

Ljiljana Jušković

From: JZU Opšta Bolnica Nikšić <opsta@bolnica-nk.com>
Sent: Tuesday, August 16, 2022 10:21 AM
To: Finansiranje
Subject: Novi prijem i ugovor produženje
Attachments: produženje ugovora.pdf; novi prijem.pdf

Poštovani,

Šaljemo vam novi prijem zaposlenika i produženje ugovora.

Ukoliko ima nekih pitanja i nedoumica možete nas kontaktirati.

Srdačan pozdrav,

Marija Nenezić
PR menadžer



JZU Opšta bolnica
Nikšić

Црна Гора
АГЕНЦИЈА ЗА СПРЈЕЧАВАЊЕ КОРУПЦИЈЕ
ПОДГОРИЦА

16-08-2022

Примљено	Орг. јед.	Број	Година	Вриједност
03-01-	920	15103		



Bez virusa. www.avast.com

JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ

Broj: 7169

Nikšić, 15.08.2022.godine

Na osnovu člana 15 Statuta JZU Opšta bolnica Nikšić, člana 24 stav 4 tačka 1 Zakona o radu („Sl.list CG”, br. 74/19, 08/21, 59/21 i 68/21 i 145/21), imajući u vidu odredbe Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti („Sl.list CG” br. 24/19) a prema ukazanoj potrebi za angažovanjem nemedicinskog kadra radi neprekidnog odvijanja procesa rada i pružanja zdravstvene zaštite, shodno zahtjevu Pomoćnika direktora za ekonomsko finansijske poslove, donosim

ODLUKU

O prijemu u radni odnos na određeno vrijeme u/na

EKONOMSKO FINANSIJSKA SLUŽBA

Zaključuje se ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju od 1 (jedan) mjesec sa radnicom u Kancelariji za upis bolesnika **Milić Aleksandrom**, počev od 15.08.2022.godine do i zaključno sa 15.09.2022.godine.

Zaposleni će početi sa radom kako je naznačeno, s tim što će se sa imenovanom prije stupanja na rad zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme.

Odluka je konačna.

VD DIREKTORA
dr Dušanka Milatović Perović



JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ

Broj: 7170

Nikšić, 15.08.2022.godine

Na osnovu odredbi člana 20,29-32 i člana 37 Zakona o radu („Sl.list CG“, br.74/19, 08/21, 59/21, 68/21 i 145/21), JZU Opšta bolnica Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Nikea od Rovina bb, koju zastupa VD direktora dr Dušanka Milatović Perović (u daljem tekstu: poslodavac) i Milić Aleksandra iz Nikšića, sa JMBG [REDACTED] (u daljem tekstu: zaposleni), dana 15.08.2022.godine, a prije stupanja na rad, zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

Poslodavac zasniva radni odnos sa Milić Aleksandrom iz Nikšića.

Član 2.

Zaposlena zasniva radni odnos za obavljanje poslova radnice u Kancelariji za upis bolesnika Ekonomsko finansijska služba sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj sedmici.

Zaposleni je upoznat sa opisom poslova koji podrazumijevaju da: vrši otvaranje istorija bolesti; vrši naplatu participacije za bolnička liječenja; vrši naplatu participacije za prevoz sanitetski i specijalnim sanitetskim vozilom; odlaže i trajno čuva istorije bolesti; po nalogu Direktora daje dokumentaciju za potrebe Suda, Mup-a i dr.; po nalogu Direktora daje kopije medicinske dokumentacije pacijentima iz ranijih godina, ali na način da iste ne uručuje pacijent ili podnosiocu zahtjeva lično, već ih dostavlja nadležnoj Pravnoj službi; Obavlja i sve poslove i radne zadatke, koji nijesu predviđeni ovim aktom, koji mogu biti obavljeni od strane zaposlenog, s obzirom na stepen i vrstu njegove stručne spreme kao i znanju i sposobnostima u skladu sa Ugovorom o radu. Dužna je ispoštovati preraspored u slučajevima potrebe in a drugo radno mjesto; u okviru svoje stručne spreme; Za svoj rad je odgovoran Šefu za finansijsko-ekonomske poslove, Pomoćniku direktora za ekonomsko finansijske poslove i Direktor.

Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme, u trajanju od 1 (jedan) mjesec, počev od 15.08.2022.godine do i zaključno sa 15.09.2022.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 spreme, znanju i sposobnostima.

Član 5.

