

ZAKON O RADU

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Prava i obaveze zaposlenih po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja uređuje se ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, u skladu sa međunarodnim konvencijama .

Član 2

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

(2) Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu mogu se ugovoriti druga prava, veći obim prava i povoljniji uslovi rada zaposlenih od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom.

(3) Prava i obaveze iz radnog odnosa nastaju danom kad zaposleni, na osnovu ugovora o radu, stupi na rad kod poslodavca.

Član 3

(1) Zaposleni u ostvarivanju prava po osnovu rada su jednaki bez obzira na nacionalnu pripadnost, rasu, pol, jezik, vjeru, političko ili drugo uvjerenje, obrazovanje, socijalno porijeklo, imovno stanje i drugo lično svojstvo.

(2) Poslodavac je dužan da poštuje prava i jednakost zaposlenog u zaštiti prava, kao i njegovu privatnost i dostojanstvo .

Član 4

(1) Kod poslodavca sa više od 20 zaposlenih, zaposleni imaju pravo da obrazuju savjet zaposlenih.

(2) Kod poslodavca sa manje od 20 zaposlenih, funkciju savjeta zaposlenih vrši ovlašćeni predstavnik zaposlenih .

(3) Savjet zaposlenih daje mišljenja o: značajnim odlukama i aktima organa kod poslodavca koja su od uticaja na položaj zaposlenih, u skladu sa kolektivnim ugovorom; unapređenju profesionalne rehabilitacije; uslovima rada starijih zaposlenih; invalida, žena i omladine i o programu zbrinjavanja zaposlenih koji postaju višak.

(4) Mandat, broj i način izbora članova savjeta zaposlenih, odnosno predstavnika zaposlenih kod poslodavca utvrđuju se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 5

Zaposleni imaju pravo da po slobodnom izboru, bez prethodnog odobrenja osnuju sindikalnu organizaciju i da se u nju učlane, pod uslovima određenim statutom ili pravilima sindikata.

Član 6

(1) Poslodavac je dužan da omogući predstavniku sindikata, predstavniku savjeta zaposlenih i ovlašćenom predstavniku zaposlenih da učestvuje u postupku utvrđivanja prava, obaveza i odgovornosti zaposlenih koja proizilaze iz zakona i kolektivnog ugovora.

(2) Predstavnik sindikata i predstavnik savjeta zaposlenih ili ovlašćeni predstavnik zaposlenih ne može biti pozvan na odgovornost, niti doveden u nepovoljniji položaj zbog aktivnosti koje preduzima u tom svojstvu , niti mu se po tom osnovu može otkazati ugovor o radu, osim ako postupa suprotno zakonu i kolektivnom ugovoru.

Član 7

Odredbe ovog zakona primjenjuju se i na zaposlene u organima državne uprave, odnosno jedinicama lokalne samouprave, ukoliko posebnim zakonom nije drukčije uređeno.

Član 8

Pojedini izrazi u ovom zakonu imaju sljedeće značenje:

1) **poslodavac** je pravno i fizičko lice koje se bavi privrednom djelatnošću, ustanova, banka, organizacija za osiguranje, udruženje, agencija, zadruga i drugo pravno i fizičko lice koje sa zaposlenim zaključuje ugovor o radu;

2) **zaposleni** je lice koje radi kod poslodavca i ima prava i obaveze iz radnog odnosa na osnovu ugovora o radu;

3) **pripravnik** je lice sa srednjom, višom ili visokom stručnom spremom, koje se prvi put zapošljava radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad u stepenu svoje stručne spreme;

4) **radno iskustvo** podrazumijeva vrijeme provedeno u radnom odnosu u stepenu stručne spreme određene vrste zanimanja;

5) **akt o sistematizaciji** je akt kojim se utvrđuju radna mjesta, opis poslova radnog mjesta, vrsta i stepen stručne spreme, potrebna znanja i sposobnosti, odnosno radno iskustvo i drugi posebni uslovi za rad na tom radnom mjestu.

II. UGOVOR O RADU

1. Uslovi za zaključivanje ugovora o radu

Član 9

(1) Radni odnos je odnos po osnovu rada između zaposlenog i poslodavca koji se zasniva ugovorom o radu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(2) Poslodavac je dužan da sa licem koje se zapošljava zaključi ugovor o radu prije početka rada.

Član 10

(1) Ugovor o radu može da zaključi lice koje ispunjava opšte uslove predviđene ovim zakonom i posebne uslove predviđene zakonom, drugim propisima i aktom o sistematizaciji poslodavca.

(2) Ugovor o radu može da zaključi lice koje je navršilo 15 godina života i ima opštu zdravstvenu sposobnost.

(3) Ugovor o radu može da zaključi invalid koji je zdravstveno sposoban za rad na odgovarajućim poslovima.

Član 11

Strani državljanin i lice bez državljanstva može da zaključi ugovor o radu, pod uslovima utvrđenim posebnim zakonom i međunarodnim konvencijama.

Član 12

Lice koje obavlja funkciju direktora, odnosno izvršnog direktora zasnivanjem radnog odnosa ostvaruje prava iz rada i po osnovu rada, u skladu sa ugovorom o radu koji zaključuje sa nadležnim organom poslodavca.

2. Vrste i trajanje ugovora o radu

Član 13

(1) Ugovor o radu može da se zaključi na neodređeno ili određeno vrijeme.

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

Član 14

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti, radi:

- 1) vršenja sezonskih poslova, ali ne duže od devet mjeseci neprekidno;
- 2) povećanja obima posla, koji traje određeno vrijeme, ali ne duže od devet mjeseci neprekidno;
- 3) zamjene privremeno odsutnog zaposlenog do njegovog povratka;
- 4) obavljanja određenih poslova u pozorištu, radio-televiziji, snimanja filmova, muzičkih, muzičko-scenskih i drugih poslova - do završetka tih poslova;
- 5) izrade određenog projekta - do završetka projekta, ali ne duže od pet godina;
- 6) izvođenja nastave u predškolskoj ustanovi, osnovnoj i srednjoj školi, ali najduže do završetka školske godine;
- 7) obavljanja pripremnih poslova kod poslodavca u osnivanju, kod utvrđivanja novih programa, tehnologije i drugih tehničkih i tehnoloških unapređenja procesa rada, odnosno osposobljavanja zaposlenih, ali najduže do završetka programa, odnosno do isteka roka za osposobljavanje zaposlenih;
- 8) obavljanja brodarskih poslova u pomorskom saobraćaju, ali najduže do povratka broda u matičnu luku;
- 9) obavljanja specijalizacije - dok traje specijalizacija;
- 10) obavljanja javnih radova koji se organizuju u skladu sa zakonom.

Član 15

(1) Poslodavac može sa zaposlenim iz člana 14 stav 1 tač. 2 i 3 ovog zakona, koji ispunjava uslove utvrđene zakonom i aktom o sistematizaciji za vršenje tih poslova, da zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme, kada privremeno povećani obim posla postane trajan, odnosno danom prestanka radnog odnosa zaposlenog kojeg zamjenjuje ili ako se privremeno odsutni rasporedi na drugo radno mjesto.

(2) Privremeno povećani obim posla, u smislu stava 1 ovog člana, smatra se trajnim ako zaposleni obavlja poslove neprekidno duže od devet mjeseci.

3. Sadržina ugovora o radu

Član 16

(1) Ugovor o radu zaključuje se u pisanom obliku.

(2) Ugovor o radu sadrži, naročito :

- 1) podatke o poslodavcu (naziv i sjedište);
- 2) podatke o zaposlenom (ime, prezime, stručna sprema, prebivalište, odnosno boravište i dr.);
- 3) datum stupanja zaposlenog na rad;
- 4) radno mjesto na kome se lice zapošljava i mjesto rada, sa podacima o dužini i rasporedu radnog vremena;
- 5) podatke o zaradi, novčanim naknadama i drugim primanjima zaposlenog po osnovu rada;

- 6) dužinu godišnjeg odmora;
- 7) trajanje ugovora, ako se ugovor o radu zaključuje na određeno vrijeme;
- 8) rokove za otkazivanje ugovora o radu zaključenog na neodređeno vrijeme;
- 9) poslove sa posebnim uslovima rada na radnom mjestu, ako postoje;
- 10) obaveze i odgovornosti zaposlenog na radu i u vezi sa radom;
- 11) druge podatke koje poslodavac i zaposleni smatraju značajnim za uređivanje odnosa koji nastaju po osnovu rada zaposlenog.

Član 17

(1) Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu poslodavac, odnosno lice koje je on ovlastio i lice koje se zapošljava.

(2) Ako lice koje je zaključilo ugovor o radu ne stupi na rad na dan predviđen ugovorom o radu, iz razloga utvrđenog kolektivnim ugovorom, poslodavac je dužan da mu omogući stupanje na rad po prestanku tog razloga.

(3) Poslodavac je dužan da lice sa kojim je zaključio ugovor o radu, odnosno ugovor iz čl. 141 i 142 ovog zakona prijavi na zdravstveno osiguranje, penzijsko-invalidsko osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti, u skladu sa zakonom.

4. Javno oglašavanje

Član 18

(1) Poslodavac je dužan da slobodno radno mjesto i uslove za rad na tom radnom mjestu prijavi Zavodu za zapošljavanje Crne Gore (u daljem tekstu: Zavod za zapošljavanje).

(2) Zavod za zapošljavanje dužan je da slobodno radno mjesto javno oglasi na način i u rokovima propisanim zakonom.

(3) Sredstva za javno oglašavanje slobodnog radnog mjesta obezbjeđuje Zavod za zapošljavanje.

(4) Poslodavac može da slobodno radno mjesto i uslove za rad na tom radnom mjestu prijavi i drugom pravnom licu koje je registrovano za obavljanje poslova posredovanja u zapošljavanju.

Član 19

Poslodavac je dužan da, u roku do 30 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave, donese odluku i o tome pisano obavijesti učesnike oglasa i Zavod za zapošljavanje.

