu penziju može ostvariti i razvedeni bračni drug ako ispunji sljedeće uslove:

- da mu je pravosnažnom presudom dosuđeno pravo na izdržavanje;
- da je do smrti bračnog druga navršio/navršila 52 godine života;
- da je do smrti bračnog druga ili u roku od jedne godine od dana smrti bračnog druga postao potpuno nesposoban za rad;
- da je poslije smrti bračnog druga ostalo jedno ili više djece koja imaju pravo na porodičnu penziju, a udovac/udovica obavlja roditeljsku dužnost prema toj djeti.

6.13. ODREĐIVANJE VISINE PORODIČNE PENZIJE

Porodična penzija određuje se od visine starosne ili invalidske penzije koja bi osiguraniku pripadala u času smrti, odnosno od visine penzije koja bi korisniku pripadala u času smrti, u procentu koji se utvrđuje prema broju članova porodice koji imaju pravo na tu penziju. Znači, visina porodične penzije se određuje od osnova u zavisnosti od broja članova porodice koji imaju pravo na porodičnu penziju, a u skladu sa čl. 49:

- 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, onda se određuje jedna porodična penzija u visini koja pripada jednom članu porodice i dijeli se na jednakе iznose. 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 porodična penzija i po drugom roditelju u skladu sa čl. 49 Zakona o PIO:

- za jedno dijete 20%
- za dva djeteta 40%
- za tri 60%
- za četvoro ili više djece 100% starosne ili invalidske penzije.

Ako djeci, pored penzije po jednom roditelju, pripada i dio penzije po osnovu drugog roditelja, porodična penzija se određuje kao jedna i njen iznos ne može preći iznos najviše starosne penzije za penzijski staž od 40 godina.

ZADATAK

Izvedi zaključak o tome zašto godine života člana porodice osiguranika predstavljaju neophodan uslov ostvarivanja prava na porodičnu penziju.

PITANJA I ZADACI

1. Odredi prepostavke za sticanje prava na porodičnu penziju.
2. Nabroj uslove za sticanje prava na porodičnu penziju.
3. Raščlani posebne uslove koje treba da ispune članovi porodice da bi stekli pravo na porodičnu penziju.
4. Sastavi zahtjev za ostvarivanje prava na porodičnu penziju.

PROJEKTNI ZADATAK

Cilj zadatka: Prikazati praktični značaj naučenog sadržaja.

Učenike podijeliti u tri grupe.

Prva grupa učenika ima ulogu lica koja su stekla pravo na starosnu penziju. Samostalno sastavljaju zahtjev za ostvarivanje prava.

Druga grupa učenika ima ulogu lica koja su na osnovu zakona stekla pravo na porodičnu penziju. Samostalno sastavljaju zahtjev za ostvarivanje prava na porodičnu penziju.

Treća grupa predstavlja službena lica Fonda PIO. Učenici će na osnovu podnijetih zahtjeva objaviti rješenje kojim će odlučivati o njihovim pravima i obavezama.

REZIME

- ▶ Prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja su lična prava i ne mogu se prenositi na druga lica.
 - ▶ Osigurano lice u penzijskom i invalidskom osiguranju je fizičko lice koje u slučaju nastupanja osiguranog rizika može ostvariti neko pravo po osnovu osiguranja.
 - ▶ Osigurana lica su: zaposleni, lica koja obavljaju samostalnu djelatnost i poljoprivrednici.
 - ▶ Organi Fonda PIO su Upravni odbor i direktor.
-
- ▶ Starosna penzija je pravo osiguranika koje on stiče i ostvaruje za slučaj nastupanja rizika starosti.
 - ▶ Invalidska penzija je pravo osiguranika koje se ostvaruje u slučaju gubitka radne sposobnosti.
 - ▶ Pravo na porodičnu penziju je pravo za slučaj smrti izdržavaoca.
 - ▶ Pravo iz penzijskog i invalidskog osiguranja prestaje kada prestanu da postoje uslovi za sticanje i ostvarivanje prava.

7. OSIGURANJE ZA SLUČAJ NEZaposlenosti

U OVOM POGLAVLJU ĆEŠ NAUČITI:

- rizik nezaposlenosti i pojam nezaposleno lice
- prava nezaposlenih lica
- organizacija Zavoda za zapošljavanje i način finansiranja ovog dijela socijalnog osiguranja

7.1. POJAM OSIGURANJA NEZAPOSLENIH LICA

Osiguranje nezaposlenih lica predstavlja granu socijalnog osiguranja. Ovu granu socijalnog osiguranja čine opšte pravne norme kojima se reguliše zaštita lica za slučaj nastupanja rizika nezaposlenosti. Socijalni rizik je nevoljna i neskrivljena nezaposlenost. Norme koje regulišu ovu granu socijalnog osiguranja uvrštene su u zakone i druga opšta akta i propise koji predstavljaju izvore ove grane prava. Pravo na osiguranje nezaposlenosti, posmatrano s ovog aspekta, predstavlja objektivno pravo. Međutim, pravo nezaposlenog lica koje mu daje ovlašćenja da u slučaju gubitka zaposlenja zahtijeva od Zavoda za zapošljavanje Crne Gore ispunjenje određenih prestacija, predstavlja subjektivno pravo. Funkcija ove grane socijalnog osiguranja sastoji se, znači, u obezbjeđivanju i materijalne i socijalne sigurnosti osiguranih lica za slučaj nastupanja rizika nezaposlenosti.

