

Samra Spahic

From: JZU Opšta Bolnica Nikšić <bolnica-nk@t-com.me>
Sent: Tuesday, March 9, 2021 4:06 PM
To: Finansiranje
Subject: obavještenje
Attachments: Agencija32.pdf

CRNA GORA
AGENCIJA ZA SPRIJEČAVANJE KORUPCIJE
PODGORICA

Primijeno: 09-03-2021			
Org. jed.	Broj	Prilozi	Vrijednost
02-02-	23 /		
	136		

Poštovani,

u prilogu dostavljamo dokumentaciju, da istu ukoliko smatrate za potrebno objavite na sajtu Agencije.

--

Pozdrav

JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ

JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ
Broj: 1601
Nikšić, 02.03.2021.godine

DOM ZDRAVLJA HERCEG NOVI
N/r Direktora

Herceg Novi

PREDMET: Zahtjev za saglasnost

Obraćamo Vam se zahtjevom za saglasnost za preuzimanje zaposlenog DZ Herceg Novi - laboratorijskog tehničara Mirić Sanje, na osnovu sporazuma o preuzimanju zaposlenog.

Naime, kako bi od Ministarstva zdravlja dobili saglasnost da preuzmemo Vašeg zaposlenog potrebna nam je prije svega Vaša saglasnost, kao Direktora ustanove iz koje se lice preuzima.

Sa navedenim licem Bolnica će nakon pribavljene saglasnosti Minsitarstva zdravlja, zaključiti sporazum o preuzimanju i ugovor o radu sa Mirić Sanjom u statusu koji ima u Vašoj ustanovi, tj. na određeno ili neodređeno vrijeme.

S poštovanjem,

VD DIREKTORA
Marko Mitrović



JZU DOM ZDRAVLJA HERCEG NOVI
HERCEG NOVI
Broj: 170
Dana: 03.03.2021. godine

ЈЗУ ОПШТА БОЛНИЦА

Примљено	03.03.2021
Ср. ј. с.	
	1640

JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ
n/r V.D. Direktor dr Marku Mitroviću

Poštovani,

Obraćamo Vam se na osnovu Vašeg dopisa br. 1601 od 02.03.2021.g. vezano za saglasnost za preuzimanje našeg zaposlenog laboratorijskog tehničara Mirić Sanje, zaposlene na neodređeno vrijeme u našem Domu zdravlja.

Zbog naprijed navedenog, obavještavamo Vas da smo u potpunosti saglasni preuzimanja JZU Opšte bolnice Nikšić laboratorijskog tehničara Mirić Sanje od JZU Doma zdravlja Herceg Novi na osnovu Sporazuma o preuzimanju.

S poštovanjem,

V.D. DIREKTOR
dr Goran Komar



JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ
Broj: 1647
Nikšić, 03.03.2021.godine

MINISTARSTVU ZDRAVLJA
N/r Ministarke

PODGORICA

PREDMET: Zahtjev za saglasnost

Obraćamo Vam se zahtjevom za saglasnost za sporazumno preuzimanje zaposlenog laboratorijskog tehničara - Sanje Mirić, iz JZU Dom zdravlja Herceg Novi, za šta postoji saglasnost Direktora te zdravstvene ustanove.

Naime, u JZU Opšta bolnica Nikšić shodno Pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta predviđeno je 26 laboratorijskih tehničara, dok u trenutno zaposlen 21 laboratorijski tehničar od kojih je 5 privremeno spriječeno za rad zbog bolesti, korišćenja trudničkog ili porodijskog odsustva.

Na osnovu saglasnosti Ministarstva zdravlja planiran je prijem dva laboratorijska tehničara, koji će se sprovesti na osnovu prethodno raspisanog oglasa.

Trenutno, u Službi za laboratorijsku dijagnostiku i pored dobijenih saglasnosti i moguće skorije realizacije prijema kadra, ne postoji mogućnost adekvatnog organizovanja rada sa postojećim brojem laboratorijskih tehničara, imajući u vidu da je u toj Službi svakomjesečno na bolovanju od četiri do šest zaposlenih, pa postoji potreba za hitan prijem još jednog laboratorijskog tehničara, koji je voljan da iz JZU Dom zdravlja Herceg Novi pređe na rad u Nikšić.