Član 20

(1) Poslodavac može da zaključi ugovor o radu bez javnog oglašavanja:

- 1) sa licem koje je poslodavac stipendirao ili kreditirao;
- 2) na osnovu sporazuma poslodavca o preuzimanju, uz saglasnost zaposlenog;
- 3) sa licem koje je stručno osposobljeno, prekvalifikovano ili dokvalifikovano za rad na određenom radnom mjestu na osnovu sporazuma između poslodavca i Zavoda za zapošljavanje;

4) sa zaposlenim kojem je, u smislu propisa o penzijsko - invalidskom osiguranju, utvrđena invalidnost, a koji je kod poslodavca kod kojeg zasniva radni odnos stručno osposobljen za rad na određenom radnom mjestu uz posredovanje Zavoda za zapošljavanje;

5) ako zbog hitnosti obavljanja posla nije moguće sprovesti postupak javnog oglašavanja, ali ne duže od 30 dana;

6) radi obavljanja stručnih poslova po osnovu ugovora poslovno - tehničke saradnje sa stranim partnerom, proizvodne kooperacije, prenosa tehnologije i stranih ulaganja;

7) sa licem za čijim je radom prestala potreba zbog uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena, sporazumom poslodavaca;

8) sa licem kome je prestao rad zbog stečaja, reorganizacije, lične uprave u stečaju ili likvidacije poslodavca;

9) za obavljanje poslova kućne pomoćnice i njegovateljice u domaćinstvu.

(2) O zaključivanju ugovora o radu iz stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da obavijesti Zavod za zapošljavanje, osim za slučajeve iz stava 1 tač. 2, 3 i 4 ovog člana.

5. Prethodno provjeravanje radnih sposobnosti

Član 21

(1) Prethodna provjera radnih sposobnosti, kao poseban uslov za rad, utvrđuje se aktom o sistematizaciji.

(2) Prethodna provjera radne sposobnosti kandidata vrši se u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

6. Probni rad

Član 22

(1) Probni rad, kao poseban uslov za rad, utvrđuje se aktom o sistematizaciji, ako posebnim zakonom nije drukčije uređeno.

(2) Probni rad ne može biti duži od šest mjeseci, osim za člana posade trgovačke mornarice duge plovidbe, koji može trajati i duže, odnosno do povratka broda u matičnu luku.

(3) Dužina trajanja probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu, a način sprovođenja i ocjenjivanja rezultata probnog rada utvrđuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 23

(1) Zaposleni za vrijeme probnog rada ima sva prava iz radnog odnosa, u skladu sa poslovima radnog mjesta koje obavlja.

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

7. Pripravnici

Član 24

(1) Poslodavac može zaključiti ugovor o radu s pripravnikom.

(2) Pripravnički staž ne može biti kraći od šest mjeseci, odnosno duži od jedne godine, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

(3) Poslije isteka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit.

(4) Način stručnog osposobljavanja, dužina trajanja pripravničkog staža i način polaganja stručnog ispita uređuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(5) Pripravnički staž se produžava u slučaju odsustva sa rada zbog: privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, porodiljskog odsustva i zbog odazivanja na poziv državnih ili vojnih organa.

Član 25

(1) Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme.

(2) Nakon isteka pripravničkog staža i položenog stručnog ispita nadležni organ poslodavca može da odluči da sa pripravnikom zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ako posebnim zakonom nije drukčije uređeno.

8. Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Član 26

(1) Poslodavac može zaposlenog uputiti na određene oblike stručnog osposobljavanja i usavršavanja, u skladu sa zahtjevima i potrebama radnog mjesta zaposlenog, a posebno kada dođe do usvajanja i primjene novih metoda u organizaciji i tehnologiji rada.

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

9. Prenos ugovora o radu na novog poslodavca

Član 27

(1) Ukoliko dođe do promjene poslodavca, odnosno vlasnika poslodavca, prava i obaveze iz ugovora o radu prenose se na novog poslodavca, ako je zaposleni saglasan.

(2) Novi poslodavac i zaposleni mogu otkazati ugovor o radu na način i u rokovima koji su određeni ugovorom o radu zaključenim sa prethodnim poslodavcem .

10. Posebni slučajevi organizovanja rada - rad kod kuće

Član 28

(1) Poslodavac može organizovati rad kod kuće kada to dopušta priroda posla.

(2) Kod kuće se mogu obavljati oni poslovi koji spadaju u djelatnost poslodavca ili su neposredno povezani sa tom djelatnošću.

(3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuju se uslovi i način obavljanja rada kod kuće, kao i ostvarivanje prava i obaveza zaposlenog.

(4) Radno vrijeme kod obavljanja rada kod kuće može se utvrditi na osnovu unaprijed utvrđenog kvantiteta rada po jedinici vremena.

Član 29

(1) Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o radu kod kuće i o tome obavještava nadležni organ inspekcije rada.

(2) Nadležni organ inspekcije rada može da zabrani poslodavcu obavljanje rada kod kuće kada postoji neposredna opasnost za život i zdravlje zaposlenih ili okolinu.

Član 30

(1) Ugovor o radu se ne može zaključiti između članova uže porodice za obavljanje poslova kućne pomoćnice i njegovateljice.

(2) Članom uže porodice, u smislu stava 1 ovog člana, smatraju se: bračni drug, djeca, (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad) i roditelji.

III. PRAVA ZAPOSLENIH

1. Raspoređivanje zaposlenih

Član 31

(1) Zaposleni se raspoređuje na radno mjesto za koje je zaključio ugovor o radu .

(2) U slučajevima potrebe procesa i organizacije rada, zaposleni može biti raspoređen na drugo radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima, u skladu sa ugovorom o radu.

(3) Zaposleni može da se rasporedi na rad iz jednog mjesta u drugo kod istog poslodavca u skladu sa ugovorom o radu, u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(4) Zaposlena žena za vrijeme trudnoće, zaposlena žena koja ima dijete do pet godina života i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života, zaposleni roditelj koji ima dijete sa težim smetnjama u razvoju, zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleni invalid ne mogu biti raspoređeni na rad van mjesta prebivališta, odnosno boravišta.

Član 32

(1) Zaposleni se može privremeno rasporediti na rad čije obavljanje zahtijeva niži stepen stručne spreme od one koju on ima, bez njegove saglasnosti, u slučaju više sile koja je nastala ili neposredno predstoji (zemljotres, požar ili druge elementarne nepogode) ili potrebe da se zamijeni odsutni zaposleni i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

(2) Zaposleni je dužan da obavlja poslove iz stava 1 ovog člana dok te okolnosti traju, a u slučaju zamjene odsutnog zaposlenog najduže do 30 radnih dana.

(3) Zaposlenom koji je rasporedjen, u smislu stava 1 ovog člana, pripada zarada koju je imao na radnom mjestu na kome je do tada radio, ako je to za njega povoljnije.

Član 33

(1) Zaposleni može, uz njegovu saglasnost, da bude privremeno raspoređen na rad kod drugog poslodavca, na osnovu sporazuma oba poslodavca, na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi određene vrste zanimanja, u slučajevima ako:

1) je utvrdjen prestanak potrebe za radom zaposlenog;

2) je došlo do privremenog prekida rada ili smanjenja obima rada;

3) su poslovni prostor, odnosno sredstva rada privremeno data u zakup drugom poslodavcu.

(2) Poslodavac kod kojeg je zaposleni privremeno raspoređen i zaposleni zaključuju ugovor o radu.

(3) Zaposlenom koji je raspoređen, u smislu stava 1 ovog člana, miruju prava i obaveze kod poslodavca kod kojeg je radio prije raspoređivanja.

(4) Zaposleni iz stava 1 tačka 1 ovog člana ima pravo da se vrati na rad kod ranijeg poslodavca ili da mu se obezbijedi jedno od prava utvrđenih zakonom.

(5) Zaposleni iz stava 1 tač. 2 i 3 ovog člana ima pravo da se, po isteku vremena za koje je privremeno rasporedjen, vrati na rad kod ranijeg poslodavca na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi određene vrste zanimanja.

Član 34

(1) Ako zaposleni u vremenu od najmanje tri, a najduže šest mjeseci ne pokaže potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je raspoređen ili ne ostvari odgovarajuće rezultate rada, neposredni rukovodilac može podnijeti zahtjev za pokretanje postupka za utvrđivanje znanja i sposobnosti, odnosno rezultata rada tog zaposlenog.

(2) Zahtjev za pokretanje postupka sa obrazloženjem dostavlja se direktoru, odnosno izvršnom direktoru koji je dužan da obrazuje komisiju koja ispituje osnovanost zahtjeva neposrednog rukovodioca .

(3) Komisiju iz stava 2 ovog člana čine lica koja imaju najmanje isti stepen stručne spreme određene vrste zanimanja kao zaposleni čije se sposobnosti utvrđuju.

(4) Ako komisija, na način koji je utvrđen kolektivnim ugovorom, ocijeni osnovanost zahtjeva neposrednog rukovodioca, zaposleni se može rasporediti na drugo radno mjesto koje odgovara njegovom znanju i sposobnostima. Ako takvog radnog mjesta nema, zaposlenom prestaje radni odnos, odnosno ugovor o radu.

(5) Odluku u smislu stava 4 ovog člana donosi direktor, odnosno izvršni direktor i ona je konačna.

2. Radno vrijeme

a) Puno radno vrijeme

Član 35

(1) Puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj nedjelji .

(2) Radno vrijeme između 22 časa i šest časova narednog dana smatra se radom noću.

(3) Rad noću predstavlja poseban uslov rada .

Član 36

(1) Zaposleni može u okviru 40-časovne radne nedjelje da zaključi ugovor o radu kod više poslodavaca i na taj način ostvari puno radno vrijeme .

(2) Način ostvarivanja prava i obaveza i raspored radnog vremena zaposlenih koji su zaključili ugovor o radu u smislu stava 1 ovog člana uređuje se sporazumom poslodavaca.

Član 37

(1) Poslodavac kod kojeg se rad obavlja u smjenama dužan je da obezbijedi zamjenu smjene tako da zaposleni ne može da radi noću (noćna smjena) neprekidno duže od jedne radne nedjelje.

(2) Poslodavac koji radi u specifičnim uslovima uređuje smjenski rad i dežurstvo zaposlenih u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

b) Dopunski rad

Član 38

Zaposleni može, uz pisanu saglasnost poslodavca kod kojeg radi puno radno vrijeme, da zaključi ugovor o dopunskom radu kod drugog poslodavca, ako se na oglas kod tog poslodavca nije prijavio kandidat koji ispunjava uslove za to radno mjesto.

v) Nepuno radno vrijeme

Član 39

(1) Ugovor o radu može se zaključiti sa nepunim radnim vremenom, ali ne kraće od 1/4 (10 časova) punog radnog vremena.