7.1.1. Rizik nezaposlenosti

Nezaposlenost postoji kada lice koje je sposobno za rad nije u mogućnosti da ostvari pravo na rad na osnovu zaposlenja kod poslodavca, niti vršenjem rada na sredstvima u privatnoj svojini ili na neki drugi način. Socijalni slučaj nezaposlenosti je jedan od najtežih socijalnih rizika jer je njegovim nastupanjem lice onemogućeno da se, i pored toga što hoće i što ima radnu sposobnost, uključi u proces rada. Znači, nastupanjem ovog rizika, bez svoje volje, ovo lice stavljeno je u stanje radne neaktivnosti. Nezaposlenost ga lišava mogućnosti da svojim radom obezbeđuje sredstva za izdržavanje članova porodice. Dovodi ga u stanje socijalne potrebe i zato mu je neophodno pomoći, kako u obliku materijalnih davanja (radi obezbjeđenja izdržavanja) tako i u formi određenih činjenja da bi se što je moguće prije prevazišlo stanje nezaposlenosti i uspostavilo radno stanje. Razlozi rizika nezaposlenosti mogu biti ekonomski, socijalni, politički, demografski i slično.

7.1.2. Pojam nezaposleno lice

Zapošljavanje i osiguranje od nezaposlenosti ostvaruju se u skladu sa Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (Sl. list Crne Gore, br. 24/19 od 22. 04. 2019. godine). Ovaj zakon primjenjuje se na nezaposleno lice, zaposleno lice koje traži promjenu zaposlenja, poslodavca i druga lica koja traže informacije i savjete o uslovima i mogućnostima zapošljavanja u skladu sa čl. 5 Zakona. Nezaposleno lice je lice od 15 do 67 godina života koje je crnogorski državljanin i stranac s ličnom radnom dozvolom; koje se nalazi na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, sposobno ili djelimično sposobno za rad; koje nije zasnovalo radni odnos i koje aktivno traži zaposlenje. Znači, da bi se jedno lice smatralo nezaposlenim licem treba da ispuni dva uslova: prvi – da ne ostvaruje pravo na rad u bilo kojem obliku rada; drugi – da je uvedeno u evidenciju nezaposlenih lica. Međutim, nezaposlenim licem ne smatra se redovan učenik, student, penzioner i poljoprivrednik upisan u registar poljoprivrednika kod nadležnog organa lice koje je jedini vlasnik ili vlasnik više 51% u privrednom društvu. Osiguranje za slučaj nezaposlenosti predstavlja učešće zaposlenih lica, poslodavaca, državnih i drugih organa i organizacija u obezbjeđivanju sredstava za produktivno zapošljavanje i za ostvarivanje prava po osnovu nezaposlenosti. Lica koja su u radnom odnosu i preduzetnik obavezno se osiguravaju za slučaj nezaposlenosti. Sredstva za ostvarivanje prava iz obaveznog osiguranja za slučaj nezaposlenosti obezbjeđuju se iz doprinosa koje plaćaju lica u radnom odnosu i poslodavci iz drugih sredstava.

Lica koja su zaposlena u inostranstvu mogu se osigurati za slučaj nezaposlenosti pod uslovom da nijesu osigurani po osnovu međudržavnog sporazuma.

Ostvarivanje prava po osnovu nezaposlenosti zasniva se na načelima, a u skladu sa čl. 4 Zakona o posredovanju pri zapošljavanju:

- zabrane diskriminacije;
- rodne ravnopravnosti;
- afirmativne akcije usmjerenе prema teže zapošljivim licima;
- nepristrasnosti nosioca poslova zapošljavanja;
- besplatnosti obavljanja poslova zapošljavanja.

ZADATAK

Objasni uticaj nezaposlenosti na ekonomsko, političko, socijalno i psihološko stanje pojedinca kao i posljedice koje se odnose na članove njegove porodice i društvo.

PITANJA I ZADACI

1. Definiši pojam nezaposlenost.
2. Koji su uzroci nezaposlenosti?
3. Analiziraj grupe lica koja se mogu osigurati za slučaj nezaposlenosti.
4. Procijeni značaj osiguranja za nezaposlena lica.

7.2. ORGANIZACIJA OSIGURANJA ZA SLUČAJ NEZAPOSLENOSTI

Poslovi zapošljavanja jesu: informisanje o mogućnostima i uslovima za zapošljavanje; posredovanje u zapošljavanju; profesionalna orientacija i savjetovanje o planiranju karijere; obrazovanje i osposobljavanje odraslih; profesionalna rehabilitacija teže zapošljivih lica; javni radovi; posredovanje u zapošljavanju građana Crne Gore u inostranstvu, kao i sprovodenje drugih mjera aktivne politike zapošljavanja. Nosioci pojedinih poslova zapošljavanja jesu **Zavod za zapošljavanje Crne Gore i Agencija za zapošljavanje**. Osiguranje od nezaposlenosti je dio sistema obaveznog socijalnog osiguranja kojim se, na načelima uzajamnosti i solidarnosti, svim osiguranim licima obezbjeđuju prava, u skladu sa ovim zakonom.

■ Novčana naknada

Osiguranjem od nezaposlenosti nezaposlenom licu se obezbjeđuje pravo na novčanu naknadu.

Za vrijeme korišćenja prava na novčanu naknadu, nezaposlenom licu se obezbjeđuju penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstveno osiguranje (čl. 47).

Pravo na novčanu naknadu stiče osiguranik ispunjenjem sljedećih uslova:

- ukoliko je radni odnos prestao bez njegove saglasnosti ili krivice;
- ako u trenutku prestanka radnog odnosa ima staž osiguranja od najmanje devet mjeseci neprekidno ili sa prekidima u posljednjih 18 mjeseci.

Pravo na novčanu naknadu stiče i osiguranik koji je, u smislu posebnog zakona, prestao da obavlja preduzetničku, profesionalnu ili drugu djelatnost kao osnovno zanimanje bez svoje krivice, i koji u trenutku prestanka obavljanja te djelatnosti, ima staž osiguranja od najmanje devet mjeseci neprekidno ili sa prekidima u posljednjih 18 mjeseci.