Napominjemo da je trenutno jedan laboratorijski tehničar koji je bio opredjeljen za rad u Covid zoni liječenja pacijenata, odsutan, zbog smrti člana uže porodice, za šta se morao angažovati drugi. Jedan tehničar svakog dana obavlja kućne posjete uzimanja uzoraka na terenu, po nalogu izabranog doktora i isti je sada odsutan, zbog zaraze Covid infekcijom, iz kog razloga je za rad na terenu morao biti angažovan drugi tehničar.

Pored navedenog Laboratorija JZU Opšta bolnica Nikšić, opskrbljuje potrebe i primarnog i sekundarnog nivoa ove vrste zdravstvene zaštite, iz razloga što primarni nivo - JZU Dom zdravlja Nikšić, nema laboratorijsku dijagnostiku. Dakle, Laboratorija Bolnice, obavlja sve laboratorijske analize kako za hospitalizovane pacijente, tako i za vanbolničke pacijente, odnosno pacijente koji se ambulantno liječe, po uputu izabranog doktora.

Naročito treba imati u vidu činjenicu da do prijema novog kadra postojeći zaposleni na navedenim pozicijama, nijesu u mogućnosti da koriste godišnji odmor, što će u slučaju

pokretanja sudskog postupka od strane zaposlenih-radi ostvarivanja svojih, zakonom zagarantovanih prava, imati veliku finansijsku štetu po Bolnicu. Pored navedenog treba imati u vidu i starosnu strukturu postojećeg zaposlenog kadra i vjerovatnoću obimnije privremene spriječenosti za rad.

Nadamo se da ćete imati razumijevanja i pozitivno se odrediti prema našem urgentnom zahtjevu za sporzumno preuzimanje laboratorijskog tehničara iz JZU Dom zdravlja Herceg Novi, sa kojim bi se pored zaključenog sporazuma , odmah zaključio ugovor o radu, u statusu, u kojem je u toj zdravstvenoj ustanovi bio angažovan.

S poštovanjem,

VD DIREKTORA
Dr. Marko Mitrović





Crna Gora
Ministarstvo zdravlja

Adresa: Rimski trg br.46
81000 Podgorica, Crna Gora
Tel: +382 20 482 133
Fax: +382 78 113 128
www.mzd.gov.me

Broj:6-502/21-1015

Podgorica.05.mart 2021. godine

OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ
VD direktoru, dr Marku Mitroviću

Veza: Vaš akt broj 1641 od 03.03.2021. godine

Predmet: Saglasnost na preuzimanje zaposlenog

ЈЗУ ОПШТА БОЛНИЦА

br.	05.03.2021
L.p.	
	1828

Poštovani,

Povodom Vašeg zahtjeva broj 1641 od 03.03.2021. godine, a u vezi sa preuzimanjem laboratorijskog tehničara Mirić Sanje, zaposlene u zdravstvenoj ustanovi Dom zdravlja Herceg Novi, koja ustanova je aktom broj 470 od 03.03.2021. godine potvrdila saglasnost za preuzimanje, u zdravstvenu ustanovu Opšta bolnica Nikšić, imajući u vidu da su zdravstvene ustanove kao poslodavac saglasne da zakluče sporazum o preuzimanju zaposlene, kao i saglasnost zaposlene, to su stvorene zakonske pretpostavke za zaključivanje predmetnog sporazuma.

Imajući u vidu navedeno, te razloge koji se opredijelili poslodavce da zakluče sporazum, Ministarstvo zdravlja je saglasno sa zaključivanjem sporazuma o preuzimanju zaposlenog, između navedenih zdravstvenih ustanova.

S poštovanjem,



MINISTARKA

Spec.dr. Jelena Borovinić Bojović

Dostavljeno:

-naslovu ;

-arhivi; a/a

Kontakt osoba: Ljiljana Vujisić, dipl.pravnik

tel:020/482-313 ; email:ljiljana.vujisic@mzd.gov.me

JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ

Broj: 184/
Nikšić, 08.03.2021.godine

Na osnovu odredbi Zakona o radu, Sporazuma o preuzimanju zaposlenog br.1829 od 09.03.2021.godine, JZU Opšta bolnica Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Nikca od Rovina bb, koju zastupa VD direktora dr Marko Mitrović (u daljem tekstu: poslodavac) i Mirić Sanja iz Nikšića, sa JMBG [REDACTED], (u daljem tekstu: zaposleni), dana 09.03.2021.godinea prije stupanja na rad, zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

Poslodavac zasniva radni odnos sa Mirić Sanjom , iz Nikšića, koja je po zanimanju laboratorijski tehničar, sa položenim stručnim ispitom.

Član 2.