(2) Radna mjesta na kojima se zaključuje ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom utvrđuju se aktom o sistematizaciji, u zavisnosti od prirode posla i organizacije rada.

(3) Zaposleni iz stava 1 ovog člana ostvaruje prava iz rada srazmjerno vremenu provedenom na radu.

g) Skraćeno radno vrijeme

Član 40

(1) Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima skraćuje se puno radno vrijeme srazmjerno štetnom uticaju na zdravlje, odnosno radnoj sposobnosti zaposlenog.

(2) Radna mjesta iz stava 1 ovog člana utvrđuju se aktom o sistematizaciji, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

(3) Zaposleni koji radi skraćeno radno vrijeme ima ista prava iz rada kao i zaposleni koji radi puno radno vrijeme.

(4) Zaposleni koji radi na poslovima iz stava 1 ovog člana ne može na takvim poslovima da radi prekovremeno, niti se može na takvim poslovima zaključiti ugovor o radu kod drugog poslodavca.

Član 41

(1) Poslodavac može da uvede radno vrijeme kraće od 40 časova u radnoj nedjelji kada se zbog unapredjenja tehnologije i organizacije rada i uvođenjem višesmjenskog rada može uspješno poslovati, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(2) Zaposleni koji radi kraće od punog radnog vremena, u smislu stava 1 ovog člana, ima ista prava kao i zaposleni koji radi puno radno vrijeme.

d) Rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad)

Član 42

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

(2) Rad duži od punog radnog vremena može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden.

Član 43

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

- 1) elementarne nepogode (zemljotres, poplave i dr.);
- 2) požara, eksplozije, jonizujućih zračenja i većih iznenadnih kvarova na objektima, uređajima i postrojenjima;
- 3) epidemije ili zaraze koje dovode u opasnost život ili zdravlje ljudi, ugrožavaju stočni ili biljni fond i druga materijalna dobra;
- 4) zagađivanja vode, namirnica i drugih predmeta za ljudsku i stočnu ishranu u većem obimu;

5) saobraćajnog ili drugog udesa kojim su ugroženi životi ili zdravlje ljudi ili materijalna dobra većeg obima;

6) potrebe da se bez odlaganja pruži hitna medicinska pomoć ili druga neodložna medicinska usluga;

7) potrebe da se izvrši neodložna veterinarska intervencija;

8) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Član 44

Zdravstvena ustanova može da uvede rad duži od punog radnog vremena (dežurstvo), ako novim zapošljavanjem, uvođenjem rada u smjenama ili preraspodelom radnog vremena ne može da obezbijedi neprekidnu bolničku i vanbolničku zdravstvenu zaštitu.

Član 45

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

(2) Inspektor rada će zabraniti rad duži od punog radnog vremena, ako je uveden suprotno odredbama čl. 42, 43 i 44 ovog zakona.

đ) Raspored radnog vremena

Član 46

(1) Odluku o rasporedu radnog vremena, preraspodjeli radnog vremena, skraćenom radnom vremenu i uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena donosi nadležni organ poslodavca.

(2) Odlukom nadležnog državnog organa, odnosno organa lokalne samouprave utvrđuje se raspored, početak i završetak radnog vremena u određenim djelatnostima i na određenim poslovima .

Član 47

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

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

Član 48

Zaposleni kome je rad prestao prije isteka vremena za koje se vrši preraspodjela radnog vremena ima pravo da mu se časovi rada duži od punog radnog vremena preračunaju u puno radno vrijeme u ukupni godišnji fond časova i priznaju u radni staž, a ostatak časova rada da mu se računaju kao časovi prekovremenog rada.

3. Odmori i odsustva

a) Odmor u toku rada, dnevni i nedjeljni odmor

Član 49

(1) Zaposleni ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 30 minuta, koji se ne može koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

(2) Odmor u toku rada određuje se na način kojim se obezbjeđuje da se rad ne prekida, ako se radi sa strankama i ako priroda posla to ne dozvoljava.

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

Član 50

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

(2) Za vrijeme rada na sezonskim poslovima zaposleni ima pravo na odmor iz stava 1 ovog člana u trajanju od najmanje 10 časova neprekidno, a zaposleni mlađji od 18 godina života u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno.

Član 51

(1) Zaposleni ima pravo na nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog nedjeljnog odmora mora mu se obezbijediti jedan dan odmora u toku naredne nedjelje.

(2) Zaposlenom se ne može uskratiti pravo na odmor u toku rada, odmor između dva uzastopna radna dana i nedjeljni odmor.

Član 52

Zaposlenom koji u određenom periodu u toku kalendarske godine radi duže, a u drugom kraće od punog radnog vremena, korišćenje dnevnog i nedjeljnog odmora može se odrediti na drugi način i u drugom periodu, pod uslovom da mu se dnevni i nedjeljni odmor obezbijedi u obimu utvrđenom ovim zakonom.

b) Godišnji odmor

Član 53

(1) Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana .

(2) Zaposleni mlađji od 18 godina života ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

(3) Zaposleni koji radi skraćeno radno vrijeme, u smislu člana 40 ovog zakona, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

(4) Zaposleni koji nema godinu dana rada u kalendarskoj godini, odnosno koji prvi put stupa na rad ima pravo za svaki mjesec dana rada na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora od minimuma utvrđenog u st. 1, 2 i 3 ovog člana (srazmjerni dio godišnjeg odmora).

(5) Privremena spriječenost za rad zbog bolesti, plaćenog odsustva, porodijskog odsustva, odmora u dane državnih i vjerskih praznika i odsustvovanja zbog odazivanja na poziv državnih ili vojnih organa smatraju se vremenom provedenim na radu za sticanje uslova za korišćenje prava na godišnji odmor.

Član 54

(1) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na osnovu: doprinosa u radu, odnosno složenosti poslova radnog mjesta, uslova rada, radnog iskustva, invalidnosti, zdravstvenog stanja i drugih kriterijuma utvrđenih kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

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

Član 55

(1) Godišnji odmor nastavnika, stručnih saradnika i vaspitača u školama i drugim vaspitno-obrazovnim ustanovama koristi se za vrijeme ljetnjeg školskog raspusta i može trajati najduže koliko raspust.

(2) Kada se nastavno i vaspitno osoblje za vrijeme ljetnjeg školskog raspusta poziva na kurseve za stručno usavršavanje ili radi obavljanja drugih poslova u vezi sa pripremama za početak školske godine, kao i radi vršenja nastavno-vaspitnih aktivnosti koje škola, odnosno vaspitno-obrazovna ustanova organizuje, dužina godišnjeg odmora utvrđuje se u skladu sa ovim zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 56

(1) Vrijeme korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac.

(2) Kod raspoređivanja korišćenja godišnjeg odmora poslodavac može uzeti u obzir i opravdane zahtjeve i želje zaposlenih.

(3) Zaposleni se pisano obavještava o rasporedu i dužini godišnjeg odmora, najkasnije 30 dana prije početka njegovog korišćenja.

Član 57

U vrijeme korišćenja godišnjeg odmora ne računa se vrijeme provedeno na bolovanju po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, vojnoj vježbi, odazivanju na poziv državnih organa, plaćenom odsustvu i za vrijeme državnih i vjerskih praznika i za to vrijeme korišćenje godišnjeg odmora se prekida.

Član 58

(1) Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela.

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

Član 59

Član posade broda i zaposleni na radu u inostranstvu može, u tekućoj godini, u cjelini da koristi godišnji odmor iz prethodne kalendarske godine.

Član 60

(1) Zaposleni kojem prestane radni odnos, odnosno ugovor o radu radi prelaska na rad kod drugog poslodavca, za tu kalendarsku godinu koristi godišnji odmor kod poslodavca kod kojeg je stekao to pravo, ako se sporazumom između zaposlenog i poslodavca drukčije ne uredi.

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

(3) Zaposlenom kojem prestane radni odnos, odnosno ugovor o radu zbog odlaska u starosnu penziju poslodavac je dužan da obezbijedi korišćenje godišnjeg odmora prije prestanka radnog odnosa, odnosno prije isteka ugovora o radu.

Član 61

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

(2) Zaposleni koji, krivicom poslodavca, nije iskoristio godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora ima pravo na naknadu štete.

(3) Visina naknade iz stava 2 ovog člana određuje se, zavisno od dužine neiskorišćenog godišnjeg odmora, prema zaradi koju zaposleni ostvaruje u mjesecu kada se nadoknađuje šteta.

v) Odsustvovanje sa rada

Član 62

(1) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u toku kalendarske godine, do sedam radnih dana, u slučaju: stupanja u brak, selidbe, porođaja člana uže porodice, polaganja stručnog ispita i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

(2) Pored odsustvovanja sa rada iz stava 1 ovog člana zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sedam radnih dana u slučaju smrti člana uže porodice.

(3) Članom uže porodice, u smislu st. 1 i 2 ovog člana, smatraju se bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad) i roditelji.

(4) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme osposobljavanja u toku rada, prema programu osposobljavanja za rad na odgovarajućem radnom mjestu ili za vrijeme sindikalnog obrazovanja, na način i po postupku utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Član 63

(1) Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada za vrijeme i u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

(2) Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo na zdravstvenu zaštitu, a druga prava i obaveze iz rada i po osnovu rada miruju.

(3) Doprinos za zdravstvenu zaštitu iz stava 2 ovog člana uplaćuje poslodavac.

g) Mirovanja prava iz radnog odnosa

Član 64

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

1) odsluženja, odnosno dosluženja vojnog roka;

2) upućivanja na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili kulturno-prosvjetne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva, kao i na stručno usavršavanje ili obrazovanje, uz saglasnost poslodavca;

3) izbora, odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahtijeva da privremeno prestane da radi kod poslodavca;

4) izdržavanja kazne zatvora, mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere, u trajanju do šest mjeseci.

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

(3) Zaposleni i bračni drug zaposlenog imaju pravo da se, u roku od 30 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su im mirovala prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, vrte na rad kod poslodavca na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njihove stručne spreme.

4. Zarada, naknade i druga primanja

a) Z a r a d a

Član 65

(1) Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa ovim zakonom i kolektivnim ugovorom.

(2) Zaradu, u smislu stava 1 ovog člana čini zarada koju je zaposleni ostvario za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu, uvećana zarada, naknada zarade i druga primanja utvrđenja kolektivnim ugovorom, a koja su isplaćena u većem iznosu od iznosa propisanog opštim kolektivnim ugovorom.