Novčana naknada pripada nezaposlenom licu od prvog dana po prestanku radnog odnosa, odnosno prestanku obavljanja preduzetničke, profesionalne ili druge djelatnosti kao osnovnog zanimanja (u daljem tekstu: prestanak osiguranja), ako se prijavi Zavodu u roku od 30 dana od dana prestanka osiguranja i u tom roku podnese zahtjev za novčanu naknadu (čl. 49).

■ Zaposleni u Zavodu

Zaposleni u Zavodu ostvaruju upravne, administrativne, analitičke, tehničke i druge poslove utvrđene zakonom, Statutom i drugim aktima Zavoda. Radi obavljanja ovih poslova aktom o organizaciji i sistematizaciji u Zavodu se obrazuju organizacione jedinice. Zavod može ugovoriti da navedene poslove u cijelini ili djelimično obavlja druga organizacija. Na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u Zavodu primjenjuju se opšti propisi o radu.

7.3. ZAVOD

U skladu sa članom 72 Zakona o posredovanju pri zapošljavanju za slučaj nezaposlenosti Zavod je pravno lice koje ima status državnog fonda i obavlja djelatnost koja obuhvata poslove u vezi sa zapošljavanjem utvrđene ovim zakonom, drugim propisima i statutom Zavoda, kao poslove iz prenesene nadležnosti. Poslove u vezi sa zapošljavanjem obavljaju organizacione jedinice Zavoda utvrđene statutom Zavoda. Takođe su prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u Zavodu regulisana i propisima o državnim službenicima i namještenicima.

Zavod obavlja poslove kojima se prate i istražuju ekomska, socijalna i druga kretanja, zaposlenost, zapošljavanje i nezaposlenost, kao i njihov međusobni uticaj. Zavod na osnovu tih podataka predlaže mjere za povećanje zaposlenosti.

ZANIMLJIVOST

Zavodi za zapošljavanje su kao samostalne ustanove u Crnoj Gori formirani 1960. godine, na osnovu Zakona o službi zapošljavanja radnika. Zakonom je bilo utvrđeno da se zavodi

mogu formirati za jednu ili više opština. Pored opštinskih i međuopštinskih, formiran je i Republički zavod za zapošljavanje, za poslove od zajedničkog interesa.

DODATNI SADRŽAJI

Nezaposleno lice se prijavljuje u evidenciju Zavoda po mjestu prebivališta, dok se lice kojem je prestao radni odnos može prijaviti u sjedištu ili poslovnoj jedinici poslodavca kod kojeg mu je prestao radni odnos. Osnovna dokumentacija za prijavu:

- lična karta;

- radna knjižica (ovjerena u opštinskom sekretarijatu za rad);
- dokaz o nivou obrazovanja, stečenoj kvalifikaciji ili stručnoj sposobljenosti;
- dokaz o utvrđenom statusu, ukoliko se radi o licu s invaliditetom.

ZADATAK

Diskutuj o prednostima zapošljavanja uz posredovanje agencija za zapošljavanje.

PITANJA I ZADACI

1. Kako je organizованo osiguranje za slučaj nezaposlenosti?
2. Opiši djelatnosti Zavoda za zapošljavanje.
3. Razjasni organizaciju Zavoda za zapošljavanje.
4. Uporedi nadležnosti agencije za zapošljavanje i Zavoda za zapošljavanje.

7.4. FINANSIRANJE OSIGURANJA ZA SLUČAJ NEZAPOSLENOSTI

Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti od 4. aprila 2019. godine i Zakonom o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje reguliše se sistem i instrumenti za finansiranje obaveznog socijalnog osiguranja. Sredstva za finansiranje obezbjeđuju se iz doprinosa koje plaćaju osiguranici i poslodavci. Doprinos za obavezno osiguranje od nezaposlenosti plaća se na osnovice po proporcionalnim stopama. Sredstva doprinosa su prihodi Zavoda za zapošljavanje Crne Gore.

Obveznici doprinosa za osiguranje od nezaposlenosti, u skladu sa čl. 7 Zakona o doprinosu za obavezno socijalno osiguranje, jesu:

1. lica zaposlena kod poslodavca;
2. lica koja obavljaju privremene i povremene poslove;
3. izabrana ili imenovana lica, ako za obavljanje funkcije ostvaruju zaradu;
4. državljeni Crne Gore koji su na teritoriji Crne Gore zaposleni kod stranih ili međunarodnih ustanova, stranih diplomatskih i konzularnih predstavništva ili kod pravnih ili fizičkih lica, ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno;
5. upućena lica, ako nijesu obavezno osigurana po propisima te države ili ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno;
6. strani državljeni i lica bez državljanstva koja su na teritoriji Crne Gore zaposlena kod stranih pravnih i fizičkih lica, ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno;
7. strani državljeni i lica bez državljanstva koja su na teritoriji Crne Gore zaposlena kod međunarodnih organizacija i ustanova i stranih diplomatskih i konzularnih predstavništva, ako je takvo osiguranje predviđeno međunarodnim ugovorom;
8. strani državljeni i lica bez državljanstva koja su na teritoriji Crne Gore zaposlena kod domaćih pravnih, odnosno fizičkih lica, na osnovu posebnih ugovora i sporazuma o međunarodno-tehničkoj saradnji, ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno;
9. preduzetnici i lica koja obavljaju profesionalnu ili drugu djelatnost kao osnovno zanimanje.