Zaposlena zasniva radni odnos za obavljanje poslova laboratorijskog tehničara u Službi laboratorijsku dijagnostiku sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj sedmici, uz obavezu obavljanja dežurstva i pripravnosti Zaposleni je upoznat sa opisom poslova koji podrazumijevaju da: Uzimanje materijala na odjeljenju i prijem materijala za laboratorijsku obradu (krvi ,urina i.t.d.) uz kontrolu pravilne numeracije te ispravnost uputa za isto. Po potrebi su dužni da uzimaju uzorake i na odjeljenju po nalogu svog Šefa, Načelnika ili dežurnog ljekara; Sprovođenje tehnike rada u obradi i pripremi uzoraka materijala kako bi se doveli do upotrebljivosti za analiziranje po uputu.Sprovođenje tehnike rada i analiziranje uzoraka materijala ,provjeravajući istovremeno samoanaliziranje sa kontrolnim serumima poznatih vrijednosti. Upisivanje vrijednosti analiza i sabiranje u jedan nalaz., bodovanje uputa, razvođenje u protokol pacijenata i izdavanje istih. Po nalogu Načelnika vrši trebovanje potrebnih reagenasa sanitetskog materijala i ostalog ,te vode računa o čuvanju i skladištenju istih.Čiste, održavaju i brinu o ispravnosti medicinske aparature. Komuniciraju sa službama i odjeljenjima o izvršenim analizama i o eventualnim potrebama. Prave mjesečni ,kvartalni i godišnji izvještaj i dostavljaju ga nadležnima. U okviru poslova i zadataka bonički laboranti imaju pripravnost koju obavljaju po dogovorenom redu.Vode računa o opremi i grupi aparata.Naplaćuje račune za pružene usluge i participacije i blagovremeno razdužuje naplatne blokove; Obavezan je pristupiti redovnim i vanrednim sanitarnim pregledima i imati ovjerenu sanitarnu knjižicu; Pravilno odláže i kontroliše odlaganje medicinskog otpada u smjeni; Dužan je čuvati medicinsku tajnu i njegovati krajnje profesionalan odnos prema pacijentu i saradnicima;Obavlja i sve poslove i radne zadatke, koji nijesu predviđeni ovim aktom, koji mogu biti obavljani od strane zaposlenog, s obzirom na stepen i vrstu njegove stručne sprema kao i znanju i sposobnostima u skladu sa Ugovorom o radu; Dužan je ispoštovati preraspored u slučaju potrebe i na drugo radno mjesto u okviru svoje stručne sprema. Za svoj rad je odgovoran je glavnom laborantu, glavnoj sestri bolnice, dežurnom doktoru, šefu, načelniku, i Direktor.

Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme, počev od 09.03.2021.godine.

Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana navedenog u članu 3, a u slučaju nestupanja na rad iz neopravdanih razloga smatraće se da nije zasnovao radni odnos.

Zaposleni stiče prava i obaveze na radu i po osnovu rada danom stupanja na rad.

Zaposleni i poslodavac prihvataju da se u slučaju procesa i organizacije rada Aneksom ugovora o radu, zaposleni može rasporediti na drugo radno mjesto koje odgovara njegovom stepenu stručne sprema, znanju i sposobnostima.

Član 5.

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 sati u radnoj sedmici, uz obavezu obavljanja smjenskog rada i pripravnosti po potrebi.

Član 6.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta iz člana 2 ovog Ugovora ima pravo na zaradu koja se utvrđuje množenjem obračunske vrijednosti koeficijana i koeficijanta složenosti grupe poslova, 6.18, utvrđenog u Granskom kolektivnom ugovoru za zdravstvenu djelatnost, uvećana za minuli rad prema procentima utvrđenim u kolektivnim ugovorima. Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, rad u dane državnih i vjerskih praznika ,prekovremeni rad u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u slučajevima i iznosima utvrđenim Granskim kolektivnim ugovorom. Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima u i visini utvrđenoj Zakonom, kolektivnim ugovorima i aktima poslodavca.

Zarada se isplaćuje jedanput mjesečno,po pravilu do 10-tog u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Član 7.

Zaposleni koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od 30 min ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 min ako radi duže od punog radnog vremena (najmanje 10 časova dnevno), a koristi se u skladu sa Odlukom poslodavca, stim što se ne može koristiti na početku i kraju radnog vremena;

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbjeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada i ako se radi sa strankama.

Član 8.

