

Marija Madzgalj

From: Dusko Sarovic - DZ Niksic <dzniksic2@t-com.me>
Sent: Monday, August 10, 2020 1:08 PM
To: Marija Madzgalj
Attachments: Corovic Milena.pdf; Vasovic Senka drugi ugovor.pdf; Kadic jelena drugi ugovor.pdf; Bulatovic Zarija.pdf

saljemo ugovore za naše zaposlene,

srdačan pozdrav

Crna Gora
AGENCIJA ZA SPREČAVANJE KORUPCIJE
PODGORICA

Forma	11-08-2020		
Čl. 1. Jed.	Broj	Prilog	Vrijednost
02-02-	1882/		

2584

C2 JEDINICA ZA FIZIKALNU TERAPIJU PRIMARNOG NIVO

34	Fizioterapeut	-Više stručno obrazovanje u obimu od 120(CSPK) kredita - Visoko obrazovanje u obimu od 180 (CSPK) kredita -V, VI nivo kvalifikacije obrazovanja -Fakultet zdravstvenog usmjerenja-za fizioterapiju -edukacija za rad u primarnoj zz - položeni stručni					8
----	---------------	---	--	--	--	--	---

C3 JEDINICA ZA SANITETSKI PREVOZ

38	Vozač u timu izabranog doktora	Srednje obrazovanje u obimu od 240 (CSPK) kredita -IV1 ili IV2 nivo kvalifikacije obrazovanja -sa iskustvom u sanitetskom prevozom		10	V-1	3,64	Glavni vozač 0,80
					VI	4,28	

D OSTALE DJELATNOSTI DOMA ZDRAVLJA**D1 MEDICINA RADA**

39	Doktor specijalista medicine rada	Visoko obrazovanje u obimu od 360 (CSPK) kredita, - VII 1 nivo kvalifikacije obrazovanja - Medicinski fakultet (spec.medicine rada)		2	IX-1	8,20	
40	Medicinska sestra	Srednje stručno obrazovanje, u obimu od 240 (CSPK) ili više stručno obrazovanje u obimu od 120(CSPK) kredita, - IV, V nivo kvalifikacije obrazovanja - medicinska škola opšti smjer - položeni stručni ispit		2	V-2	4,00	
41	Visoka medicinska sestra	Visoko obrazovanje u obimu od 180 (CSPK) kredita - VI nivo kvalifikacije obrazovanja -Fakultet zdravstvenog usmjerenja			VII-4	5,31	

JZU Dom zdravlja Nikšić
Broj: 1840
Datum: 21. 04. 2020. god

opisano

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 31-36 Zakona o radu (SL. List Crne Gore br. 74/2019) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul. Radoja Dakića bb, koju zastupa V.D. **Direktora Dr Ljiljana Adžić** (u daljem tekstu: Poslodavac) i **Ćorović Milena** sa boravištem u Nikšiću **JMBG** (u daljem tekstu: Zaposleni) zaključuju:

UGOVOR O RADU

Član 1.

Ovim Ugovorom u skladu sa Zakonom, zasniva se radni odnos na određeno vrijeme između Poslodavca i Zaposlenog.

Poslodavac i zaposleni prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost i ovim Ugovorom.

Član 2.

Zaposlena **Ćorović Milena** se raspoređuje na radno mjesto fizioterapeuta u jedinici za fizikalnu terapiju primarnog nivoa u JZU Dom zdravlja Nikšić za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen VII stepen stručne spreme i položen državni ispit.

Član 3.

Zaposlena zasniva radni odnos na **određeno vrijeme od 3 mjeseca i to od 02.05.2020. godine do 02.08.2020. godine.**

Član 4.

Zaposlena je dužna da stupi na rad dana **02.05.2020. godine**

Ukoliko bez opravdanog razloga, u skladu sa Kolektivnim ugovorom, ne počne sa radom tog dana smatraće se da nije zasnovao radni odnos.

Član 5.

Zaposlena zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom od 8 časova dnevno u petodnevnoj radnoj nedjelji. Puno radno vrijeme u radnoj nedjelji iznosi 40 časova

Član 6.

Poslodavac ima pravo da izvrši preraspodjelu radnog vremena **shodno odredbama člana 53 i 54 Zakona o radu /"Sl. list CG" br. 49/08/**

Član 7.

Zarada zaposlenoj određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova **VII-4** sa koeficijentom **7,20** Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje: _____.

