



81000 Podgorica, ul. Valtazara Bogi-i a bb; tel. 067/626-300, 067/274-624, sajt: www.sovcg.me mail: sovcg@sovcg.me

BILTEN br. II

Podgorica, 20.12.2012.g

Čestitke:

Poštovana gospođo Pejanović-Đurišić,

Povodom Va-eg reizbora za Ministra odbrane u Vladi Crne Gore, u ime članova i rukovodstva Sindikalne organizacije Vojske Crne Gore i li no upu ujem Vam najiskrenije čestitke. Felimo Vam dobro zdravlje i uspjeh u radu, a na op-te zadovoljstvo zaposlenih u MO i VCG i svakako gra ana Crne Gore.

Cijenimo da je Va- dolazak na elo Ministarstva odbrane bio od ogromnog zna aja za sindikalizam u Vojsci Crne Gore a posebno za SOVCG, zbog ega koristim i ovu priliku da izrazim na-e po-tovanje prema naporima koje ste napravili u tom pravcu.

U SOVCG vjerujemo da je klju svakog napretka u dijlogu, me usobnom razumijevanju i po-tovanju. To je ono -to o ekujemo u na-oj budu oj saradnji i odnosima.

S poštovanjem,

Predsjednik Nenad Čobeljić

Poštovani članovi SOVCG, kolege i kolegice zaposleni u VCG,

Vama i va-īm porodicam felimo sre ne nastupaju e praznike, da ih do ekate i provedete u zdravlju i veselju, i da vam se u Novoj 2013. godini ispune sve felje.

U SOVCG smatramo da su se stvorili povoljni uslovi da 2013. godina bude godina socijalnog dijaloga i godina vra anja dostojanstva vojnoj profesiji i dostojanstva zaposlenima u Vojsci Crne Gore.

U tom smislu da emo sve od sebe da to bude godina koju e obiljeftiti zna ajan napredak u ostvarivanju, za-titi i unapre ivanju prava i sloboda zaposlenih u VCG a prije svega unapre enje materijalnog i socijalnog polofaja i sigurnosti.

Živjeli!

Za sve na-e članove izradili smo poklon kalendar za 2013. godinu.

Izvršni odbor SOVCG

Pravna zaštita članova SOVCG je besplatna

Podrazumijeva:

Stru no, sa pravnog aspekta, sagledavanje problema-potrafliivanja;

Povratna informacija o pravnoj osnovanosti potrafliivanja

Upoznavanje MO sa problemom-potrafliivanjem i predlaganje rje-enja

Predlaganje i usagla-avanje daljeg postupanja

Predlaganje i angaflovanje pravnog zastupnika

Pokretanje postupka pred nadlefnim institucijama

Pra enje realizacije postupaka pred nadlefnim organima i institucijama

Način ostvarivanja:

lan SOVCG kojem je potrebna pravna za-tita obra a se rukovodstvu SOVCG pisanim putem, neposredno ili preko sindikalnog povjerenika.

Pisani podnesak treba da sadrži:

Podatke o podnosiocu zahtjeva; obja-njenje postoje eg problema (potrafliivanja, uskra enog prava); Informacije o tome koje radnje i prema kome su ve preduzete u cilju rje-avanja postoje eg problema; Ostali detalji od zna aja za rje-avanje postoje eg problema; Li no vi enje rje-enja problema; U prilogu podneska potrebno je dostaviti kopije dokumenata koja su od zna aja sagledavanje i za rje-avanje problema.

Aktivnosti IO SOVCG

Realizovane aktivnosti: (24.11.- 18.12.2012.g):

Odrflane su dvije sjednice IO SOVCG 04. i 17.12.2012.g.

Odrflan je radni sastanak sa Sektorom za finansijske poslove MO, uspostavljena je korektna saradnja.

Odrflan je radni sastanak sa stambenom komisijom i stambenim organom MO, uspostavljena je korektna saradnja.

Potpisan je Sporazum sa MO o uplati sredstava u Fond za odmor i rekreaciju za članove SOVCG

Podniet je zahtjev Ministru odbrane za odlu ivanje u vezi sanacije posledica antisindikalne diskriminacije i djelovanja prema članovima SOVCG

Podnieto je vi-e zahtjeva za slobodan pristup informacijama u posjedu Ministarstva odbrane, zahtjevi su pihva eni.