7.4.1. Osnovica doprinosa

Osnovicu za obračunavanje i plaćanje doprinosa za osiguranje od nezaposlenosti u skladu sa čl. 11 Zakona o doprinosu za obavezno socijalno osiguranje:

1. za lica zaposlena kod poslodavca, lica koja obavljaju privremene i povremene poslove; izabrana ili imenovana lica, državljane Crne Gore koji su na teritoriji Crne Gore zaposleni kod stranih ili međunarodnih organizacija i ustanova, stranih diplomatskih i konzularnih predstavništva ili kod stranih pravnih ili fizičkih lica; strani državljeni i lica bez državljanstva koja su na teritoriji Crne Gore zaposlena kod međunarodnih organizacija i ustanova i stranih diplomatskih i konzularnih predstavništva; preduzetnici i lica koja obavljaju profesionalnu ili drugu djelatnost kao osnovno zanimanje – čini bruto zarada zaposlenog, pri čemu osnovica ne može biti niža od najniže mjesecne osnovice doprinosa;
2. za obaveznike – državljeni Crne Gore koji su na teritoriji Crne Gore zaposleni kod stranih ili međunarodnih ustanova, stranih diplomatskih i konzularnih predstavništva ili kod pravnih ili fizičkih lica, ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno – čini naknada za rad;
3. za obveznike – upućena lica, ako nijesu obavezno osigurana po propisima te države ili ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno – čini isplaćena zarada koja ne može biti niža od najniže mjesecne osnovice doprinosa;
4. za obveznike – strani državljeni i lica bez državljanstva koji su na teritoriji Crne Gore zaposlena kod stranih pravnih i fizičkih lica, ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno – čini zarada koju bi u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom ta lica ostvarila u Crnoj Gori na istim ili sličnim poslovima pri čemu osnovica ne može biti niža od najniže mjesecne osnovice doprinosa;
5. za obveznike – preduzetnici i lica koja obavljaju profesionalnu ili drugu djelatnosti, koji plaćaju porez u godišnjem paušalnom iznosu – čini oporezivi dohodak utvrđen u skladu sa zakonom i drugim propisima kojima se uređuju porez na dohodak fizičkih lica, a za obveznike koji porez plaćaju po stvarnom dohotku, osnovica se utvrđuje u zavisnosti od visine ostvarenog, planiranog godišnjeg prometa i to:
 - do 9.000 eura, 60% prosječne mjesecne zarade u Crnoj Gori;
 - do 15.000 eura, 100% prosječne mjesecne zarade u Crnoj Gori;
 - preko 15.000 eura, 150% prosječne mjesecne zarade u Crnoj Gori.

■ Stope doprinosa

Stope doprinosa po kojima se plaća doprinos za osiguranje od nezaposlenosti na propisanu osnovicu iznose:

1. 0,5% na teret poslodavca i 0,5% na teret osiguranika;
2. na teret osiguranika 1% za obaveznike – preduzetnike i lica koja obavljaju profesionalnu ili drugu djelatnost kao osnovno zanimanje.

DODATNI SADRŽAJI

Ostvarivanje prihoda – primitaka i izvršavanje rashoda – izdataka Zavoda vrši se preko državnog trezora Crne Gore. Sredstva za finansiranje funkcija i rad Zavoda obezbjeđuju se u budžetu Crne Gore i to iz:

1. opštih prihoda – sredstava državnog budžeta za isplatu novčane naknade;
 2. namjenskih prihoda Zavoda koji se sastoje od:
- doprinosa za osiguranje od nezaposlenosti;

- prihoda po osnovu prodaje akcijskog kapitala, odnosno od prodatih akcija dobijenih iz privatizacije društvenog kapitala;
- povraćaja kredita za samozapošljavanje, kao osnove za ponovno finansiranje za istu namjenu;
- donacija, kamata i drugih primitaka u skladu sa zakonom i utvrđenim budžetom tekuće godine.

ZADATAK

Analiziraj i uporedi stopu doprinosa osiguranja za slučaj nezaposlenosti sa stopama doprinosa zdravstvenog osiguranja i penzijsko-invalidskog osiguranja.

PITANJA I ZADACI

1. Navedi zakone kojima se reguliše finansiranje obaveznog socijalnog osiguranja.
2. Analiziraj osnovicu doprinosa za obveznike strane državljanje.
3. Definiši stopu doprinosa osiguranja za slučaj nezaposlenosti.
4. Istraži status obveznika koji plaćaju paušalan iznos poreza u sistemu osiguranja.

7.5. PRAVA NEZAPOLENIH LICA

U skladu sa čl. 9 Zakona o posredovanju pri zapošljavanju nezaposlenim licima se obezbjeđuju prava na:

- novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti u skladu sa zakonom;
- novčanu pomoć za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja, profesionalne rehabilitacije teže zapošljivih lica i uključivanje u druge mjere usmjerene na povećanje zaposlenosti, odnosno smanjenje nezaposlenosti, u skladu s opštim aktom Zavoda;
- jednokratnu novčanu pomoć.

7.5.1. Pravo na informisanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja

U skladu sa čl. 17 Zakona o posredovanju pri zapošljavanju za slučaj nezaposlenosti informisanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja predstavlja aktivnosti kojima se nezaposlenom licu, ostalim tražiocima zaposlenja, poslodavcima i drugim licima pružaju informacije o prijavljenim slobodnim radnim mjestima, uslugama za tržište rada, mjerama aktivne politike zapošljavanja i pravima i obavezama za vrijeme nezaposlenosti.

Savjetovanje pri zapošljavanju je takođe neophodno radi povećanja zapošljivosti i zapošljavanja. Savjetovanje podrazumijeva pružanje stručne pomoći nezaposlenom licu i ostalim tražiocima zapošljenja u izboru, traženju i prihvatanju zaposlenja, upoznavanje sa metodama i tehnikama aktivnog traženja zaposlenja.

Savjetovanje se sprovodi individualno i kroz informativno-motivacione radionice, seminare i druge oblike grupnog rada, a u cilju sticanja vještina za aktivno traženje zaposlenja.