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 sati u radnoj sedmici.

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, 5.38, 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 meseca 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 zasniva 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 Zakonu 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 primijeniti 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 ovlašćenja;
5. Učestvovanje u tuči kod poslodavca;
6. Neopravdano izostajanje sa posla više od dva dana uzastopno;
7. Dolazak na posao u napitom 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 posljedice 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 postupi 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 nadoknđuje 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 zaključí 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.

ZAPOSLENI

Milić Aleksandra

A. Milić

Za POSLODAVCA

VD Direktora

dr Dušanka Milatović Perović



PRIJAVA O SLOBODNOM RADNOM MJESTU

ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE PODRUČNA JEDINICA _____ BROJ RADA _____		15. VRSTA RADNOG ODNOSA, ODNOSNO UGOVORA 1. Na neodređeno vrijeme 2. Na određeno vrijeme a) Sezonski poslovi b) Rad na projektu c) Zamjena privremeno odsutnog zaposlenog 3. Pripravnik 4. Privremeni i povremeni poslovi 5. Poslovi van prostora poslodavca 6. Ostalo _____ Trajanje zaposlenja (mjeseci) _____	
1. REGISTARSKI BROJ PRIJAVE _____		16. VRSTA RADNOG MJESTA 1. Uspostavljeno 2. Novootvoreno	
2. DATUM PRIJEMA PRIJAVE (ddmmggg) _____		17. RADNO VRIJEME 1. Puno radno vrijeme 2. Nepuno radno vrijeme 3. Skraćeno radno vrijeme Broj sati nedjeljno _____	
3. NAZIV I SJEDIŠTE POSLODAVCA _____ _____		18. IZNOS MJESEČNE ZARADE (u eurima) _____	
4. REGISTARSKI BROJ POSLODAVCA _____ PORESKI IDENTIFIKACIONI BROJ _____		19. RASPORED RADNOG VREMENA 1. Rad u smjenama 2. Dvokratno 3. Noćni rad 4. Rad na terenu 5. Ostalo _____	
5. ŠIFRA DJELATNOSTI POSLODAVCA _____		20. SMJEŠTAJ 1. Obezbjeden 2. Nije obezbjeđen	
6. OBLIK SVOJINE POSLODAVCA 1. Državna 2. Privatna 3. Dva ili više oblika svojine 4. Bez oznake svojine		21. ISHRANA 1. Obezbjedena 2. Nije obezbjeđen	
7. UKUPAN BROJ ZAPOSLENIH KOD POSLODAVCA _____		22. PREVOZ 1. Obezbjeden 2. Nije obezbjeđen	
USLOVI ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA 8. NAZIV RADNOG MJESTA _____		23. PROBNI RAD (u mjesecima) _____	
9. BROJ IZVRŠILACA _____		24. NAČIN POPUNJAVANJA SLOBODNOG RADNOG MJESTA 1. Sa posredovanjem Zavoda za zapošljavanje Crne Gore 2. Bez posredovanja Zavoda za zapošljavanje Crne Gore	
10. MJESTO RADA _____		25. NAČIN OGLAŠAVANJA SLOBODNOG RADNOG MJESTA 1. Bez oglašavanja 2. Sa oglašavanjem	
11. KVALIFIKACIJA OBRAZOVANJA (naziv i šifra) 1. _____ 2. _____ 3. _____		26. ROK ZA PRIJAVLJIVANJE NA KONKURS OGLAS 1. Konkurs 2. Oglas Rok za prijavljivanje Period od _____ do _____	
12. NIVO KVALIFIKACIJE OBRAZOVANJA Nivo _____ Naziv obrazovne ustanove _____ Šifra _____ 1. _____ 2. _____ 3. _____		27. NAPOMENA _____ _____ _____	
13. RADNO ISKUSTVO 1. Sa radnim iskustvom _____ (mjeseci) 2. Bez obzira na radno iskustvo 3. Bez radnog iskustva 4. Polaznik stručni pripremni ispit			
14. POSEBNA ZNANJA I VJEŠTINE (naziv i šifra) 1. _____ 2. _____ 3. _____			