Donijeta je odluka o organizaciji okruglog stola sa temom Implementacija preporuka savjeta ministara o za-titi osnovnih prava i sloboda pripadnika oruflanih snaga u Zakon o VCG, uz u e- e eksperata iz inostranstva (EUROMIL, Savjet ministara, ...)

Dostavljen zahtjev Ministru odbrane radi uspostavljanja i vo enja socijalnog dijaloga Izvr-ena je dodatna konfiguracija, ure enje i afuriranje sajta www.sovcg.me

Aktuelni pitanja i aktivnosti:

Problem smanjenje plata za 28 CL nastale izmjenama Formacije VCG u vidu promjene grupa radnih mjesta i broja bodova, odnosno koeficijenta za obra un zarada.

Priprema predloga, primjedbi i sugestija na Nacr Zakona o izmjenama i dopunama zakona o Vojsci Dostavljanje tufbe Me unarodnom sudu za ljudska prava u Strazburu zbog ukidanja prava na pla eni prekovremeni, no ni i rad neradnim danima i praznicima.

Priprema Sastanka IO u -irem sastavu radi dono-enja zna ajnih odluka, (planiran u drugoj polovini januara 2013. godine).

Realizacija akcije øEdukacijom do ve ih prava i slobodaø

Priprema i izrada Pravilnika o kori-enju sredstava iz Fonda za odmor i rekreaciju (FOR) i ugovaranje uslova smje-taja i boravka članova SOVCG u 2013. godini kori-enjem sredstava iz FOR-a.

Nastavak uspostavljanja i razvijanja saradnje sa organizacionim jedinicama MO, G^TVCG i komandama jedinica.

Zahtjev za pristup informacijama iz oblasti zaštite na radu (ZNR)

U cilju sagledavanja stanja po pitanju ZNR, SOVCG je u skladu sa Zakona o slobodnom pristupu informacijama, od Ministarstva odbrane tražila sledeće informacije-dokumenta:

Akt kojim je uređena zaštita na radu u skladu sa članom 14 Zakona o ZNR.

Akt o procjeni rizika u skladu sa članom 15 Zakona o ZNR, podaci o radnim mjestima sa povećanim rizikom i o zaposlenima raspoređenim na ta radna mjesta.

Akt o regulisanju zdravstvenih (sistematskih) pregleda zaposlenih u skladu sa članom 18 Zakona o ZNR.

Akt o propisivanju radnih mjesta (poslova) koji se smatraju poslovima sa posebnim uslovima rada i regulisanju na ina i rokova provjere sposobnosti zaposlenog za rad na tim poslovima, u skladu sa članom 20 Zakona o zaštiti na radu.

Podatke o broju i vrstama izvršenih sistematskih pregleda zaposlenih od 2006. godine do 10.12.2012. godine, uključujući i podatak o kategorijama lica koja su podvrgnuta ovim pregledima i o pregledima zaposlenih koji su raspoređeni na radna mjesta, odnosno poslove sa posebnim uslovima rada.

Akt i informaciju o kolektivnom osiguranju zaposlenih od povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom a u skladu sa članom 26 Zakona o zaštiti na radu. Ukoliko je regulisano kolektivnom osiguranju zaposlenih potrebna nam je informacija od kada, kod koje osiguravajuće kuće i kopija ugovora o tome.

Godišnji izvještaj MO o zaštiti na radu zaposlenih za 2011. god. O dobijenim informacijama-dokumentima i njihovom sadržaju ćemo pisati u BILTENU br III.

Stambena problematika

U cilju informisanja članstva i zaposlenih o aktuelnim pitanjima objavljujemo informaciju o stanovima u "Blok 15" u naselju Tolo-i. Informacije su dobijene slobodnim pristupom informacijama u posjedu Ministarstva odbrane.