7.5.2. Posredovanje pri zapošljavanju

Posredovanje u zapošljavanju je pružanje stručne pomoći u povezivanju lica koje traži zapošljenje, odnosno promjenu zaposlenja i poslodavca, radi zaključivanja ugovora o radu. Aktivnosti posredovanja jesu: individualno savjetovanje, svrstavanje zaposlenih prema stepenu zapošljivosti, grupno savjetovanje, prijavljivanje slobodnih radnih mjesta, neposredno povezivanje poslodavaca i lica koje traži zaposlenje i pripremu nezaposlenog lica za uključivanje u mjere aktivne politike zapošljavanja. Zavod vodi evidenciju o slobodnim radnim mjestima koje prijavljuju poslodavci. Na osnovu prijave o slobodnom radnom mjestu, Zavod evidentira podatke o radnom mjestu, potrebnim znanjima i sposobnostima i drugim uslovima potrebnim za izvršavanje poslova.

7.5.3. Profesionalna orijentacija

Profesionalna orijentacija podrazumijeva pružanje stručne pomoći nezaposlenom licu i ostalim tražiocima zaposlenja, pri izboru zanimanja, promjeni zanimanja i donošenju odluka u vezi sa karijernim razvojem, odnosno usklađivanje individualnih potreba i mogućnosti nezaposlenog lica i ostalih tražilaca zaposlenja sa potrebama i zahtjevima tržišta rada (čl. 19)

Odgovornost donošenja odluke je nesumnjivo na pojedincu, ali profesionalna orijentacija pruža mogućnost da pojedinac razvije i prihvati adekvatnu ulogu o svojoj ulozi u procesu rada. Stručni saradnici nas u postupku odlučivanja upućuju na donošenje odluka koje se tiču profesionalnog razvoja – informišu nas o mogućnostima usavršavanja. Cilj stručne pomoći je osposobljavanje pojedinca za samostalno odlučivanje.

ZANIMLJIVOST

Javni radovi se izvode kroz programe utemeljene na društveno korisnom i neprofitabilnom radu koji na tržištu ne stvara nelojalnu konkureniju. To su programi društvene brige o djeci i mladima, zaštite lica s invaliditetom, zaštite životne sredine, pomoći starijim licima, obrazovni, kulturni i drugi programi. Prepoznajući značaj doprinosa razvoju inkluzivnog obrazovanja, Zavod je kroz javni rad personalnih asistenata u nastavi podržao ovaj model

obrazovanja. Personalni asistenti u nastavi doprinose unapređenju kvaliteta inkluzivnog obrazovanja. Omogućavaju izbjegavanje diskriminacije i inkluziju djece s teškoćama u razvoju kako u redovan školski sistem tako i na tržište rada. Asistentova uloga je da pruži tehničku pomoć djetetu s posebnim obrazovnim potrebama, zavisno od potrebe u datom trenutku.

ZADATAK

Istraži da li u Crnoj Gori postoje i drugi programi javnih radova. Predloži programe javnih radova za koje smatraš da nezaposlenim licima omogućavaju socijalnu uključenost, podižu nivo radnih potencijala, znanja i vještina.

PITANJA I ZADACI

- | | |
|---|---|
| 1. Objasni prava nezaposlenih lica. | 3. Utvrdi ulogu posredovanja u zapošljavanju. |
| 2. Definiši ulogu aktivne politike zapošljavanja. | 4. Istraži pojам profesionalna orientacija. |

7.6. OSIGURANJE OD NEZAPOSLENOSTI

Osiguranje od nezaposlenosti je dio sistema obaveznog socijalnog osiguranja kojim se, na načelima uzajamnosti i solidarnosti, svim osiguranim licima obezbjeđuju prava, u skladu sa Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju za slučaj nezaposlenosti.

■ Novčana naknada

Osiguranjem od nezaposlenosti, nezaposlenom licu se obezbjeđuje pravo na novčanu naknadu. Za vrijeme korišćenja prava na novčanu naknadu, nezaposlenom licu se obezbjeđuju penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstveno osiguranje (čl. 47). Pravo na novčanu naknadu stiče osiguranik kojem je prestao radni odnos bez njegove saglasnosti ili krivice, i koji u trenutku prestanka radnog odnosa ima staž osiguranja od najmanje devet mjeseci neprekidno ili sa prekidima u posljednjih 18 mjeseci. Osiguranik koji je bio u radnom odnosu sa nepunim radnim vremenom stiče pravo na novčanu naknadu ako po preraspodjeli radnog vremena na puno radno vrijeme ispunji uslove iz stava 1 ovog člana.

Pravo na novčanu naknadu stiče i osiguranik koji je prestao da obavlja preduzetničku, profesionalnu ili drugu djelatnost kao osnovno zanimanje bez svoje krivice, i koji u trenutku prestanka obavljanja te djelatnosti ima staž osiguranja od najmanje devet mjeseci neprekidno ili sa prekidima u posljednjih 18 mjeseci (čl. 48). Pravo na novčanu naknadu pripada nezaposlenom licu od prvog dana po prestanku radnog odnosa, odnosno prestanku obavljanja preduzetničke, profesionalne ili druge djelatnosti kao osnovnog zanimanja, ako se prijavi Zavodu u roku od 30 dana od dana prestanka osiguranja i u tom roku podnese zahtjev za novčanu naknadu.

Nezaposleno lice koje zbog opravdanog razloga propusti rok za prijavljivanje, može se prijaviti Zavodu i podnijeti zahtjev za novčanu naknadu u roku od osam dana od dana prestanka razloga koji je prouzrokovao propuštanje roka, a najkasnije u roku od 60 dana od propuštanja roka.

Nezaposlenom licu koje se prijavi Zavodu i podnese zahtjev za novčanu naknadu u smislu stava 2 ovog člana, novčana naknada pripada od prvog dana po prestanku osiguranja. Opravdanim razlogom smatra se: bolest, smrt u porodici, elementarna nepogoda, za koje je nezaposleno lice dužno da dostavi dokaz.