PRIJAVU PRIMIO _____

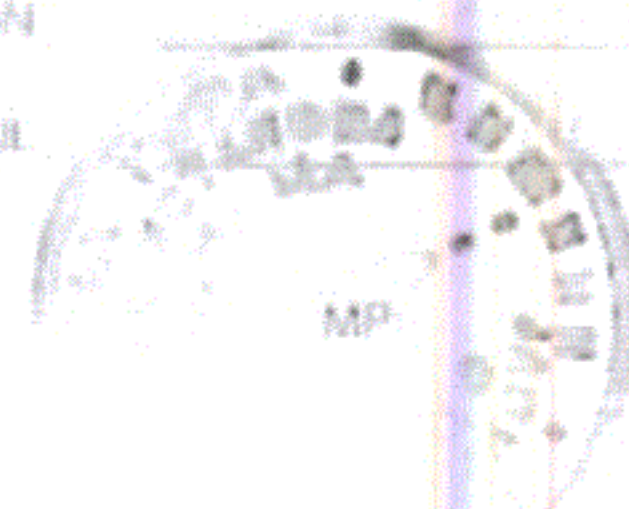
DATUM OGLAŠAVANJA PRIJAVE _____

PRIJAVU PODNIO _____

DATUM _____

TELEFON _____

F. MAIL _____



PRIJAVA O ZASNIVANJU - PRESTANKU RADNOG ODNOSA

ZAVOD ZA ZAPOSŁIJEVANJE CRNE GORE			
PODRUČNA JEDINICA			
BIRO RADA			
DATUM PRIJEMA PRIJAVE		(ddmmgg)	

1. PODACI O POSLODAVCU

1	NAZIV POSLODAVCA	
2	SJEDIŠTE	
3	REGISTARSKI BROJ POSLODAVCA	
	PORESKI IDENTIFIKACIONI BROJ	
4	DJELATNOST (naziv i šifra)	
5	OBLIK SVOJINE	1. Državna 2. Privatna 3. Dva ili više oblika svojine 4. Bez oznake svojine
6	UKUPAN BROJ ZAPOSLENIH KOD POSLODAVCA	

2. PODACI O LICU

1	IME I PREZIME	
2	JEDINSTVENI MATIČNI BROJ	
3	NAZIV I ŠIFRA KVALIFIKACIJE OBRAZOVANJA	
4	NIVO KVALIFIKACIJE OBRAZOVANJA	
5	DRŽAVLJANSTVO	1. Crnogorsko 2. Strano

3. PODACI O ZASNIVANJU RADNOG ODNOSA

1	DATUM ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA	(ddmmgg)	
2	REGISTARSKI BROJ PRIJAVE O SLOBODNOM RADNOM MJESTU		
3	NAZIV RADNOG MJESTA		
4	VRSTA RADNOG MJESTA	1. Upraznjeno 2. Novootvoreno	
5	VRSTA RADNOG ODNOSA, ODNOSNO UGOVORA	1. Na neodređeno 3. Pripravnik 4. Privremeni i 5. Poslovi van 6. Ostalo 2. Na određeno povremeni poslovi prostorijski poslodavca a) Sezonski poslovi b) Rad na projektu c) Zamjena privremeno odsutnog zaposlenog	
6	MJESTO RADA		

4. PODACI O PRESTANKU RADNOG ODNOSA

1	DATUM PRESTANKA RADNOG ODNOSA	(ddmmgg)	
2	RAZLOG PRESTANKA RADNOG ODNOSA		

PRIJAVU PRIMIO

DATUM

PRIJAVU PODNIO

DATUM

TELEFON

E-MAIL

MP





Црна Гора
Министарство здравља

Адреса Римски трг бр. 46
81000 Подгорица, Црна Гора
Тел: +382 20 482 133
Факс: +382 78 113 128

Број: 1-502/21-3261/3

Подгорица, 20. септембар 2021. године

ОПШТА БОЛНИЦА НИКШИЋ

директору, др Марку Митровићу

23.09.2021
8769

Веза: Ваш захтјев број 7542 достављен овом министарству 19.08.2021. године

Предмет: Захтјев за сагласност за пријем у радни однос недостајућег медицинског кадра, наставак рада здравствених радника који су напунили 67 година живота најмање 15 година стажа осигурања

Поштовани,

Поводом Вашег захтјева број 7542 достављен овом министарству 19.08.2021. године, а у вези са пријемом у радни однос једног специјалисте опште хирургије и једног специјалисте медицинске биохемије (дипл.биолог спец. или доктор медицине специјалиста мед. биохемије), обавјештавамо Вас о сагласности овог министарства са ангажовањем наведених извршилаца, у циљу обезбјеђења континуираног пружања здравствене заштите пацијентима Опште болнице Никшић.