U Listu nepokretnosti čiji je prepis 2564 stoji da su zgrada u "Blok 15" u naselju "Tolo-i" i 2 garafle kao dio zgrade vlasništvo MO 1/1 po osnovu građevinske, sa ukupno 71 stambenih i 11 poslovnih prostora. Prema informacijama MO, od toga **25 stanova** i 11 poslovnih prostora su prema ugovoru pripali graditelju, dok je **5 stanova**, svi površine po 42m², po osnovu restitucije pripalo vlasniku zemljišta.

Od raspoloživih 41 stana, do sada je bez raspisivanja oglasa podijeljeno **10 stanova**, po sledećem:

Dva stana po osnovu pravosnažne sudske presude (tužbe za zgradu u naselju "Stari Aerodrom"),

Tri stana su dodijeljeni porodicama poginulih pilota helikoptera, **Jedan** stan je dodijeljen po osnovu zamjene manji za veći,

Dva stana su dodijeljena licima van MO i VCG,

Jedan stan je dodijeljen bivšoj pomoćnici MO za razvoj i zaštitu inf.-komun. sistema,

Jedan stan je dodijeljen po osnovu funkcionalne defektnosti.

Oglasom Ministarstva odbrane broj 801-6202/12-2 od 19.09.2012. godine, oglasna je raspodjela preostalih **31 stana** u zgradi "Blok 15" u naselju "Tolo-i".

Rang lista po ovom oglasu se otkriva u toku tekućeg i sledećeg Kona na rang lista do kraja januara 2013. godine.

U okviru akcije **„Edukacijom do većih prava i sloboda“** upoznavamo vas o **pravima na zaštitu od mobinga**.

Zakon o zabrani zlostavljanja na radu

Pojam mobinga: Mobing, u smislu ovog zakona, je svako aktivno ili pasivno ponašanje na radu ili u vezi sa radom prema zaposlenom ili grupi zaposlenih, koje se ponavlja, a koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkazuje ugovor o radu ili drugi ugovor.

Zabranjen je bilo koji vid mobinga, kao i zloupotreba prava na zaštitu od mobinga.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi rad na radnom mjestu i radnoj okolini pod uslovima kojima se obezbjeđuje poštovanje njegovog dostojanstva, integriteta i zdravlja, kao i da preduzme potrebne mjere da zaposlenog zaštiti od mobinga.

Poslodavac odgovara za štetu koju odgovorno lice, zaposleni ili grupa zaposlenih vrši i mobing prouzrokuje drugom zaposlenom, u skladu sa zakonom.

Zaposleni koji sazna za ponašanje koje može predstavljati vršenje mobinga **dužan je** da o tome obavijesti posrednika, odnosno poslodavca.

Zaposleni koji smatra da je izložen mobingu podnosi pisani zahtjev za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga posredniku, odnosno poslodavcu ukoliko nije određen posrednik.

Poslodavac kod kojeg je u radnom odnosu 30 ili više zaposlenih dužan je da odredi jedno ili više lica koja će posredovati među stranama u slučaju mobinga (u daljem tekstu: **posrednik**), uz prethodno pribavljeno mišljenje reprezentativnog sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih.

Posrednik je dužan da, u roku od tri dana od dana prijema zahtjeva pokrene postupak posredovanja. Postupak posredovanja je hitan.

U postupku posredovanja, na zahtjev strane u sporu, može da učestvuje i predstavnik sindikata, odnosno predstavnik zaposlenih.

Pravo na podnošenje zahtjeva za zaštitu od mobinga kod poslodavca zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana kada je mobing uinjen.

Rok zastarijevanja počinje da teče od dana kada je posljednji put izvršeno ponašanje koje predstavlja mobing.

Ako je u toku postupka tužilac, odnosno podnosilac predloga za mirno rješavanje radnog spora u ino vjerovatnim da je izvršen mobing iz člana 2 ovog zakona, teret dokazivanja da nije bilo ponašanja koje predstavlja mobing je na tuženom, odnosno na drugoj strani u sporu.

Zakon o zabrani zlostavljanja na radu možete naći na našem sajtu www.sovcg.me

POZIV:

Poštovani, od narednog broja otvaramo rubliku "Čitaoci pišu, predlažu, sugerišu", pa Vas pozivamo da nam se, člancima, predlozima, sugestijama i na druge načine pridružite u izradi BILTENA jer ovo je Vaš BILTEN.