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno;

Zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa kojima se dodaje odmor iz prethodnog stava i koristi se neprekidno. Sedmični odmor se koristi nedeljom i u danu koji prethodi ili slijedi nedelji. Ako priroda posla i organizacija rad to zahtijeva, Poslodavac je dužan da odredi druge dane za korišćenje sedmičnog odmora.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog sedmičnog odmora, Poslodavac je dužan da utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora i da o tome obavijesti zaposlenog.

Član 9.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor pod uslovima iz Zakona o radu i u dužini utvrđenoj Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu djelatnost. Zaposleni ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki započeti mjesec dana rada kod poslodavca, ako u toj godini kalendarskoj godini završava radni odnos ili mu prestaje radni odnos kod poslodavca.

Godišnji odmor se može koristiti u jednom ili dva dijela. Izuzetno, na zahtjev zaposlenog, godišnji odmor može da se koristi u više dijelova, ukoliko to dozvoljava proces rada kod poslodavca.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u djelovima, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a ostale djelove najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac na osnovu plana korišćenja godišnjih odmora kojeg je dužan da donese najkasnije do 30-og aprila tekuće godine, odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim.

Poslodavac je dužan da na osnovu Plana donese rješenje o korišćenju godišnjeg odmora i da ga dostavi zaposlenom najkasnije 30 dana prije dana određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora. Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora može da se dostavi i u kraćem roku, ako se saglase poslodavac i zaposleni.

Poslodavac može da izmijeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, ako to zahtijevaju potrebe procesa rada, najkasnije pet radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, uz saglasnost zaposlenog.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju prema odredbama Zakonu o radu i kolektivnim ugovorima.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti zaposlenom odsustvo sa rada u toku radnog vremena najduže do dva sata, uz pisano obavještenje Direktor Ustanove sa razlozima za davanje odsustva.

Poslodavac može zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do tri radna dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika, u skladu sa Zakonom.

Ako zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog člana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uvećanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Član 12.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se obrazuje, stručno osposobljava i usavršava u skladu sa Zakonom, opštim aktima i planom stručnog usavršavanja poslodavca.

Član 13.

Zaposlenom se može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sporovodi zaštitu na radu i da prije zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na druge poslove zaposlenog upozna sa propisima i mjerama zaštite i zdravlja na radu, a zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera i upozna sa aktima poslodavca o zaštiti i zdravlja na radu i procjenom rizika na radnom mjestu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa zakonom, sa danom stupanja na rad, i da prijavu preda nadležnom organu u roku od osam dana od dana stupanja na rad.

Član 16.

Zaposleni je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zaposleni koji umišljajem ili iz nehata povrijedi radnu obavezu ili se ne pridržava odluke koju je donio poslodavac, odgovara za učinjenu povredu radne obaveze, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Ako zaposleni na radu, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi.

Član 17.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, kolektivnim ugovorima, opštim aktima kod Poslodavca i ovim Ugovorom, a naročito:

- savjesno i odgovorno obavlja poslove radnog mjesta u skladu sa pravilima struke;
- poštuje organizaciju rada i poslovanje kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa;

- vodi računa i savjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima poslodavca;
- da čuva imovinu poslodavca;
- obavijesti poslodavca o situacijama koje po mišljenju zaposlenog mogu da predstavljaju opasnost po život i zdravlje i sa kojima zaposleni ne može da se suoči na odgovarajući način, ili o svakoj situaciji za koju zaposleni ima objektivnih razloga da smatra da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život ili zdravlje;
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu poslodavca obavijesti nadležna lica poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica;
- u roku od tri dana od dana promjene adrese stanovanja o tome obavijesti poslodavca;
- poštuje propise o zaštiti i zdravlju na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje kao i život i zdravlje drugih lica, u skladu sa posebnim zakonom; i
- da se pridržava mjera zaštite i zdravlja na radu;
- da se pridržava radnog vremena;
- da izvršava odluke koje donosi poslodavac;
- da se za vrijeme rada i u radno vrijeme ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja pretpostavljenih ;
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavijesti poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku izostanak opravda
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti;
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unaprijeđuje poslovni ugled poslodavca;
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.
- postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca i ugovorom o radu.

Član 18.

U slučaju da se zaposleni na pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim ugovorom o radu, ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka koje je donio poslodavac, poslodavac će primjeniti odredbe Zakona, kolektivnih ugovora, ovog Ugovora i drugih akata o drugim akata o utvrđivanju odgovornosti zaposlenih .

