



Crna Gora



CRNA GORA  
SKUPŠTINA CRNE GORE

PRIMLJENO:	5. 11) 20 15	GOD.
KLASIFIKACIONI BROJ:	00-63-9/15 - 2/35	
VE ZA:		
EFA:		
SKRAĆENICA:	PRILOG:	

*Ministarstvo rada i socijalnog staranja*

Broj 23-113/15-1  
Podgorica, 02.03.2015. godine

**SKUPŠTINA CRNE GORE**  
Odbor za rodnu ravnopravnost

**PODGORICA**

U vezi dopisa Generalnog sekretara Vlade Crne Gore broj 02-335/3 od 26.02.2015. godine a povodom održavanja "Ženskog parlamenta", dana 6.03.2015.godine, u prilogu dostavljamo odgovore na postavljena pitanja.

**Pitanje Hatidže Neljaj, izvršne direktorke SOS telefona za žene u djecu žrtve nasilja Ulcinj:**

Imajući u vidu da je akcionim planom za poglavlje 23 planirana podrška Vlade uspostavljanju nacionalne SOS linije sa 24 četvorosatnim dežurstvom zanima nas kada se planira sprovesti ta aktivnost i na koji način. Da li će se koristiti model finansiranja više SOS telefona (sjever, jug, centar i sl.) i da li će oni i na koji način biti uključene SOS organizacije u planiranju ovih aktivnosti i definisanju standarda, tj. pravilnika o radu. Takođe nas zanima i da li se planira da to bude SOS telefon za žrtve nasilja u porodici ili će to, kako nalaže Istarska konvencija biti SOS linije za nasilje u porodici i nasilje nad ženama.

**Odgovor**

Aktivnosti koje se odnose na SOS liniju koje su trebale da se realizuju do kraja 2014. godine, u smislu uspostavljanja ovog servisa, one su planirane za 2015. godinu. Naime, planirano je da Ministarstvo rada i socijalnog staranja do kraja II kvartala 2015.godine, donese podzakonske akte koji će stvoriti preduslove za uspostavljanje servisa SOS linije.

Ministrstvo za ljudska i manjinska prava je napravilo analizu i predlog modela funkcionisanja budućeg servisa SOS linija i prezentiralo ga u maju 2014. godine na sastanku predstavnika ovog ministarstva, Ministarstva rada i socijalnog staranja i kancelarije UNDP-ija u Crnoj Gori.

Nakon donošenja pravilnika i urađene analize predloženih modela, utvrdiće se konačni model SOS linije na nacionalnom nivou.

Akcionim planom za pregovaračko poglavlje 23 – Temeljna prava i pravosuđe, definisano je da se tokom 2015. godine, stvore preduslovi za uspostavljanje besplatne i jedinstvene SOS linije za prijave slučajeva nasilja sa 24h dežurstvom. U vezi sa tim, u toku 2015. godine Ministarstvo za ljudska i manjinska prava planira da potpiše memorandume o razumijevanju sa NVO - koji razvijaju ovu vrstu



servisa u cilju stvaranja uslova i mogućnosti da iste mogu aplicirati za akreditaciju programa i licenciranje za ovu vrstu usluge.

**Pitanja Vesne Milonjić-Aleksić, predstavnice Unije slobodnih sindikata Crne Gore:**

**Pitanje I:**

Da li se član 108 stav 4 Zakona o radu („Sl.list CG“, 49/08, 59/11, 66/12 i 31/14) primjenjuje i na zaposlene žene koje za vrijeme trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme po nalazu ljekara otpočnu trudnočko bolovanje? Ukoliko je odgovor negativan, da li Ministarstvo planira da kroz najavljene izmjene Zakona o radu, iznađe mehanizme za zaštitu od otkaza zaposlenih žena koje koriste trudnočko bolovanje?

**Odgovor:**

Zakon o radu (član 108) ne predviđa zabranu otpuštanja radnika za vrijeme trudnoće (to se odnosi samo za period porodiljskog odsustva).

Prilikom izrade novog zakona o radu imaće se u vidu propisivanje odredbi kojim će se urediti zabrana otpuštanja zaposlene žene za vrijeme trudnoće, s ciljem usklađivanja sa propisima Evropske unije i standardima Međunarodne organizacije rada (konvencije i preporuke).

**Pitanje II:**

Imajući u vidu da za vrijeme porodiljskog odsustva zaposlenoj ženi teče radni staž, te da se rok na koji je ugovorom o radu zasnovala radni odnos na određeno vrijeme „produžava“ do isteka korišćenja prava na porodiljsko odsustvo, to nas interesuje da li se rok na koji se u konkretnom slučaju produžava radni odnos, računa kao radni angažman i uslov za transformaciju ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, ukoliko je ukupno vrijeme radnog angažmana, uz korišćenje prava na porodiljsko odsustvo, preko 24 mjeseca neprekidno?

**Odgovor:**

Zaposlenoj ženi kojoj ugovor o radu na određeno vrijeme ističe u periodu korišćenja prava na porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo, rok za koji je ugovorom o radu zasnovala radni odnos na određeno vrijeme produžava se do isteka korišćenja prava na roditeljsko odsustvo, koje traje 365 dana od dana rođenja djeteta, odnosno dok dijete napuni godinu dana života.

To znači da produženje ugovora o radu na određeno vrijeme nakon isteka roka od 24 mjeseca radi korišćenja prava na porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo ne može biti osnov za transformaciju ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme.

S poštovanjem,