(3) Zarada se uvećava u skladu sa kolektivnim ugovorom za: rad duži od punog radnog vremena; noćni rad; rad u dane državnih i vjerskih praznika koji su zakonom utvrđeni kao neradni dani; minuli rad i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Član 66

(1) Zarada se utvrđuje na osnovu cijene rada radnog mjesta na koje je zaposleni raspoređen, radnog učinka i vremena provedenog na radu, u skladu sa zakonom i opštim kolektivnim ugovorom.

(2) Cijena rada radnog mjesta i drugi elementi za utvrđivanje visine zarade utvrđuju se ugovorom o radu, u skladu sa ovim zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 67

(1) Zarada se isplaćuje u rokovima i na način utvrđen kolektivnim ugovorom, a najmanje jedanput mjesečno.

(2) Prilikom isplate zarade poslodavac je dužan da zaposlenom uruči obračun zarade.

(3) Poslodavac koji na dan dospelosti nije mogao da isplati zaradu ili je ne isplati u cjelini dužan je da, do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata zarade, zaposlenom uruči obračun zarade koju je bio dužan da isplati.

(4) Obračun zarade iz stava 3 ovog člana ima snagu vjerodostojne isprave.

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

b) Garantovana zarada

Član 68

(1) Zaposleni ima pravo na garantovanu zaradu u visini najniže cijene rada, koja se utvrđuje u zavisnosti od potreba zaposlenog i njegove porodice, opšteg nivoa zarada u Republici Crnoj Gori (u daljem tekstu: Republika) troškova života, ekonomskih faktora i nivoa produktivnosti.

(2) Iznos najniže cijene rada utvrđuje se na način i po postupku utvrđenim opštim kolektivnim ugovorom.

(3) Garantovana zarada isplaćuje se zaposlenom za rad u punom radnom vremenu, odnosno u vremenu koje se izjednačava sa punim radnim vremenom, a srazmjeran dio za rad u nepunom radnom vremenu i ostvarenim radnim učinkom po osnovu normativa, standarda i drugih kriterijuma.

Član 69

(1) Ukoliko je kod poslodavca došlo do poremećaja u poslovanju, poslodavac je dužan da zaposlenima isplati garantovanu zaradu, a najviše za tri mjeseca u kalendarskoj godini.

(2) Odluku o isplati garantovane zarade, u smislu stava 1 ovog člana, donosi organ upravljanja kod poslodavca, na predlog direktora, odnosno izvršnog direktora, po prethodno pribavljenom mišljenju sindikata i savjeta zaposlenih, odnosno ovlašćenog predstavnika zaposlenih.

(3) Ako kod poslodavca nije obrazovan organ upravljanja, odluku iz stava 2 ovog člana donosi direktor, odnosno izvršni direktor, po prethodno pribavljenom mišljenju sindikata i savjeta zaposlenih, odnosno ovlašćenog predstavnika zaposlenih.

(4) Odluka iz stava 2 ovog člana sadrži obrazloženje o poremećajima u poslovanju koji bitno utiču da poslodavac nije u mogućnosti da isplati odgovarajuće zarade u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(5) Poslodavac je dužan da isplati razliku između garantovane zarade i zarade koju bi zaposleni ostvario u skladu sa kolektivnim ugovorom, najkasnije po završnom računu.

v) Naknada zarade i druga primanja

Član 70

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom za vrijeme: državnih i vjerskih praznika u kojima ne radi; godišnjeg odmora; plaćenog odsustva, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom; vojne vježbe i odazivanja na poziv državnih organa; stručnog usavršavanja po nalogu poslodavca; privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti; prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog; odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu; odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa kod poslodavca i organa sindikata; čekanja na raspoređivanje na druge poslove; čekanja na prekvalifikaciju i dokvalifikaciju prema propisima o socijalnom osiguranju kao i za vrijeme dok prekvalifikacija i dokvalifikacija traju i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 71

Zaposleni ima pravo na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju opštim kolektivnim ugovorom.

IV. ZAŠTITA ZAPOSLENIH

1. Opšta zaštita

Član 72

Zaposleni ima pravo na zaštitu na radu u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 73

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

(2) Na radnom mjestu na kojem postoji povećana opasnost od nastanka invalidnosti, profesionalnih ili drugih oboljenja može da bude raspoređen zaposleni koji, pored uslova utvrdjenih aktom o sistematizaciji, ispunjava i uslove za rad u pogledu zdravstvenog stanja, psihofizičkih sposobnosti i životnog doba.

2. Zaštita žena, omladine i invalida

Član 74

Zaposlena žena, zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleni invalid imaju pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa ovim zakonom.

Član 75

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

Član 76

(1) Zaposlena žena koja radi u oblasti industrije i građevinarstva ne može se rasporediti na rad noću, ako joj nije omogućeno da prethodno ostvari odmor od najmanje 12 časova.

(2) Zabrana iz stava 1 ovog člana ne odnosi se na zaposlenu ženu koja radi na rukovodećem radnom mjestu ili koja obavlja poslove zdravstvene, socijalne i druge zaštite.

(3) Izuzetno od odredbe stava 1 ovog člana, zaposlena žena može biti raspoređena na rad noću, kada je neophodno da se nastavi rad prekinut usljed elementarnih nepogoda, odnosno da se spriječi šteta na sirovinama ili drugom materijalu.

Član 77

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

(2) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, zaposlenom iz stava 1 ovog člana može se utvrditi radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

(3) Izuzetno od odredbe stava 1 ovog člana, zaposleni mlađi od 18 godina života može biti raspoređen na rad noću, kad je neophodno da se nastavi rad prekinut usljed elementarnih nepogoda, odnosno da se spriječi šteta na sirovinama ili drugom materijalu.

Član 78

Zaposlenog invalida rada, kao i zaposlenog kod kojeg postoji opasnost od nastanka invalidnosti, u smislu posebnih propisa, poslodavac je dužan da rasporedi na odgovarajuće radno mjesto, kao i da mu obezbijedi druga prava u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 79

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

(2) Poslodavac ne može da raskine ugovor o radu sa zaposlenom ženom koja radi polovinu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohranim roditeljem koji ima dijete do sedam godina života ili dijete koje je težak invalid, kao ni sa licem koje koristi neko od navedenih prava.

(3) Zaposleni iz stava 2 ovog člana ne mogu se proglasiti licima za čijim je radom prestala potreba usled uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena u skladu sa ovim zakonom.

(4) Zaposlenom koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme okolnosti iz st. 1 i 2 ovog člana nijesu od uticaja na prestanak radnog odnosa.

Član 80

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

(2) Ako poslodavac nije u mogućnosti da ženi obezbijedi raspored na drugi posao, u smislu stava 1 ovog člana, žena ima pravo na odsustvo sa rada, uz naknadu zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom. Ova naknada ne može biti manja od naknade koju bi žena ostvarivala da je na svom radnom mjestu.

Član 81

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

(2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, zaposlena žena koja ima dijete starije od dvije godine života može da radi noću, samo ako pisanom izjavom pristane na takav rad.

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

3. Zaštita materinstva i prava zaposlenih koji se staraju o djeci

Član 82

(1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta zaposlena žena ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od 365 dana od dana početka korišćenja tog odsustva.

(2) Na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa zaposlena žena može da otpočne porodiljsko odsustvo 45 dana, a obavezno 28 dana prije porođaja.

(3) Zaposlena žena može da otpočne da radi i prije isteka porodiljskog odsustva, ali ne prije nego što protekne 45 dana od dana porođaja.

(4) Ukoliko zaposlena žena otpočne da radi, u smislu stava 3 ovog člana, ima pravo da, pored dnevnog odmora, koristi još 60 minuta odsustva sa rada radi dojenja djeteta.

(5) U slučaju iz stava 3 ovog člana, zaposlena žena nema pravo da nastavi korišćenje porodiljskog odsustva.

(6) Za vrijeme porodiljskog odsustva zaposlena žena ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom.

Član 83

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

Član 84

(1) Nakon isteka porodiljskog odsustva, jedan od zaposlenih roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena za vrijeme dok dijete navrší tri godine života, ukoliko je djetetu potrebna pojačana njega.

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

Član 85

(1) Roditelj, usvojlac ili lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na staranje i njegu, odnosno lice koje se stara o oboljelom od: cerebralne paralize, dječje paralize, nekom vrstom plegija ili oboljeloj od distrofije ili drugih mišićnih i neuromišićnih bolesti ili ostalih teških oboljenja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena.

(2) Radno vrijeme iz stava 1 ovog člana i člana 84 ovog zakona smatra se punim radnim vremenom za ostvarivanje prava iz rada i po osnovu rada .

Član 86

(1) Način i postupak ostvarivanja prava iz čl. 84 i 85 ovog zakona propisuje ministarstvo nadležno za poslove socijalne i dječije zaštite.

(2) Za vrijeme odsustva sa rada iz čl. 84 i 85 ovog zakona zaposleni ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom.

(3) Pravo iz čl. 84 i 85 ovog zakona ne može se koristiti za vrijeme za koje je oboljelo lice smješteno u ustanovi socijalne i zdravstvene zaštite.

Član 87

Pravo iz člana 82 stav 1 ovog zakona može da koristi zaposlena žena ili zaposleni otac djeteta.

Član 88

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

Član 89

(1) Zaposleni koji namjerava da koristi pravo na porodiljsko odsustvo, odnosno odsustvo zbog usvojenja dužan je da o svojoj namjeri pisano obavijesti poslodavca, a najkasnije mjesec dana prije početka korišćenja tog prava .

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

(3) Zaposleni koji je koristio pravo iz stava 1 ovog člana ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do tehnoloških ekonomskih ili restrukturalnih promjena ili načina rada kod poslodavca.

Član 90

(1) Jedan od roditelja ima pravo da odsustvuje sa rada dok dijete navrší tri godine života, a ukoliko započeto korišćenje ovog prava prekine prije isteka navedenog roka nema pravo da ga dalje koristi.

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

(3) Sredstva za zdravstvenu zaštitu i penzijsko-invalidsko osiguranje iz stava 2 ovog člana isplaćuju se iz fondova zdravstvenog i penzijsko-invalidskog osiguranja.

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

V. ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 91

(1) Zaposleni i direktor, odnosno izvršni direktor su dužni da se na radu pridržavaju obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu .

(2) Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka koje je donio poslodavac odgovara za učinjenu povredu radne obaveze, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu .

