

Finansiranje

From: Milena Zeković <milena.zekovic@kccg.me>
Sent: Wednesday, September 25, 2024 12:02 PM
To: Finansiranje
Subject: Dokumentacija
Attachments: image2024-09-25-112922.pdf

Crna Gora			
AGENCIJA ZA SPREČAVANJE KORUPCIJE			
PODGORICA			
4			
Priloga	02-10-2024		
Org. jed.	3-01	Prilog	Vrednost:
03-01	2130	3867	

Poštovani,

U skladu sa zakonskim obavezama prosleđujemo Vam ugovore u vezi zasnivanja radnog odnosa.

--

S' poštovanjem,

Milena Zeković, dipl.prav.
Saradnik za pravne i kadrovske poslove
Služba za pravne i kadrovske poslove
JZU Klinički Centar Crne Gore

Ljubljanska bb. 81000 Podgorica
mob: +382 6
mail: milena.zekovic@kccg.me
web: www.kccg.me

Poslato: 25. septembar 2024. 11:29

Za: Milena Zeković

Tema: Lexmark MX711

Ovo je poslano sa printera Lexmark MX711, iz Pravne službe iz zgrade Računovodstva (stara bolnica)



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
PHI CLINICAL CENTRE OF MONTENEGRO

Podgorica, 12.08.2024

Broj: 03-01-

24881

ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE -PODGORICA

Postupajući po Vašem obavještenju za subjekte iz Javnog sektora u prilogu ovog akta dostavljamo Vam prijavu za sledeće radno mjesto:

1. Zdravstveni tehničar za sterilizaciju u Operacionom bloku u KC-u - 1 izvršilac na određeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla.
2. Zdravstveni tehničar u Centru za hematologiju u Internoj klinici u KC-u - 5 izvršilaca na određeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla.
3. Radnik na održavanju čistoće u Klinici za neurologiju u KC-u -1 izvršilac na određeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla.
4. Radnik na održavanju čistoće u Klinici za kardiologiju u KC-u -1 izvršilac na određeno vrijeme-zamjena.
5. Radnik na održavanju čistoće u Centru za kardiohirurgiju u KC-u -1 izvršilac na određeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla
- ✓ 6. Radnik na održavanju čistoće u Odjeljenju dječije fizijatrije u IBD-u -1 izvršilac na određeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla.
7. Radnik na održavanju čistoće u Odjeljenju anestezije, intenzivne terapije i terapije bola u IBD-u -1 izvršilac na određeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla.
8. Radnik na održavanju čistoće u Institutu za bolesti djece u KC-u - 2 izvršioca na određeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla.
9. Radnik na održavanju čistoće u Operacionom bloku KC-u - 2 izvršioca na određeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla.

Predmetni oglas se objavljuje na osnovu dobijene saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore broj 7-502/24-1547/2 od 26.04.2024 godine, broj: 7-502/24-2537/2 od 12.07.2024 godine, broj: 7-502/24-1607/2 od 16.05.2024 godine, broj: 1-502/24-2603/2 od 12.07.2024 godine a za potrebe obezbeđenja kontinuiteta radnog procesa.



2
DIREKTOR
Dr Aleksandar Radović

Центар за неонатологију

pitati sam?

-једног (1) извршиоца, у радни однос наодређено вријеме до 12 мјесеци, на систематизовано упражњено радно мјесто специјалиста педијатар са усмјерењем за неонатологију, те навели да је актом о систематизацији за наведено радно мјесто предвиђено 3 извршиоца а да је тренутно запослено двоје специјалиста педијатрије.

С поштовањем,

МИНИСТАР,
др Војислав Шимун



Достављено:

- наслову;
- архиви;
- обрађивачу

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: 03/01-28753

Podgorica: 20.09.2024. godine

Na osnovu člana 19 Statuta Kliničkog centra Crne Gore direktor donosi,

ODLUKU

Biraju se kandidati **BUJIŠA BOJANA** za obavljanje poslova radnog mjesta radnica na održavanju higijene, Institut za bolesti djece, na određeno vrijeme – 12 mjeseci, uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatima prije njihovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e n j e

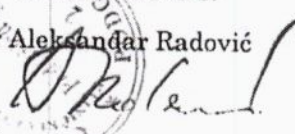
JZU Klinički centar Crne Gore podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici 14.08.2024. godine, za obavljanje poslova radnog mjesta radnica na održavanju higijene, 1 izvršioc, na određeno vrijeme – 12 mjeseci.

Prijavu na oglas podnijeli su kandidati: Kuč Nataša, Sekulović Milosava, Dajković Marija, Radojević Svetlana, Bujiša Bojana.

Kako je ocjenom svih kriterijuma koji se cijene u skladu sa Internom procedurom za zasnivanje radnog odnosa u Kliničkom centru Crne Gore br: 03/01-16760/7 i nakon sprovedenog intervjua za prijem kadra po navedenom oglasu, utvrđeno je da kandidat **BUJIŠA BOJANA** ispunjava sve uslove i prima se u radni odnos, to je odlučeno kao u izreci ove odluke.

PRAVNA POUKA: Kandidat koji nije zadovoljan ovom Odlukom, ima pravo da pokrene spor kod Osnovnog suda u Podgorici radi zaštite svojih prava, u roku od 15 dana od dana prijema Odluke.

DIREKTOR
Dr Aleksandar Radović



Član 6

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

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom, neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:

- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje Zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. poslugi i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta, položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog, koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna posljedica.