Za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

1) opomena; i

2) novčana kazna u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Za teže povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

1) novčana kazna u visini od 20% do 30% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca;

2) uslovni prestanak radnog odnosa; i

3) prestanak radnog odnosa.

Uslovni prestanak radnog odnosa podrazumijeva mogućnost prestanka radnog odnosa ako zaposleni u periodu od šest mjeseci od dana izrečene mjere učini težu povredu radne obaveze.

Član 19.

Kao lakše povrede radnih obaveza ovim ugovorom utvrđuje se :

1. Nepoštovanje radnog vremena (nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena);
2. Neopravdani propust zaposlenog da u roku od tri dana od dana kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti poslodavca;
3. Neopravdano izostajanje sa posla jedan radni dan;
4. Neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka koji nemaju karakter povjerljivosti;
5. Davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa;
6. Nenošenje radnog odjela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano;
7. Izazivanje nereda kod poslodavca;
8. Nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti na radu;
9. Npropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posledica;
10. Prouzrokovanje manje materijalne štete;
11. Neuredno i neodgovorno obavljanje poslova radnog mjesta;
12. Izlazak iz Ustanove u radnoj odjeći i obući;
13. Nedolično ponašanje zaposlenog i odbijanje odnosno nepružanje stručne pomoći drugim zaposlenima;
14. Posluga i korišćenje sredstava poslodavca bez saglasnosti poslodavca u manjem obimu (otuđivanje imovine Bolnice);
15. Nepoštovanje odredbi Zakona o ograničavanju upotrebe duvanskih proizvoda;
16. Javno komentarisanje u negativnom kontekstu od strane zaposlenog stručnog rada Ustanove i pojedinaca, bez težih posledica;
17. Povreda standarda i pravila Etičkog kodeksa, u skladu sa zakonom.

Član 20.

Kao teže povrede radnih obaveza ovim Ugovorom utvrđuje se :

1. Neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radnih obaveza;

2. Odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze iz ugovora o radu;
3. Nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima (nezakonito raspolaganje sredstvima rada i imovinom poslodavca - otuđivanje imovine Bolnice);
4. Zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlaštenja;
5. Učestvovanje u tuči kod poslodavca;
6. Neopravdano izostajanje sa posla više od dva dana uzastopno;
7. Dolazak na posao u napiutom stanju, opijanje u toku rada ili korišćenje opojnih droga;
8. Odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
9. Neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od najmanje od tri mjeseca;
10. Nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim ili iskazivanja bilo kakvog oblika netrpeljivosti;
11. Obavljanje dopunskog rada bez saglasnosti direktora zdravstvene ustanove gdje je zaposlen;
12. Povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
13. Psihično zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
14. Povreda radnih obaveza koja ima teže posledice za poslodavca;
15. Ako se nesavjesno odnosi prema imovini poslodavca ili je pričinio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom poslodavca;
16. Zloupotreba prava korišćenja bolovanja;
17. Ometanje zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza;
18. Neizvršavanje odluka poslodavca i odbijanje zaposlenog da postupa po nalogu poslodavca;
19. Odbijanje zaposlenog koji je izvršio lakšu povredu radne obaveze, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu;
20. Samovoljno napuštanje radnog mjesta;
21. Radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojima je učinjeno krivično djelo.

Član 21.

Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže su uređena zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Odluku o izrečenoj mjeri donosi nadležni organ poslodavca, odnosno Direktor.

Član 22.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu nadoknadi nastalu štetu, u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorima i opštim aktima poslodavca.

Član 23.

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

Šteta iz stava 1 ovog člana se nadoknađuje iz zarade zaposlenog svakomjesečno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i kolektivnim ugovorima.

Poslodavac može otkazati ovaj ugovor, ako zaposleni odbije da zaključi aneksa Ugovora o radu u smislu člana 47 Zakona o radu kao i u drugim slučajevima ako za to postoje opravdani razlozi, shodno odredbama člana 172 Zakona o radu.

Član 25.

Zaposleni i poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene zakonom i kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Ugovorne strane su saglasne da se pojedina pitanja povodom radnog odnosa, prava i obaveza između poslodavca i zaposlenog, koja nijesu regulisana ovim ugovorom, mogu urediti aneksom ugovora.

Član 26.

Ugovor je sačinjen u tri istovjetna primjerka, od kojih jedan primjerak pripada zaposlenom, a dva poslodavcu.

ZAPOSLANI

Mirić Sanja

Mirić Sanja

Za POSLODAVCA

VD Direktora

dr Marko Mitrović