Slučajevi u kojima osiguranik ne može ostvariti pravo na novčanu naknadu regulisani su članom

50 Zakona o posredovanju pri zapošljavanju za slučaj nezaposlenosti. Pravo na novčanu naknadu ne može ostvariti osiguranik kojem je prestao radni odnos zbog:

- 1) sporazumnog prestanka radnog odnosa;
- 2) otkaza od strane zaposlenog lica;
- 3) otkaza od strane poslodavca, u slučajevima utvrđenim posebnim zakonom, izuzev u slučaju prestanka radnog odnosa istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme, odnosno prestanka radnog odnosa zbog prestanka potrebe za radom zaposlenog, zbog ekonomskih, tehnoloških i restrukturalnih promjena kod poslodavca, kada se zaposlenom isplati otpremnina;
- 4) ispunjavanja uslova za prestanak radnog odnosa po sili zakona, izuzev u slučaju prestanka radnog odnosa uslijed stečaja ili likvidacije, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada poslodavca, u skladu sa posebnim zakonom.

Pravo na novčanu naknadu ne može ostvariti osiguranik kojem je prestao radni odnos zbog:

1. sporazumnog prestanka radnog odnosa;
2. otkaza koji je sam podnio;
3. otkaza od strane poslodavca, u slučajevima predviđenim posebnim zakonom, izuzev u slučaju:
 - ako zaposleno lice ne pokaže odgovarajuće rezultate na probnom radu;
 - kada se zaposlenom licu isplati otpremnina po osnovu viška zaposlenih;
4. ispunjavanja uslova za prestanak radnog odnosa po sili zakona (izuzev u slučaju prestanka radnog odnosa uslijed stečaja ili likvidacije, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada poslodavca u skladu s posebnim zakonom);

Korisniku novčane naknade prestaje pravo na novčanu naknadu:

- ako istekne period za koji mu je priznato pravo;
- ako zaključi ugovor o radu s poslodavcem;
- ako se registruje kao preduzetnik;
- ako stekne uslove na starosnu ili ostvari pravo na invalidsku penziju ili porodičnu penziju;
- ako se utvrdi prestanak uslova za ostvarivanje prava na novčanu naknadu;
- ako se bez opravdanog razloga ne odazove na poziv Zavoda radi zapošljavanja;
- ako se bez opravdanog razloga, u dva uzastopna mjeseca, ne javi Zavodu;
- ako ne obavijesti Zavod u roku od osam dana o svakoj promjeni koja može uticati na sticanje, ostvarivanje i prestanak prava na novčanu naknadu;
- ako odbije odgovarajuće zaposlenje u mjestu svog prebivališta;
- ako bez opravdanih razloga odbije uključivanje u mjere aktivne politike zapošljavanja;
- ako stupi na izdržavanje kazne zatvora, mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere u trajanju dužem od šest mjeseci;
- ako se rješenjem nadležne inspekcije rada utvrdi da radi suprotno propisima o radu;
- ako prestane da se vodi u evidenciji nezaposlenih lica.

Novčana naknada iznosi 120% od obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene Zakonom i drugim propisima.

7.7. POSTUPAK ZA OSTVARIVANJE PRAVA U SLUČAJU NEZAPOSLENOSTI

Postupak za ostvarivanje prava utvrđenih ovim zakonom pokreće se na zahtjev nezaposlenog lica, koji se podnosi prema mjestu prijavljivanja u evidenciju nezaposlenih lica.

U prvostepenom postupku za ostvarivanje prava odlučuje Zavod, a u drugostepenom postupku Ministarstvo.

Žalba ne odlaže izvršenje rješenja donesenog u prvostepenom postupku.

Važno je napomenuti da su zahtjevi, rješenja, žalbe i drugi podnesci i akti u postupku ostvarivanja prava nezaposlenih lica oslobođeni plaćanja takse.

U cilju potpune zaštite prava nezaposlenih lica protiv drugostepenog rješenja donijetog po žalbi može se pokrenuti upravni spor.

Nezaposleno lice koje je ostvarilo pravo na novčanu naknadu ili drugo pravo za vrijeme nezaposlenosti, dužno je da obavijesti Zavod o svakoj promjeni koja utiče na prestanak tog prava, u roku od osam dana od dana nastanka promjene. Nezaposleno lice koje je na osnovu pravosnažne sudske odluke ili odluke poslodavca vraćeno na rad i ostvarilo prava po osnovu rada za period za koji je bilo nezaposleno, dužno je da vrati Zavodu iznos isplaćene novčane naknade.

Nezaposleno lice je dužno da neosnovano primljenu novčanu naknadu vratí na osnovu sporazuma zaključenog sa Zavodom.

U slučaju da lice ne vrati primljenu novčanu naknadu, Zavod će tražiti naknadu štete tužbom kod nadležnog suda. Zavod takođe ima pravo da od nadležnog organa za penzijsko i invalidsko osiguranje zahtijeva povraćaj novčanog iznosa uplaćenog po osnovu doprinosa.

ZADATAK

Na osnovu stečenog znanja diskutuj o razlozima (prilikom sporazumnog prestanaka radnog odnosa) koji onemogućavaju osiguranika da ostvari pravo na novčanu naknadu za slučaj nezaposlenosti. Saopšti zaključke do kojih si došao/došla.

PITANJA I ZADACI

1. Koja se prava obezbjeđuju nezaposlenom osiguranjem od nezaposlenosti?
2. Navedi situacije uslijed kojih osiguranik ne može ostvariti pravo na novčanu naknadu.
3. Opiši u kojim slučajevima korisniku novčane naknade prestaje pravo na naknadu.
4. Objasni postupak za ostvarivanje prava u slučaju nezaposlenosti.