Такође, у дијелу захтјева за наставак рада здравствених радника који су напунили 67 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, а посједују специјализацију, указујемо на следеће:

Чланом 110 а став 1 Закона о здравственој заштити („Сл.лист ЦГ, број 03/16,39/16,2/17,44/18 и 82/20) прописано је да здравствени радник који је напунио 67 година старости и 15 година стажа осигурања, а посједује специјализацију или ужу специјализацију, може да настави са радом у здравственој установи, ако се на оглас за заснивање радног односа не пријави ниједан кандидат или се пријави кандидат који не испуњава услове.

Истим чланом став 2 прописано је да, у случају из претходног става здравствени радник у здравственој установи чији је оснивач држава може да настави са радом уз претходну сагласност Министарства здравља. Наведено значи да, здравствена установа може продужити уговор о раду са запосленим анексом уговора о раду, с тим да се, како гласи став 4 истог члана, оглас за заснивање радног односа у овом случају, расписује сваких 6 мјесeci.

Дакле, наведеним одредбама регулисан је наставак рада здравствених радника који су напунили 67 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, а посједују специјализацију или ужу специјализацију, у здравственој установи у чији је оснивач држава и то, продужетком уговора о раду са наведеним запосленим, анексом уговора о раду. Надаље, ради се о условном продужетку радног односа, док се на оглас за заснивање радног односа не пријави кандидат који испуњава услове, уз претходну сагласност Министарства здравља.

Међутим, имајући у виду недостатак здравствених радника који посједују специјализацију и ужу специјализацију, Министарство здравља је сагласно да наведени медицински кадар, који не можете ангажовати путем уговора о раду, због законом утврђене старосне границе, исте ангажујете на други начин који је и у складу са позитивно правним прописима.

С поштовањем,

ДРЖАВНИ СЕКРЕТАР
Вељо Чађецовић
Влађековић

Достављено:
наслову
Архиви
А/А

Обрадила: Љиљана Вујисић, дипл. правник

JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ

Broj: 6816

Nikšić, 03.08.2022.godine

Na osnovu člana 15 Statuta JZU Opšta bolnica Nikšić, Zakona o radu, Pravilnik o oglašavanju za popunu slobodnih radnih mjesta i zapošljavanju br.1700 od 04.03.2021.godine, saglasnosti Ministarstva zdravlja br. 1-502/21-3261/3 od 20.09.2021.godine, a prema ukazanoj potrebi za angažovanjem medicinskog kadra radi neprekidnog odvijanja procesa rada i pružanja zdravstvene zaštite, rješavajući po prijavama na Oglas od 01.07.2022.godine objavljen na internet stranici Zavoda za zapošljavanje-Biro rada Nikšić i dnevnom štampanom mediju, VD Direktora JZU Opšta bolnica Nikšić, je dana 03.08.2022.godine, donio

ODLUKU

O izboru kandidata po Oglasu objavljenom na internet stranici Zavoda za zapošljavanje i dnevnom štampanom mediju dana 01.07.2022.godine:

1. za radno mjesto – **Ljekar specijalista kliničke /medicinske biohemije za rad u Kabinetu za laboratorisjku dijagnostiku – 1 izvršilac** izabrana je **dr Maja Mušikić**, kandidat koji ispunjava sve uslove tražene tekstom Oglasa.

Izabrani kandidat će početi sa radom najkasnije 15.08.2022.godine, kada će se sa imenovanim zaključiti ugovori o radu na određeno vrijeme u tajanju od 12 (dvanaest) mjeseci, kojim će se regulisati međusobna prava i obaveze između zaposlenog i polodavca.

Odluka je konačna.

OBRAZLOŽENJE

JZU Opšta bolnica Nikšić je dana 01.07.2022.godine, na internet stranici Zavoda za zapošljavanje i dnevnom štampanom mediju, objavila oglas za prijem u radni odnos **Ljekar specijalista kliničke /medicinske biohemije za rad u Kabinetu za laboratorisjku dijagnostiku – 1 izvršilac**, na određeno vrijeme u trajanju od 12 (dvanaest) mjeseci, radi neprekidnog odvijanja procesa rada i pružanja zdravstvene zaštite.

Na oglas su podnijela molbu dva kandidata: dr Maja Mušikić i dr Lenka Radulović Tomović.