(3) Krivična odgovornost, odnosno odgovornost za privredni prestup ili prekršaj ne isključuje odgovornost zaposlenog za izvršavanje radnih obaveza, ako ta radnja predstavlja povredu radne obaveze.

(4) Zaposleni odgovara za povredu radne obaveze koja je u vrijeme izvršenja bila utvrđena zakonom, odnosno kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(5) Pokretanje i vođenje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže se uređuju opštim kolektivnim ugovorom.

Član 92

(1) O odgovornosti direktora, odnosno izvršnog direktora odlučuje organ koji ga postavlja, odnosno imenuje.

(2) Inspektor rada, odnosno predstavnik sindikata može, ako ocijeni da je direktor, odnosno izvršni direktor prekoračio svoja ovlašćenja u pogledu prava utvrđenih ovim zakonom, da podnese zahtjev za utvrđivanje njegove odgovornosti.

1. Povrede radnih obaveza

Član 93

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

- 1) novčana kazna;
- 2) prestanak radnog odnosa, odnosno raskid ugovora o radu .

Član 94

(1) Povrede radnih obaveza zbog kojih poslodavac može izreći novčanu kaznu su :

- 1) neopravdani propust zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti poslodavca;
- 2) nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena;
- 3) dolazak na posao u napitom stanju, opijanje u toku rada ili korišćenje opojnih doga;
- 4) davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa;
- 5) neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih podataka;
- 6) nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano;
- 7) izazivanje nereda i učestvovanje u tuči kod poslodavca.

(2) Novčana kazna se može izreći i za druge povede radnih obaveza utvrđene kolektivnim ugovorom.

(3) Novčana kazna se može izreći u visini do 40% akontacije mjesečne zarade zaposlenog, u trajanju od jednog do šest mjeseci.

(4) Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada zaposlenog ostvarena u mjesecu u kojem je odluka izrečena.

Član 95

Povrede radnih obaveza za koje zaposlenom može da prestane radni odnos, odnosno da poslodavac raskine ugovor o radu su:

- 1) odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze iz ugovora o radu;
- 2) neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza;
- 3) nezakonito raspolaganje sredstvima rada;
- 4) neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca;
- 5) povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
- 6) zloupotreba položaja, prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili kolektivnim ugovorom kod poslodavca;
- 7) ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza;
- 8) druge povrede radnih obaveza utvrđene kolektivnim ugovorom.

2. Organi i postupak za utvrđivanje povreda radnih obaveza

Član 96

(1) Mjere iz člana 93 ovog zakona izriče direktor, odnosno izvršni direktor.

(2) Direktor, odnosno izvršni direktor može svoje ovlašćenje za vođenje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza i za izricanje mjera prenijeti na drugog zaposlenog.

(3) Kod poslodavca koji ima upravni odbor, odnosno odbor direktora za odlučivanje po prigovoru zaposlenog na odluku o prestanku radnog odnosa, odnosno raskid ugovora o radu, kao drugostepeni organ, nadležan je upravni odbor, odnosno odbor direktora.

(4) Kod poslodavca koji nema upravni odbor, odnosno odbor direktora za odlučivanje po zahtjevu zaposlenog za preispitivanje odluke o prestanku radnog odnosa, odnosno raskidu ugovora o radu nadležan je organ iz stava 1 ovog člana.

(5) Prigovor iz stava 3 ovog člana, odnosno zahtjev iz stava 4 ovog člana podnosi se u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

(6) Ako je povredom radne obaveze nastala šteta, organ za utvrđivanje povreda radnih obaveza donosi odluku o naknadi štete ili podnosi inicijativu nadležnom organu za pokretanje postupka za utvrđivanje naknade štete.

(7) Prigovor iz stava 3, odnosno zahtjev iz stava 4 ovog člana zadržava izvršenje odluke o prestanku radnog odnosa, odnosno raskidu ugovora o radu.

Član 97

(1) Protiv konačne odluke za izrečene mjere iz člana 93 ovog zakona, zaposleni može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

(2) Pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne zadržava izvršenje odluke iz stava 1 ovog člana.

Član 98

(1) Pokretanje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana saznanja za tu povredu i učinioca, odnosno u roku od šest mjeseci od dana kada je povreda učinjena.

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

(3) Vodjenje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza zastarijeva protekom tri mjeseca od dana pokretanja postupka za utvrđivanje povrede radne obaveze, odnosno protekom šest mjeseci od dana kada je povreda učinjena.

Član 99

(1) Izrečena mjera iz člana 93 ovog zakona ne može se izvršiti ako je proteklo 30 dana od dana pravosnažnosti odluke kojom je ona izrečena.

(2) O izrečenim mjerama za povredu radnih obaveza vodi se evidencija kod poslodavca.

(3) 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.

3. Privremeno udaljenje zaposlenog (suspenzija)

Član 100

Zaposleni se može privremeno udaljiti sa radnog mjesta na drugo radno mjesto u slučaju ako:

- 1) zloupotrijebi ovlašćenja u materijalno-finansijskom poslovanju;
- 2) njegov rad na tom radnom mjestu onemogućava, odnosno otežava rad drugog zaposlenog.

Član 101

Zaposleni će biti privremeno udaljuje sa rada:

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

Član 102

(1) Zaposleni koji je privremeno udaljen sa radnog mjesta, u slučajevima iz člana 100 ovog zakona, raspoređuje se na drugo radno mjesto koje odgovara njegovom stepenu stručne spreme, znanju i sposobnostima, a ako takvog radnog mjesta nema, privremeno se raspoređuje na radno mjesto koje zahtijeva neposredno niži stepen stručne spreme.

(2) Zaposleni iz stava 1 ovog člana ima pravo na zaradu utvrđenu za radno mjesto na koje je raspoređen.

(3) Privremeno udaljenje zaposlenog sa radnog mjesta ili sa rada može trajati do konačnosti odluke o utvrđivanju odgovornosti zaposlenog zbog povrede radne obaveze, odnosno do isteka roka zastarjelosti za pokretanje i vođenje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza.

Član 103

(1) Zaposleni se privremeno udaljava sa radnog mjesta ili sa rada pisanim nalogom direktora, odnosno izvršnog direktora kod poslodavca, s tim što se mora donijeti obrazloženo rješenje o privremenom udaljenju.

(2) Ukoliko se rješenje iz stava 1 ovog člana ne donese u roku od tri dana od dana udaljavanja sa radnog mjesta ili sa rada smatra se da nalog i nije izdat.

Član 104

(1) Za vrijeme privremenog udaljenja sa rada zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini jedne trećine, a ako izdržava porodicu u visini jedne polovine mjesečne zarade koju je ostvario u mjesecu prije privremenog udaljenja.

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

(3) Organ koji je donio rješenje o pritvoru dužan je da o tome, u roku od tri dana, obavijesti poslodavca.

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

(5) Zaposlenom, za vrijeme privremenog udaljenja sa rada, pripada razlika između iznosa naknade primljene po osnovu stava 1 ovog člana i punog iznosa zarade ostvarene za mjesec prije privremenog udaljenja uvećanog za prosječni porast zarada zaposlenih kod poslodavca za vrijeme u kome mu je pripadala naknada, i to:

1) ako je krivični postupak obustavljen pravnosnažnom odlukom ili ako je pravnosnažnom odlukom oslobođen optužbe ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti;

2) ako se oslobodi od odgovornosti ili se postupak za utvrđivanje povreda radnih obaveza obustavi.

4. Materijalna odgovornost

Član 105

(1) Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao poslodavcu.

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

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

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

Član 106

(1) Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu.

(2) Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se nadoknađuje utvrđuje posebna komisija koju obrazuje direktor, odnosno izvršni direktor.

(3) Ako se naknada štete ne ostvari u skladu sa odredbom stava 2 ovog člana, o šteti odlučuje nadležni sud.

(4) Zaposleni koji je na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je nadoknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu nadoknadi iznos isplaćene štete.

5. Zabrana konkurencije poslodavcu

Član 107

Zaposleni koji je zasnovao radni odnos, odnosno zaključio ugovor o radu sa punim radnim vremenom ne može, bez saglasnosti poslodavca, da za svoj ili tuđi račun ugovara ili obavlja poslove iz djelatnosti koje obavlja poslodavac.

VI. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 108

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

1) kad navrši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja - danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom;

2) ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravnosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;

3) ako mu je, po odredbama zakona, odnosno pravnosnažnoj odluci suda ili drugog organa zabranjeno da obavlja određene poslove tog radnog mjesta, a ne može se rasporediti na druge poslove - danom dostavljanja pravnosnažne odluke;

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

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

6) usled stečaja, reorganizacije, lične uprave u stečaju ili likvidacije, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada poslodavca u skladu sa zakonom.

Član 109

(1) Zaposleni koji navrši 65 godina života može da nastavi da radi, ako je to neophodno za obavljanje određenog posla, na osnovu odluke direktora, odnosno izvršnog direktora.

(2) Zaposleni može da nastavi da radi i poslije navršanih 65 godina života, ako nije navršio 15 godina staža osiguranja, do ispunjenja tog uslova.

(3) Zaposleni koji obavlja vaspitno-obrazovnu djelatnost u vaspitno-obrazovnoj ustanovi, odnosno naučno-nastavnu djelatnost u visoko-školskoj ustanovi, koji je ispunio uslov za prestanak radnog odnosa u pogledu godina života utvrđene zakonom, može da nastavi da radi do isteka tekuće školske godine, na osnovu odluke nadležnog organa poslodavca.

Član 110

- (1) Ugovor o radu prestaje sporazumom poslodavca i zaposlenog.
- (2) Ugovor o radu može otkazati zaposleni ili poslodavac.
- (3) Otkaz ugovora o radu zaposleni je dužan da dostavi poslodavcu u pisanom obliku.