REZIME

- ▶ Osiguranje nezaposlenih predstavlja granu socijalnog osiguranja.
- ▶ Nezaposlenost postoji kada lice koje je sposobno za rad nije u mogućnosti da ostvari pravo na rad na osnovu zaposlenja kod poslodavca, niti vršenjem rada na sredstvima u privatnoj svojini ili na neki drugi način.
- ▶ Lica koja se dobrovoljno osiguravaju ne mogu imati veći obim prava od prava koja se obezbjeđuju licima koja se obavezno osiguravaju.
- ▶ Organzi Zavoda za zapošljavanje jesu Upravni odbor i direktor.
- ▶ Doprinos za obavezno osiguranje od nezaposlenosti plaća se na osnovice po proporcionalnim stopama.
- ▶ Posredovanje u zapošljavanju je pružanje stručne pomoći u povezivanju lica koje traži zaposlenje s poslodavcima.

RJEČNIK STRUČNO-TEORIJSKIH POJMOVA

A

Adekvatan – jednak, odgovarajući, odgovara po svojstvima

Administracija – upravljanje, uprava, upravna vlast

Alimentacija – ime za finansijsku obavezu podrške

Alternativa – izbor moguć ili nužan između dva rješenja

Analiza – proces misli, proces rastvaranja „koncepta“

Aneks – prilog, dodatak, nastavak ugovora ili nekog drugog spisa

Aspekt – izgled, pojava ili vid nečega

B

Budžet – spisak planiranih prihoda i rashoda

D

Deficit – razlika u troškovima u odnosu na prihode tokom budžetskog perioda

Diskriminacija – u najširem smislu predstavlja razlikovanje, mjere i postupci kojima se ograničavaju prava neke osobe ili grupe

Direktiva – naredba, nalog, uputa, smjernica, instrukcija

Dividenda – dio profitu koji akcionar naplaćuje na osnovu svoje akcije

Dokvalifikacija – obavljanje kompleksnih poslova u istoj struci

Državni namještenik – lice koje je zasnovalo radni odnos u državnom organu radi vršenja administrativno-tehničkih i pomoćnih poslova

Državni službenik – lice koje u državnom organu vrši informatičke, materijalno-finansijske, računovođstvene i druge administrativne prirode

Dualistički – odnosi se na dualiste i dualizam

E

Efikasnost – dejstvenost, djelatnost

Ekvivalent – stvar, pojam, čin iste praktične vrijednosti

Etički – koji se odnosi na etiku, moralan, moralistički

Evidencija – očiglednost, očevladost, svojstvo nekih sudova koji su po neposrednom opažanju i misaonoj nužnosti istiniti; pregled iz koga se vidi da je nešto postojalo, da se nešto zbilo

Evakuacija – plansko, organizovano, privremeno premještanje ljudi, životinja, materijalnih i kulturnih dobara, državnih organa

F

Fikcija – forma zamišljene naracije

H

Heteronomni – unutrašnji izvori radnog prava (Zakon o radu, Zakon o zaštiti na radu i podzakonski akti)

I

Identitet – trajno osjećanje cjelovitosti i postojanosti ličnosti uprkos promjenama u njoj i oku nje

Indikacija – naznaka, skriveno značenje, pokazivanje odnosno upućivanje

Institut – ustanova, zavod

Insubordinacija – neposlušnost, nepokornost, protivljenje, odricanje poslušnosti

Integritet – nepovređeno, nedirnuto stanje, čistota, časnost

Invalidnost – djelimična ili potpuna nesposobnost za rad uzrokovana tjelesnim povredama

K

Klaузула – uslov koji ograničava, odredba

Kodeks – zbornik zakona, pravnih propisa, opšta pravila ponašanja

Kompetencija – sposobnost kojom pojedinac pokazuje dostignuća u poslu ili zadatku

Korupcija – pokvarenost, kvarnost, potkupljivanje, podmićivanje

Kvalifikacija – ocjena, svojstvo, osobina, vrijednost

L

Likvidacija – napuštanje nekog posla, obračun, prestanak radnje, isplata

M

Manifestacija – javni čin izražavanja, ispoljavanja

N

Nadzor – pravni nadzor kojim se uspostavlja, reguliše i sankcioniše pravnim normama

Normativ – ono što određuje normu

O

Obveznik – svaka fizička ili pravna osoba koja je na temelju zakona dužna platiti porez

P

Pravilnik – podzakonski opšti akt koji razređuje pojedine odredbe zakona

Pravni lijek – institut procesnog prava

Pregovaranje – proces na osnovu kojeg se prevazilaze određene međusobne razlike

Prekvalifikacija – pedagoška i profesionalna djelatnost kojom se osobe kvalificirane u nekoj struci, ubrzanim školovanjem ospozovljavaju za druga zanimanja

Prevencija – sprečavanje neke bolesti ili poremećenog ponašanja

Prevencija – sprečavanje nepoželjnih ponašanja ili pojava koje ostavljaju posljedice na neke osobe ili grupe

Princip – osnovni stav, osnovna misao neke nauke, naročito načelo po kome se živi i radi

Proces – tok, putanja, nastanak, postupak

Produktivnost – mjera proizvedenih dobara i upotrebe

Projektovanje – izraditi, sačiniti projekat, plan, zasnovati, planirati

Punomoćje – predstavlja jednostranu izjavu volje za zastupanje ovlašćenog lica za ime i račun davaoca punomoćja

R

Racionalno – praktično, promišljeno, pametno

Rasprava – iznošenje misli koje se temelje na zapažanju promjena u prostoru i vremenu

Rehabilitacija – primjena metoda psiho-fizičke i socijalne pomoći pojedincima

Represivno – prisilno, kazneno, brutalno

Revizor – osoba koja vrši nadzor i kontrolu rada izvršioca

Rekreirati – oživiti, okrijepiti, razonoditi

Reorganizacija – ponovno uređenje, preuređivanje

Rizik – mogućnost gubitka, neizvjesnost ili mogućnost bilo kog ishoda koji nije očekivan

