



| | | | |
|----------------------|-----------------|-------|------|
| PRIMLJENO: | 11.03 | 20.13 | GOD. |
| KLASIFIKACIONI BROJ: | 00-63-9/1.-2/21 | | |
| VEZA: | | | |
| EPA: | | | |
| SKRAĆENICA: | PRILOG: | | |

Crna Gora

Ministarstvo rada i socijalnog staranja

Broj: 023-108/2013-4
Podgorica, 7.03.2013. godine

SKUPŠTINA CRNE GORE

- Odbor za rodnu ravnopravnost -

PODGORICA

U vezi dopisa Generalnog sekretarijata Vlade Crne Gore broj: 06-502/6 od 05.03.2013.godine dostavljamo odgovor na pitanje učesnice „Ženskog parlamenta“ koji će biti održan 8.03.2013.godine a koja su u nadležnosti Ministarstva rada i socijalnog staranja.

Slavica Jauković – Predsjednica odbora za rodnu ravnopravnost Saveza sindikata Crne Gore, u okviru održavanja sjednice „Ženskog parlamenta“, 8. marta 2013. godine, postavila je pitanje, koje glasi:

U cilju povećanja nataliteta i pravilnog odgoja djece, koji će postati u dogledno vrijeme nosioci društvenih aktivnosti i razvoja Crne Gore, da li Vlada CG planira izmjene zakonske regulative, kojim bi se stimulisale majke za povećanje nataliteta, kao i pravilan odgoj djece, kako bi ista postala korisni članovi društva (skraćivanje radnog staža, duže trajanje porodiljskog odsustva, veće naknade za majke koje se nalaze na ZZZ, skraćivanje radnog vremena, beneficirani radni staž za majke sa troje i više djece...)?

U vezi navedenog pitanja, dajemo sljedeći odgovor:

U normativnom dijelu, koji se odnosi na politiku rada i zapošljavanja propisana je posebna zaštita žena.

Tako je revidiranim Zakonom o radu („Sl.list CG“, br. 49/08, 59/11 i 66/12), ustanovljen princip da zaposlena žena ne može da radi 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 njeno zdravlje i život. S toga se zaposlena žena koja radi u oblasti industrije i građevinarstva ne može rasporediti

na rad noću, s tim što se ova zabrana ne odnosi na zaposlenu ženu koja radi na rukovodećem radnom mjestu ili koja obavlja poslove zdravstvene, socijalne i druge zaštite. Izuzetno od navedenog principa, zaposlena žena može biti raspoređena na rad noću, samo kada je neophodno da se nastavi rad prekinut usljed elementarnih nepogoda, odnosno da se spriječi šteta na sirovinama ili drugom materijalu.

Isto tako, 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.

Za vrijeme odsustva sa rada zbog njege djeteta i korišćenja roditeljskog odsustva poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu, niti ga može proglasiti licima za čijim je radom prestala potreba usljed uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena u skladu sa ovim zakonom.

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

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. Međutim, ako poslodavac nije u mogućnosti da zaposlenoj ženi za vrijeme trudnoće i dok doji dijete obezbijedi raspored na drugi posao, ona ima pravo na odsustvo sa rada, uz naknadu zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom, koja ne može biti manja od naknade koju bi ostvarila da je na svom radnom mjestu.

Zaposlena žena za vrijeme trudnoće i dok doji dijete, za vrijeme privremenog rasporeda na druge poslove ima pravo na zaradu radnog mjesta na koje je radila prije raspoređivanja.

Nadalje, zaposlena žena za vrijeme trudnoće i žena koja ima dijete mlađe od tri godine života ne može raditi duže od punog radnog vremena, niti noću, osim ako pisanom izjavom pristane na takav rad.

Kada je u pitanju roditeljsko i porodiljsko odsustvo izmjenama i dopunama Zakona o radu, koje su u primjeni od decembra 2011.godine, zaštita ove kategorije zaposlenih je uređena na kvalitativno drukčiji način.