Član 111

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom:
 - 1) ako je neopravdano izostao sa posla pet radnih dana uzastopno, odnosno sedam radnih dana s prekidima u toku tri mjeseca;
 - 2) istekom roka za koji je zasnovan radni odnos na određeno vrijeme, odnosno istekom ugovora o radu zaključenog na određeno vrijeme;
 - 3) ako ne pokaže odgovarajuće rezultate na probnom radu;
 - 4) ako odbije da radi na radnom mjestu na kojem je raspoređen u skladu sa ugovorom o radu;
 - 5) ako se zaposlenom obezbijedi jedno od prava iz člana 116 stav 1 ovog zakona;
 - 6) ako odbije jedno od prava koje mu poslodavac ponudi po osnovu viška zaposlenih;
 - 7) kad mu se isplati otpremnina u smislu člana 117 ovog zakona;
 - 8) ako se ne vrati na rad u roku od 30 dana u smislu člana 64 stav 3 ovog zakona;
 - 9) ako je prilikom stupanja na rad, odnosno zasnivanja radnog odnosa dao neistinite podatke značajne za vršenje poslova radi kojih je zasnovao radni odnos;
 - 10) ako je izrečena novčana kazna za povredu radnih obaveza uzastopno dva ili više puta;
 - 11) ako radi kod drugog poslodavca, bez saglasnosti poslodavca kod kojeg je na radu sa punim radnim vremenom;
 - 12) ako za svoj ili tuđi račun, bez saglasnosti poslodavca ugovara poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (nelojalna konkurencija).
- (2) Odluku o otkazu ugovora o radu, koja mora biti obrazložena, donosi direktor, odnosno izvršni direktor.
- (3) Odluka iz stava 2 ovog člana je konačna.

Član 112

- (1) Radni odnos prestaje danom dostavljanja odluke o prestanku radnog odnosa, odnosno otkaza ugovora o radu danom isteka otkaznog roka, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Otkaz ugovora o radu, odnosno odluka o prestanku radnog odnosa dostavlja se zaposlenom u pisanom obliku i sadrži: osnov prestanka radnog odnosa, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

Član 113

Direktor, odnosno izvršni direktor koji, istekom vremena na koje je izabran, ne bude ponovo biran, odnosno koji bude razriješen prije isteka vremena na koje je izabran raspoređuje se na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi, a ako takvog radnog mjesta nema prestaje mu radni odnos, odnosno ugovor o radu.

Član 114

(1) Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje mjesec dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa (otkazni rok), u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Zaposleni može, ako se sporazumije sa nadležnim organom poslodavca, da prestane sa radom i prije isteka vremena za koje je dužan da ostane na radu, s tim što mu se za to vrijeme obezbjeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(3) 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.

(4) Za vrijeme otkaznog roka zaposleni ima pravo da odsustvuje s rada najmanje četiri sata nedjeljno radi traženja novog zaposlenja.

(5) Ako je zaposleni pozvan na vojnu vježbu, odnosno dosluženje vojnog roka do tri mjeseca ili ako je postao privremeno nesposoban za rad u toku vremena za koje je dužan da ostane na radu, na njegov zahtjev, tok vremena iz stava 1 ovog člana se zaustavlja i nastavlja da teče po povratku sa vojne vježbe, odnosno dosluženja vojnog roka ili po prestanku privremene nesposobnosti za rad.

VII. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 115

(1) Poslodavac koji, u skladu sa Programom uvođenja tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena, smanjuje broj zaposlenih, u periodu od narednih godinu dana, dužan je da donese program osvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

(2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, poslodavac koji namjerava da otkaže ugovor o radu za manje od pet zaposlenih nije dužan da donese program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

(3) Poslodavac je dužan da, u roku od mjesec dana od dana donošenja programa, obavijesti sindikat i Zavod za zapošljavanje o razlozima za prestanak radnog odnosa, odnosno ugovora o radu, broju i kategorijama zaposlenih i o roku u kojem namjerava da raskine radni odnos, odnosno ugovor o radu.

(4) Poslodavac je dužan da blagovremeno, a najmanje tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, odnosno prestanka ugovora o radu, obavijesti Zavod za zapošljavanje, sindikat i zaposlene za čijim je radom prestala potreba, uz dostavljanje podataka o njihovoj starosnoj strukturi, vrsti i stepenu stručne spreme, sa predlogom mjera za ostvarivanje prava predviđenih ovim zakonom.

Član 116

(1) Program iz člana 115 ovog zakona sadrži podatke o zaposlenima koji predstavljaju višak, poslove koje obavljaju, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i mjere za ostvarivanje prava i to: rasporeda na druge poslove kod istog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog, sa punim ili nepunim radnim vremenom; rasporeda kod drugog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog, sa punim ili nepunim radnim vremenom; stručnog osposobljavanja, prekvalifikacije ili dokvalifikacije za rad na drugo radno mjesto

kod istog ili drugog poslodavca i druge mjere u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Prilikom utvrđivanja zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, poslodavac cijeni kvalitet obavljanja posla i doprinos zaposlenog u radu u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 117

(1) Zaposlenom koji je proglašen viškom, a nije mu obezbijeđeno nijedno od prava predviđenih programom iz člana 116 stav 1 ovog zakona i zaposlenom kod poslodavca koji otkazuje ugovor o radu za manje od pet zaposlenih zbog prestanka potrebe za njegovim radom poslodavac je dužan da isplati otpremninu najmanje u visini šest prosječnih zarada u Republici.

(2) Zaradom, u smislu stava 1 ovog člana, smatra se prosječna zarada u Republici ostvarena u mjesecu koji prethodi mjesecu u kome zaposlenom prestaje radni odnos, odnosno ugovor o radu.

(3) Zaposlenom invalidu ne može prestati radni odnos, odnosno ugovor o radu dok, uz njegovu saglasnost, ne ostvari jedno od prava iz člana 116 stav 1 ovog zakona, odnosno dok ne stekne uslove za ostvarivanje prava na penziju.

Član 118

(1) Zaposlenom koji je ostvario pravo na otpremninu, u smislu člana 117 stav 1 ovog zakona, prestaje radni odnos, odnosno otkazuje se ugovor o radu, danom kada je isplata izvršena.

(2) Zaposleni kome prestane radni odnos, odnosno otkaže ugovor o radu, u smislu stava 1 ovog člana, ostvaruje pravo na novčanu naknadu i pravo na penzijsko - invalidsko osiguranje i zdravstvenu zaštitu, u skladu sa posebnim propisima.

Član 119

(1) Poslodavac može zaposlenog da angažuje radi obavljanja poslova koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi dok mu ne obezbijedi jedno od prava utvrđenih ovom zakonom.

(2) Zaposleni koji nije angažovan, u smislu stava 1 ovog člana, može da bude privremeno raspoređen na rad kod drugog poslodavca do ostvarivanja nekog od prava iz člana 116 stav 1 ovog zakona.

VIII. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 120

(1) O pravima i obavezama zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje direktor, odnosno izvršni direktor ili drugo ovlašćeno lice, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(2) 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.

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

(4) Odluka iz stava 3 ovog člana je konačna, ako zakonom nije drukčije određeno.

(5) Odluka iz stava 3 ovog člana dostavlja se zaposlenom u pisanom obliku, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku.

Član 121

(1) Zaposleni koji nije zadovoljan odlukom iz člana 120 ovog zakona ima pravo da pokrene spor pred nadležnim sudom za zaštitu svojih prava, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

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

Član 122

(1) Zaposleni i poslodavac (strane u sporu) mogu rješavanje spora koji nastaje iz rada i po osnovu rada (u daljem tekstu: radni spor) da povjere arbitraži.

(2) Arbitraža iz stava 1 ovog člana posreduje i pruža pomoć u rješavanju radnog spora, povodom odluke nadležnog organa kojom je odlučeno o pojedinačnom pravu, obavezi ili odgovornosti zaposlenog.

(3) Sastav, postupak i način rada arbitraže utvrđuju se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 123

(1) Zaposleni i poslodavac mogu da podnesu zahtjev za pokretanje postupka pred arbitražom u roku od osam dana od dana dostavljanja konačne odluke.

(2) Postupak pred arbitražom je hitan.

(3) Arbitraža iz stava 1 ovog člana je dužna, u roku od osam dana od dana dostavljanja zahtjeva, da pokrene arbitražni postupak, a sporazum o spornom pitanju može se postići najkasnije u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva.

(4) Strane u radnom sporu mogu se sporazumjeti da se odluka ili rješenje, odnosno drugi akt koji se osporava ne može izvršiti dok traje arbitražni postupak.

(5) Dok traje postupak pred arbitražom rokovi za pokretanje spora pred nadležnim sudom ne teku.

(6) Odluka o postignutom sporazumu pred arbitražom mora biti obrazložena i ima snagu sudskog poravnanja.

Član 124

(1) Rješavanje sporova koji nastanu u postupku zaključivanja, primjene, izmjena i dopuna kolektivnih ugovora povjerava se arbitraži.

(2) Sastav, način rada i postupak pred arbitražom uredjuje se kolektivnim ugovorom.

(3) Odluka arbitraže je konačna.

Član 125

(1) Nezavisno od postupka za zaštitu prava koji je pokrenuo kod poslodavca, nadležnog suda ili pred arbitražom zaposleni može tražiti zaštitu prava kod nadležnog inspektora rada.

(2) Ako je zaposleni pokrenuo postupak za zaštitu prava kod nadležnog suda, inspektor rada može obustaviti od izvršenja akt ili radnju poslodavca ako je očigledno povrijeđeno pravo zaposlenog, dok sud ne donese konačnu odluku o spornom pitanju.

Član 126

Ako se istovremeno najmanje deset zaposlenih ili najmanje 10% od ukupnog broja zaposlenih obratilo poslodavcu za zaštitu prava iz rada i po osnovu rada, poslodavac je duž-

an da zatraži i razmotri mišljenje savjeta zaposlenih ili sindikata, ako kod poslodavca nije obrazovan savjet zaposlenih.

IX. KOLEKTIVNI UGOVORI

Član 127

(1) Kolektivnim ugovorom se utvrđuju prava i obaveze zaposlenog i poslodavca iz oblasti rada, kao i međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora, u skladu sa zakonom.

(2) Ugovori iz stava 1 ovog člana zaključuju se kao: opšti, granski i kolektivni ugovor kod poslodavca.

(3) Kolektivni ugovori se primjenjuju neposredno.

Član 128

(1) Opšti kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju Republike i primjenjuje se na sve zaposlene i poslodavce.

(2) Granski kolektivni ugovor zaključuje se za grane djelatnosti, grupe, odnosno podgrupe djelatnosti za teritoriju Republike i primjenjuju se na zaposlene i poslodavce u grani, grupi, odnosno podgrupi.