S

Srodstvo – pravom priznata veza između dva ili više lica među kojima postoje prava i obaveze

Standard – svaka zakonom utvrđena mjeru

Stečaj – postupak koji se može sprovesti kao bankrotstvo ili reorganizacija nad pravnim licem
koje je nesposobno za plaćanje

Suficit – pozitivna razlika između prihoda i rashoda

T

Tendencija – težnja, stremljenje, nastojanje, namjera

Transformacija – suštinska promjena izgleda, oblika, stanja, osobina

Transparentnost – javno djelovanje pojedinca, društvenih skupina, organizacija

Tužba – pravno sredstvo kojim se pokreće postupak

U

Univerzalan – opšti, sveobuhvatni, koji je svemu zajednički bez izuzetka

Uredba – podzakonski opšti akt

Uviđaj – niz procesnih odnosa tehničkih radnji koje na mjestu događaja obavlja ovlašćen
državni organ radi utvrđivanja pravno relevantnih činjenica

Z

Zastarijevanje – nestanak ili neutuživost određenog prava

LITERATURA

1. Roger Blanpain, *European Labour Law*, The Hague/London/New York, 2002.
2. Bob Hepple (ed.), *The making of labour law in Europe: A comparative study of nine countries up to 1945*, Mansell, London/New York, 1986.
3. Zoran Ivošević, *Radno pravo*, 8. izdanje, Beograd, 2015.
4. Predrag Jovanović, *Radno pravo*, 7. izdanje, Novi Sad, 2015.
5. Ljubinka Kovačević, *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*, Beograd, 2013.
6. Branko Lubarda, *Evropsko radno pravo*, CID, Podgorica, 2004.
7. Branko Lubarda, *Radno pravo: Priručnik za pripremu pravosudnog ispita*, 5. izdanje, Beograd, 2015.
8. Branko Lubarda, *Radno pravo: Rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2012.
9. Branko Lubarda, *Rešavanje kolektivnih radnih sporova: metodi i institucije*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 1999.
10. Branko Lubarda, *Uvod u Radno pravo, sa elementima Socijalnog prava*, 3. izdanje, Beograd, 2015.
11. Slobodanka Perić, *Pristojan rad*, Pravni fakultet Univerziteta u Prištini sa privremenim sjedištem u Kosovskoj Mitrovici, Beograd, 2013.
12. Aleksandar Petrović, *Međunarodni standardi rada*, Pravni fakultet Univerziteta u Nišu, Niš, 2009.
13. Jean-Michel Servais, *International Labour Law*, 4th edition, Kluwer Law International, 2014.
14. Borivoje Šunderić, *Pravo Međunarodne organizacije rada*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2001.
15. Borivoje Šunderić, *Radni odnos: teorija, norma, praksa*, Kultura, Beograd, 1990.
16. Borivoje Šunderić, *Radno pravo. Priručnik za pripremu pravosudnog ispita*, 5. izdanje, Beograd, 2015.
17. Borivoje Šunderić, *Socijalno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2009.
18. Opšti kolektivni ugovor (Sl. list Crne Gore, br.014/14, 040/18, 037/19, 074/19, 21/21)
19. Pravilnik o sastavu, načinu obrazovanja i radu prvostepene ljekarske komisije (Sl. list Republike Crne Gore, br. 69/06 od 14. 11. 2006.)
20. Pravilnik o sastavu, načinu obrazovanja i radu drugostepene ljekarske komisije (Sl. list Crne Gore, br. 31/2010 od 4. 6. 2010.)
21. Statut Fonda penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore (Sl. list Crne Gore, br. 105/20 od 10. 11. 2020.)
22. Ustav Crne Gore (Sl. list Crne Gore, br. 1/07, 38/13);
23. Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje (Sl. list Crne Gore, br. 13/7, 79/8, 86/9, 78/10, 40/11, 14/12, 62/13, 8/15, 22/17, 42/19)

24. Zakon o državnim službenicima i namještenicima (Sl. list Crne Gore, br. 2/18, 34/19, 8/21)
25. Zakon o inspekciji rada (Sl. list Crne Gore, br. 079/08, 040/011)
26. Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova (Sl. list Crne Gore, br. 016/07, 053/11, 011/15, 042/15)
27. Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju (Sl. list Crne Gore, br. 6/16, 2/17, 22/17, 13/18, 67/19);
28. Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju (Sl. list Republike Crne Gore, br. 54/3, 39/4, 61/4, 79/4, 81/4, 29/5, 14/7, 47/7, Sl. list Crne Gore, br. 12/07, 13/7, 79/08, 14/10, 78/10, 34/11, 39/11, 40/11, 66/12, 36/13, 38/13, 61/13, 6/14, 60/14, 10/15, 44/15, 42/16, 55/16, 80/20);
29. Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (Sl. list Crne Gore, br. 024/19 od 22. 04. 2019.)
30. Zakon o pravima pacijenata (Sl. list Crne Gore, br. 40/2010 i 40/2011 – de. Zakon)
31. Zakon o radu (Sl. list Crne Gore, br. 74/19, 8/21, 59/2021)
32. Zakon o sudovima (Sl. list Crne Gore, br. 11/2015, 76/2020)
33. Zakon o volonterskom radu (Sl. list Crne Gore, br. 26/10, 31/10, 14/12, 48/15);
34. Zakon o zaradama zaposlenih u javnom sektoru (Sl. list Crne Gore, br. 16/16, 83/16, 21/17, 42/17, 12/18, 39/18, 42/18, 34/19)
35. Zakon o zaštiti i zdravlju na radu (Sl. list Crne Gore, br. 34/14, 44/18)
36. Zakon o zdravstvenoj zaštiti (Sl. list Crne Gore, br. 3/16, 39/16, 2/17, 44/18, 24/19, 82/20, 8/21)