Roditeljsko odsustvo kao novi institut i porodiljsko odsustvo kao pravo koje u određenim situacijama može da koristi i otac djeteta, su izjednačeni u korišćenju ovih prava za oba roditelja djeteta. Ovakvo rješenje je usklađeno sa Direktivom Savjeta 2010/18/EU od 8.

marta 2010. godine o implementaciji revidiranog okvirnog sporazuma o roditeljskom odsustvu i Konvencijom MOR-a 183 o zaštiti materinstva.

Važno je istaći takođe, da su u zaštiti navedenih prava konstituisani novi član 111b, kojim se uređuje da za vrijeme odsustva sa rada iz čl. 111 i 111a ovog zakona (roditeljsko i porodijsko odsustvo) roditelj ima pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvarila/o da radi, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, s tim što je poslodavac dužan da zaposlenom po isteku porodijskog, odnosno roditeljskog odsustva, obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa najmanje istom zaradom.

Utvrđena je takođe zaštita, u smislu korišćenja prava na rad sa polovinom punog radnog vremena (skraćeno) koju ima roditelj, usvojlac ili lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete sa smetnjama u razvoju na staranje i njegu, odnosno lice koje se stara o osobi sa teškim invaliditetom u skladu sa posebnim propisima, a koje je izjednačeno u ostvarivanju prava iz rada sa punim radnim vremenom.

Važeći Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti ima ograničenja u smislu, da pravo na punu naknadu zarade zaposleni može ostvariti ukoliko je prije ostvarivanja ovog prava bio u radnom odnosu najmanje šest mjeseci neprekidno, a zaposlenom koji je bio u radnom odnosu neprekidno manje od šest mjeseci prije ostvarivanja ovog prava pripada 70% od punog iznosa naknade zarade. Propisano je da poslodavac može ostvariti refundaciju sredstava po osnovu isplate naknade zarade za porodijsko odsustvo kod centra. Mjesečno se poslodavcima po ovom osnovu refundiraju sredstva za 2759 lica (januar) za što je opredijeljeno 2.405.843,38€.

Lice koje nije u radnom odnosu i nalazi se na evidenciji Zavoda za zapošljavanje pravo ostvaruje preko nadležnog centra za socijalni rad. To je jedno od prava iz socijalne i dječje zaštite, koje se ostvaruje bez obzira na prihode i imovinu porodice (kao npr. oprema za novorođeno dijete, njega i pomoć drugog lica, lična invalidnina). Mjesečno ovo pravo ostvaruje 3002 lica (januar) za što je opredijeljeno 76.220,83€.

Kada je u pitanju visina naknade zakonom je propisano da visinu naknade može utvrditi nadležni organ državne uprave tj. Ministarstvo rada i socijalnog staranja u većem iznosu, uz prethodno pribavljeno mišljenje organa državne uprave nadležnog za poslove finansija. Novčane naknade za pojedina prava iz socijalne i dječje zaštite su od donošenja Zakona od 2005.godine usklađivane tri puta i to 2007, 2009 i 2011.godine, stim da je ovo pravo usklađivano jedan put u iznosu od 5% Odlukom o utvrđivanju visine materijalnog obezbjeđenja porodice, lične invalidnine, njega i pomoći drugog lica, dodatka za djecu, troškova sahrane, opreme za novorođeno dijete i naknade po osnovu rođenja djeteta za lice koje je na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore i redovnog studenta (Sl.list CG"10/2011) koja se primjenjuje se od januara 2011.godine i visina naknade iznosi 26,20€ mjesečno.

U skladu sa Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju staž osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem - beneficirani staž, računa se osiguraniku koji radi na naročito teškim, opasnim i za zdravlje štetnim radnim mjestima, odnosno poslovima na kojima se posle navršenja određenih godina života ne može uspješno obavljati profesionalna djelatnost. Propisima iz penzijskog i invalidskog osiguranja nije predviđena mogućnost da se majkama sa troje i više djece staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem po osnovu rođenja djece.

Medjutim, u cilju stimulisanja nataliteta u Crnoj Gori, izmjenama i dopunama Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju iz decembra 2010. godine, propisano je da se osiguranici - ženi za svako rodjeno dijete računa poseban penzijski staž u trajanju od po šest mjeseci po djetetu

S poštovanjem,

 MINISTAR -
Predrag Bošković