(3) Kolektivni ugovor kod poslodavca primjenjuje se na zaposlene kod tog poslodavca. Ukoliko kolektivni ugovor kod poslodavca nije zaključen, neposredno se primjenjuje granski kolektivni ugovor za odgovarajuću djelatnost, a ako nema granskog kolektivnog ugovora primjenjuje se opšti kolektivni ugovor.

(4) Prava i obaveze iz rada i po osnovu rada lica koja samostalno obavljaju umjetničku ili drugu kulturnu djelatnost (slobodni umjetnici) utvrđuju se u skladu sa granskim kolektivnim ugovorom koji zaključuje sindikat slobodnih umjetnika i ministarstvo nadležno za poslove kulture.

Član 129

(1) Opštim kolektivnim ugovorom uređuju se elementi za utvrđivanje najniže cijene rada na osnovu kojih se utvrđuje zarada zaposlenih, naknada zarade, ostala primanja zaposlenih i druga prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, u skladu sa zakonom.

(2) Granskim kolektivnim ugovorom utvrđuje se najniža cijena rada u grani djelatnosti za najjednostavniji rad, cijena rada za tipična radna mjesta, osnovni elementi za utvrđivanje zarada zaposlenih i uređuju druga prava i obaveze iz radnog odnosa zaposlenih, u skladu sa zakonom i opštim kolektivnim ugovorom.

(3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuje se najniža cijena rada za najjednostavniji rad, cijena rada konkretnih radnih mjesta, elementi za utvrđivanje zarada zaposlenih i uređuju druga prava, obaveze i odgovornosti iz rada zaposlenog, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima.

Član 130

Kod poslodavca kod kojeg nije organizovan sindikat, prava i obaveze zaposlenih i poslodavaca se uređuju ugovorom o radu, u skladu sa zakonom, opštim ili granskim kolektivnim ugovorom .

Član 131

(1) Opšti kolektivni ugovor zaključuju nadležni organ ovlašćene organizacije sindikata Republike, nadležni organ Privredne komore Crne Gore (u daljem tekstu: Privredna komora) i Vlada Republike Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada).

(2) Granski kolektivni ugovor zaključuju:

1) za poslodavca-ovlašćena organizacija sindikata i nadležni organ Privredne komore;

2) za javna preduzeća i druge javne službe čiji je osnivač država - ovlašćena organizacija sindikata i Vlada, a za druga javna preduzeća - ovlašćena organizacija sindikata, osnivač i nadležni organ Privredne komore;

3) za javne ustanove u kojima se zarade finansiraju iz budžeta Republike - ovlašćena organizacija sindikata i Vlada, a za druge javne ustanove - ovlašćena organizacija sindikata i osnivač;

4) za organizacije obaveznog socijalnog osiguranja - ovlašćena organizacija sindikata, upravni odbor , odnosno odbor direktora tih organizacija i Vlada;

5) za državne organe i organizacije i organe lokalne samouprave - ovlašćena organizacija sindikata i Vlada;

6) za političke i sindikalne organizacije i nevladine organizacije - ovlašćena organizacija sindikata i nadležni organ Privredne komore;

7) za strana fizička i pravna lica (ambasade, diplomatsko-konzularna predstavništva, predstavništva stranih firmi i dr.) - ovlašćena organizacija sindikata i nadležni organ Privredne komore.

(3) Kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuje nadležni organ kod poslodavaca i ovlašćena organizacija sindikata.

(4) Kolektivni ugovor kod poslodavca u javnom preduzeću, ustanovi ili drugoj javnoj službi čiji je osnivač država zaključuju ovlašćena organizacija sindikata, direktor, odnosno izvršni direktor i Vlada, a za druga javna preduzeća i javne službe - ovlašćena organizacija sindikata, direktor, odnosno izvršni direktor i osnivač .

Član 132

Ovlašćena organizacija sindikata, u smislu ovog zakona, je sindikalna organizacija koja ima najveći broj članova i kao takva registrovana kod ministarstva nadležnog za poslove rada.

Član 133

(1) Kolektivni ugovor je zaključen kada ga potpišu ovlašćeni predstavnici svih učesnika.

(2) Opšti i granski kolektivni ugovori registruju se kod ministarstva nadležnog za poslove rada i objavljuju u "Službenom listu Republike Crne Gore".

(3) Način objavljivanja kolektivnih ugovora kod poslodavca uređuje se tim ugovorom.

(4) Način i postupak registrovanja kolektivnih ugovora iz stava 2 ovog člana propisuje ministarstvo nadležno za poslove rada.

Član 134

(1) Kolektivni ugovori zaključuju se na neodređeno ili određeno vrijeme.

(2) Kolektivni ugovor zaključen na neodređeno vrijeme može prestati sporazumom svih učesnika ili otkazom, na način utvrđen tim ugovorom.

(3) Kolektivni ugovor zaključen na određeno vrijeme prestaje da važi istekom vremena za koji je zaključen.

(4) Kolektivni ugovor koji je zaključen na određeno vrijeme može se produžiti sporazumom učesnika koji ga zaključuju, najkasnije 30 dana prije isteka važenja tog ugovora.

Član 135

U slučaju restrukturiranja poslodavca, na zaposlene će se, do zaključenja novog kolektivnog ugovora, a najduže godinu dana, primenjivati kolektivni ugovor koji se primenjivao prije restrukturiranja .

X. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 136

(1) Sindikalna organizacija se upisuje u registar sindikalnih organizacija koji vodi ministarstvo nadležno za poslove rada.

(2) Postupak upisa u registar iz stava 1 ovog člana propisuje ministarstvo nadležno za poslove rada.

Član 137

(1) Sindikalna organizacija samostalno odlučuje o načinu njenog zastupanja kod poslodavca.

(2) Sindikalna organizacija može imenovati ili izabrati jednog sindikalnog predstavnika koji će je zastupati.

(3) Poslodavac je dužan da sindikalnom predstavniku omogući pravovremeno ostvarivanje prava, u smislu stava 2 ovog člana, i pristup podacima za ostvarivanje tog prava.

(4) Sindikalni predstavnik je dužan da obavlja sindikalne aktivnosti na način koji neće uticati na efikasnost poslovanja poslodavca.

(5) Sindikalna organizacija je dužna da obavijesti poslodavca o imenovanju sindikalnog predstavnika.

Član 138

(1) Poslodavac informiše sindikalnu organizaciju, najmanje jednom godišnje, o:

1) rezultatima poslovanja;

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

3) mjerama poboljšanja uslova rada, zaštiti i sigurnosti na radu i drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih.

(2) Poslodavac konsultuje sindikalnu organizaciju o:

1) mjerama zaštite i sigurnosti na radu;

2) uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama;

3) rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu;

4) donošenju programa o uvođenju tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena i programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;

5) vremenu i načinu isplate zarada.

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

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

Član 139

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenima obezbijedi slobodno ostvarivanje sindikalnih prava.

(2) Poslodavac je dužan da sindikalnoj organizaciji obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

(3) Predstavnik sindikalne organizacije ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade radi obavljanja aktivnosti koje organizuje sindikat, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

(4) Poslodavac mora biti obaviješten o odsustvu člana sindikalne organizacije u slučajevima iz stava 3 ovog člana, najmanje tri dana prije njegovog odsustva.

(5) Kolektivnim ugovorom uređuju se uslovi, način i postupak profesionalizacije rada sindikalnog predstavnika, u interesu zaštite sindikalnih prava.

Član 140

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

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

XI. POSEBNE VRSTE UGOVORA O RADU

1. Privremeni i povremeni poslovi

Član 141

Poslodavac može, za obavljanje određenih poslova koji ne zahtijevaju posebno znanje i stručnost, a po svojoj prirodi su takvi da ne traju duže od 90 radnih dana u kalendarskoj godini (privremeni i povremeni poslovi), sa određenim licem koje se nalazi na evidenciji Zavoda za zapošljavanje da zaključi poseban ugovor o radu .

2. Obavljanje poslova van prostorija poslodavca

Član 142

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, pružanje usluga na računaru, i sl.) da zaključi poseban ugovor o radu.

Član 143

Ugovor i čl. 141 i 142 ovog zakona sadrži odredbe o: poslu radi čijeg se izvršenja zaključuje ugovor, rokovima za otpočinjanje i izvršenje posla, uslovima i načinu njegovog izvršenja, kao i visini, roku i načinu isplate zarade za izvršeni posao.

Član 144

(1) Lice sa kojim je zaključen ugovor, u smislu čl. 141 i 142 ovog zakona, ima pravo na zdravstveno i penzijsko - invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti, u skladu sa zakonom.

(2) Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o ugovorima iz čl. 141 i 142 ovog zakona.

XII. RADNA KNJIŽICA

Član 145

(1) Zaposleni ima radnu knjižicu.

(2) Radna knjižica je javna isprava.

(3) Sadržinu radne knjižice, postupak izdavanja, način upisivanja podataka, postupak zamjene i izdavanje novih radnih knjižica, način vođenja registra izdatih radnih knjižica i obrazac radne knjižice propisuje ministarstvo nadležno za poslove rada.

(4) Radnu knjižicu izdaje nadležni organ lokalne uprave.

Član 146

(1) Zaposleni predaje radnu knjižicu poslodavcu na dan početka rada.

(2) U radnu knjižicu je zabranjeno unošenje negativnih podataka u vezi sa radom zaposlenog.

(3) Poslodavac je dužan da zaposlenom vrati uredno popunjenu radnu knjižicu na dan prestanka rada.

XIII. N A D Z O R

Član 147

(1) Nadzor nad primjenom ovog zakona i drugih propisa o radu i odredaba kolektivnih ugovora, akata o sistematizaciji i ugovora o radu, odnosno ugovora iz čl. 141 i 142 ovog zakona kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši ministarstvo nadležno za poslove rada, preko inspekcije rada.

(2) Poslodavac je dužan da u poslovnim prostorijama, odnosno mjestu izvođenja radova ima odobrenje za vršenje djelatnosti izdato od nadležnog organa i za svakog zaposlenog zaključen ugovor o radu ili ugovor iz čl. 141 i 142 ovog zakona, kao i prijavu na obavezno socijalno osiguranje.

(3) U vršenju nadzora inspektor rada ima ovlaštenja utvrđena zakonom.