Dana 01.08.2022.godine Komisija obrazovana Rješenjem direktora bolnice br. 6586 od 28.07.2022.godine obavila je razgovor-usmeni intervju, sa prijavljenim kandidatima.

Razmatrajući dostavljene prijave, poštujući izvještaj komisije br.6792 od 01.08.2022.godine i nakon uvida u dokumentaciju kandidata, VD Direktora Bolnice je izvršio izbor, kao u izreci Odluke.

Izabrani kandidat će početi sa radom 15.08.2022.godine, kada će se sa imenovanim zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Na osnovu svega navedenog Direktor bolnice je odlučio kao u izreci Odluke.

VD DIREKTORA

dr Dušanka Milatović Perović

Dostavljeno:

- Imenovanom
- U spise
- Ekonomso finanisjkoj službi
- Zavodu za zapošljavanje-Nikšić
- A/a

Pravna pouka:

Ova odluka je konačna i protiv nje se može pokrenuti postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova, u roku od 15 dana od dana prijema odluke.



JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ

Broj: 7139
Nikšić, 12.08.2022.godine

Na osnovu odredbi člana 20,29-32 i člana 37 Zakona o radu („Sl.list CG“, br.74/19, 08/21, 59/21, 68/21 i 145/21.), JZU Opšta bolnica Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Nika od Rovina bb, koju zastupa VD direktora dr Dušanka Milatović Perović (u daljem tekstu: poslodavac) i dr Maja Muškić iz Podgorice, sa JMBG [REDACTED] u daljem tekstu: zaposleni), dana 12.08.2022.godine, a prije stupanja na rad, zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

Poslodavac zasniva radni odnos sa dr Majom Muškić, iz Podgorice, koja je po zanimanju ljekar specijalista kliničke biohemije, sa položenim stručnim ispitom.

Član 2.

Zaposlena zasniva radni odnos za obavljanje poslova lekara specijaliste kliničke biohemije u Kabinetu za 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: U saglasnosti sa šefom ili načelnikom organizuje rad u laboratoriji; U saglasnosti sa šefom ili načelnikom instalira kliničko- hemijske testove (analize), ispituje njihovu osjetljivost, stabilnost, tačnost i reproducibilnost; Kontrolise ispravnost opreme i stara se o pravilnom funkcionisanju aparata za izradu analiza; Kontrolise kvalitet urađenih analiza; kontrolise rad hematoloških brojača; U saglasnosti sa šefom ili načelnikom vodi računa o snabdjevenosti laboratorije reagensima i potrošnim materijalom; Uvodi nove analize (kalibracije standardi); Obučava i kontrolise laboratorijske tehničare, pravi rastvore za pojedine analize; Radi na komplikovanim i osjetljivijim metodama i analizama (imunohemijske, enzimoimunološke metode, hormoni, tumor markeri, ispitivanje izoenzima, hromatografske metode, mjerenje nivoa lijeka u krvi, faktore koagulacije, . . .); vrši uvid u stanje aparata i obavlja podršku rada istih, aplikuje nove testove, radi kalibracije i standardizacije svih biohemijskih analiza; Odgovoran je za tačnost potpisanih nalaza; Ostvaruje koordinaciju sa doktorima na odjeljenjima i službama; Učestvuje na stručnim sastancima u službi i bolnici; Po nalogu direktora učestvuje u radu konzilijuma; Obavezan je pristupiti redovnim i vanrednim sanitarnim pregledima i imati ovjerenu sanitarnu knjižicu; 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 spremlje 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 spremlje. Za svoj rad je odgovoran šefu/načelniku službe i Direktor.

Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme, u tajanju od 12 (dvanaest) mjeseci, počev od 15.08.2022.godine do i zaključno sa 15.08.2023.godine.

Član 4.

Zaposleni je dužan da stupa na rad dana navedenog u članu 3, a u slučaju nestupanja na rad iz neopravdanih razloga smatraće se da nije zasnovaio 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 spremlje, 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, 19,02, 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 meseca 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, stin 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 završi 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 dijelovima, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a ostale dijelove 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 posljedica;
- 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 primijeniti odredbe Zakona, kolektivnih ugovora, ovog Ugovora i drugih akata o drugih 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. Nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica;
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 posljedica;
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 napitom 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 postupi 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 otkaze 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.

ZAPOSLENI

dr Maja Mušikić

Maja Mušikić

Za POSLODAVCA

VD Direktora

dr Dušanka Milatović Perović

Dr Dušanka Milatović Perović