XIV. KAZNENE ODREDBE

Član 148

(1) Novačnom kaznom u iznosu od pedesetstrukog do dvjestostrukog iznosa najniže cijene rada u Republici kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica, ako:

- 1) ne poštuje prava i jednakost zaposlenog u zaštiti prava, kao i njegovu privatnost i dostojanstvo (člana 3 stav 2);
- 2) onemogućiti predstavniku sindikata ili predstavniku savjeta zaposlenih ili ovlaštenom predstavniku zaposlenih da učestvuju u postupku utvrđivanja prava, obaveza i odgovornosti zaposlenih (član 6 stav 1);
- 3) pozove na odgovornost i dovede u nepovoljniji položaj predstavnika sindikata, predstavnika savjeta zaposlenih ili ovlaštenog predstavnika zaposlenih zbog njihovih sindikalnih aktivnosti ili im otkáže ugovor o radu (član 6 stav 2);
- 4) ne zaključi ugovor o radu sa licem koje se zapošljava prije početka rada (član 9 stav 2);
- 5) zaključi ugovor o radu s licem koje ne ispunjava opšte ili posebne uslove (član 10);
- 6) ne zaključi ugovor o radu sa stranim državljaninom i licem bez državljanstva u skladu sa odredbom člana 11 ovog zakona;
- 7) zaposlenom koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme ne obezbijedi prava iz rada i po osnovu rada kao zaposlenom na neodređeno vrijeme (član 13 stav 2);
- 8) zaključi ugovor o radu na određeno vrijeme mimo slučajeva ili rokova utvrđenih odredbom člana 14 ovog zakona ;
- 9) licu koje je zaključilo ugovor o radu ne omogući da stupi na rad, po prestanku razloga iz člana 17 stav 2 ovog zakona;
- 10) ne prijavi lice sa kojim je zaključio ugovor o radu, odnosno ugovor iz čl. 141 i 142 na zdravstveno osiguranje, penzijsko - invalidsko osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti (član 17 stav 3);
- 11) ne izvrši javno oglašavanje slobodnih radnih mjesta i uslove za rad na tim radnim mjestima (član 18 stav 1);
- 12) ne donese odluku o izboru kandidata u propisanom roku ili o tome ne obavijesti učesnike oglasa i Zavod za zapošljavanje (član 19);
- 13) zaključi ugovor o radu bez javnog oglašavanja mimo slučajeva propisanim članom 20 ovog zakona;
- 14) ne obavijesti Zavod za zapošljavanje o zaključenom ugovoru o radu u slučajevima iz člana 20 stav 1 tač. 1, 5, 6, 8 i 9 (član 20 stav 2);
- 15) ponovo zaključi ugovor o radu suprotno odredbi člana 20 stav 1 tačka 5 ovog zakona;
- 16) ne vodi evidenciju rada kod kuće ili o tome ne obavijesti nadležni organ inspekcije rada (član 29 stav 1);
- 17) zaključi ugovor o radu sa članom uže porodice za obavljanje poslova kućne pomoćnice ili njegovateljice (član 30 stav 1);
- 18) zaposlenog ne rasporedi na radno mjesto za koje je zaključio ugovor o radu ili ga u toku rada rasporedi na drugo radno mjesto koje ne odgovara njegovoj stručnoj spremi (član 31 st. 1 i 2);
- 19) zaposlene iz člana 31 stav 4 ovog zakona rasporedi van mjesta prebivališta, odnosno boravišta;
- 20) ne obezbijedi zamjenu smjena (član 37 stav 1);
- 21) zaposlenom koji radi skraćeno radno vrijeme, u smislu člana 40 stav 1 i 2 ovog zakona, ne omogući korišćenje prava iz rada koja ima zaposleni koji radi puno radno vrijeme;
- 22) uvede rad duži od punog radnog vremena koji traje duže od vremena koje je potrebno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden (član 42 stav 2);

23) uvede rad duži od punog radnog vremena mimo slučajeva utvrđenih odredbom člana 43 ovog zakona;

24) ne obavijesti inspektora rada o uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena u roku od tri dana od dana donošenja odluke o uvođenju tog rada (član 45 stav 1);

25) zaposlenom uskrati korišćenje prava na odmor u toku rada, odmor između dva uzastopna radna dana ili nedjeljni odmor (član 51 stav 2);

26) zaposlenom ne obezbijedi korišćenje godišnjeg odmora prije prestanka radnog odnosa, odnosno prije isteka ugovora o radu (član 60 stav 3);

27) zaposlenom uskrati pravo na godišnji odmor (član 61 stav 1);

28) zaposlenom ne isplati zaradu najmanje jedanput mjesečno (član 67 stav 1);

29) zaposlenom ne uruči obračun zarade (član 67 st. 2 i 3);

30) zaposlenima ne isplati garantovanu zaradu (član 69 stav 1);

31) ne isplati razliku zarade najkasnije po završnom računu (član 69 stav 5);

32) ne obezbijedi korišćenje prava zaposlenima saglasno odredbama čl. 73 do 81 ovog zakona;

33) ne obezbijedi korišćenje prava zaposlenoj ženi za vrijeme trudnoće i porođaja, samohranom roditelju, ocu djeteta, usvojiocu i staratelju u skladu sa odredbama čl. 82 do 90 ovog zakona;

34) o izrečenim mjerama za povredu radnih obaveza ne vodi evidenciju (član 99 stav 2);

35) omogući zaposlenom koji navršši 65 godina života da nastavi sa radom, a o tome ne donese odluku (član 109 stav 1);

36) otkaz ugovora o radu, odnosno odluku o prestanku radnog odnosa ne dostavi zaposlenom u pisanom obliku (član 112 stav 2);

37) ne sačini program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba (član 115 stav 1);

38) ne obavijesti, u roku od mjesec dana od dana donošenja programa, sindikat i Zavod za zapošljavanje o razlozima za prestanak radnog odnosa, odnosno ugovora o radu, broju i kategorijama zaposlenih i o roku u kojem namjerava da raskine radni odnos, odnosno ugovor o radu ili ako, najmanje tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, odnosno prestanka ugovora o radu, ne obavijesti Zavod za zapošljavanje, sindikat i zaposlene za čijim je radom prestala potreba, uz dostavljanje propisanih podataka (član 115 st. 3 i 4);

39) ne isplati otpremninu u smislu člana 117 stav 1 ovog zakona;

40) zaposlenom invalidu prestane radni odnos suprotno odredbi člana 117 stav 3 ovog zakona;

41) ne odluči po zahtjevu zaposlenog u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva (član 120 stav 3);

42) ne izvrši pravosnažnu odluku nadležnog suda u roku predviđenom u odluci suda (član 121 stav 2);

43) jedanput godišnje ne informiše sindikalnu organizaciju o pitanjima propisanim u članu 138 stav 1 ovog zakona;

44) blagovremeno ne obavijesti ili ne dostavi akta za sindikalnu organizaciju radi prisustvovanja sastancima poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi poslodavca (član 138 stav 3);

45) zaposlenima ne obezbijedi slobodno ostvarivanje sindikalnih prava ili sindikalnoj organizaciji ne obezbijedi uslove za obavljanje sindikalnih aktivnosti (član 139 st. 1 i 2);

46) ne vodi evidenciju o ugovorima iz čl. 141 i 142 ovog zakona;

47) zaposlenom ne vrati uredno popunjenu radnu knjižicu na dan prestanka rada (član 146 stav 3);

48) u poslovnim prostorijama, odnosno mjestu izvodjenja radova nema odobrenja za vršenje djelatnosti izdatog od nadležnog organa, za svakog zaposlenog zaključen ugovor o radu ili ugovor iz čl. 141 i 142 ovog zakona ili prijavu na obavezno socijalno osiguranje (član 147 stav 2).

(2) Za radnje iz stava 1 ovog člana kazniće se za prekršaj i odgovorno lice u poslodavcu novčanom kaznom od desetostrukog do dvadesetostrukog iznosa najniže cijene rada u Republici.

(3) Poslodavac - fizičko lice koje se bavi privrednom djelatnošću i svako drugo fizičko lice, za prekršaje iz stava 1 ovog člana kazniće se novčanom kaznom od tridesetostrukog do dvjestostrukog iznosa najniže cijene rada u Republici.

Član 149

(1) Novčnom kaznom na licu mjesta u trostrukom iznosu najniže cijene rada u Republici kazniće se za prekršaj odgovorno lice kod poslodavca i fizičko lice koje se bavi privrednom djelatnošću za prekršaj iz člana 148 stav 1 tač. 11, 12,15, 21, 24, 29, 35, 36, 47 i 48 ovog zakona.

(2) Novčanu kaznu iz stava 1 ovog člana izriče inspektor rada.

XV. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 150

Zaposleni koji su do dana stupanja na snagu ovog zakona u radnom odnosu nijesu obavezni da zaključe ugovor o radu.

Član 151

Zaposleni za čijim je radom prestala potreba na osnovu propisa koji su važili do dana stupanja na snagu ovog zakona, a koji nije ostvario ni jedno od prava utvrđenih tim propisima, prava po osnovu prestanka potrebe za radom zaposlenih ostvaruju u skladu sa odredbama ovog zakona.

Član 152

Zaposleni koji koristi pravo na porodiljsko odsustvo po propisima koji su važili do stupanja na snagu ovog zakona nastavljaju da koriste to pravo u skladu sa tim propisima.

Član 153

Postupci za ostvarivanje i zaštitu prava zaposlenih započeti prije stupanja na snagu ovog zakona okončaće se po odredbama ovog zakona.

Član 154

(1) Opšti kolektivni ugovor usaglasiće se sa ovim zakonom u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona.

(2) Granski kolektivni ugovori i kolektivni ugovori kod poslodavaca usaglasiće se sa ovim zakonom u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona .

(3) Do zaključivanja kolektivnih ugovora, u smislu st. 1 i 2 ovog člana, primjenjivaće se važeći kolektivni ugovori.

Član 155

(1) Ministarstvo nadležno za poslove rada donijeće propise za sprovođenje ovog zakona u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

(2) Do donošenja propisa iz stava 1 ovog člana primjenjivaće se propisi koji su donijeti na osnovu Zakona o radnim odnosima ("Službeni list SRCG", br. 29/90,42/90, 28/90 i "Službeni list RCG" br. 16/95).

Član 156

Danom stupanjem na snagu ovog zakona prestaju da važe Zakon o radnim odnosima ("Sužbeni list SRCG", br. 29/90,42/90,28/91 i "Službeni list RCG", br. 16/95), član 71 stav 3 i član 76 Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti ("Službeni list RCG", br. 45/93, 16/95 i 44/01).

Član 157

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Republike Crne Gore".