Zarad zaposlene će se isplaćivati iz sredstava JZU Dom zdravlja.
Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

- do 10 godina 0,50 %
- od 10 – 20 godina 0,75 %
- preko 20 godina 1,00 %

Zarada zaposlenom se može uvećati i po drugim osnovima u skladu sa kolektivnim ugovorima.

Zarada zaposlenom isplaćivaće se iz sredstava JZU Dom zdravlja Nikšić.

Član 8.

Zaposleni ima pravo na naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja po osnovu rada u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Član 9.

Ugovorne strane su saglasne da se isplata zarade i naknade zarade vrši jedanput mjesečno, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno i godišnji odmor, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo sa rada, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 11.

U slučaju potrebe procesa i organizacije rada zaposleni može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima.

Član 12.

Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom, propisanim mjerama i normativima zaštite na radu i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 13.

Zaposleni podliježe disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Član 14.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom, aktom o sistematizaciji radnih mjesta i ovim Ugovorom, a naročito: da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao u skladu sa pravilima struke, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da čuva imovinu poslodavca, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu Poslodavca obavijesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posljedica, da odmah, a najkasnije u roku od 3 dana obavijesti Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku 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 i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

Član 15.

U slučaju da se zaposleni na radu ne pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom, odgovara za povredu radne obaveze.

Za povredu radne obaveze zaposlenom se može izreći jedna od sledećih mjera:

- **novčana kazna** (do 20% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 3 mjeseca, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

Lakše povrede radnih obaveza su:

- neopravdano izostajanje sa rada 1 dan
- neobavješćavanje Poslodavca najkasnije u roku od 3 dana o spriječenosti dolaska na rad
- nepoštovanje radnog vremena
- prouzrokovanje manje materijalne štete
- neuredno i neodgovorno obavljanje poslova radnog mjesta
- davanje netačnih podataka o Poslodavcu
- neuredno i nesavjesno čuvanje službenih podataka
- nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano
- izazivanje nereda i učestvovanje u tuči na radnom mjestu
- nedolično ponašanje zaposlenog
- korišćenje sredstava poslodavca bez saglasnosti poslodavca, u manjem obimu
- odbijanje odnosno nepružanje stručne pomoći drugim zaposlenima.

Teže povrede radnih obaveza su:

- neopravdano odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze
- neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza
- nezakonito raspolaganje sredstvima rada i imovinom Poslodavca
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od 3 mjeseca uzastupno
- povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda, požara i opasnih materija i nepreduzimanje mjera za zaštitu zaposlenih i sredstava Poslodavca
- zloupotreba službenog položaja i prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne tajne
- zloupotreba prava korišćenja bolovanja
- ometanje zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza
- neizvršavanje odluka Poslodavca
- dolazak na rad u alkoholisanom stanju, opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga
- samovoljno napuštanje radnog mjesta
- radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojima je učinjeno krivično djelo.

Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže se uređuju Kolektivnim ugovorom.

Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi nadležni organ Poslodavca, odnosno Direktor.

Ako zaposleni na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi štetu koju je zaposleni pretrpio na radu ili u vezi sa radom, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 16.

Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj Ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 17.

Svaka od ugovornih strana može ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada kroz aneks Ugovora o radu, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 18.

Na prava i obaveze koja nijesu utvrđena ovim ugovorom primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i Kolektivnog ugovora.

Član 19.

Zaposleni je upoznat sa odredbama opštih akata poslodavca, na koje upućuju pojedinačne odredbe ovog Ugovora, i sa njima je saglasan.

Član 20.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

Član 21.

Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu zaposleni i poslodavac, ili lice koje on ovlasti.

Član 22.

Ovaj Ugovor je sačinjen u 4 (četiri) istovjetna primjerka, od kojih se, nakon potpisa i ovjere, jedan primjerak uručuje zaposlenom, a tri primjerka zadržava Poslodavac.

ZAPOSLENA

Ćorović Milena

Milena Ćorović

Dostavljeno:

- zaposlenom
- ek.fin.sluzbi
- dosije
- arhivi



JZU Dom zdravlja Nikšić

Broj: 5170.

Datum: 27.10.2020. god

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 31-36 Zakona o radu (Sl. List Crne Gore br. 74/2019) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul. Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Ljiljana Adžić** (u daljem tekstu: Poslodavac) i **Čorović Milena** sa boravištem u Nikšiću **JMBG** (u daljem tekstu: Zaposleni) zaključuju:

UGOVOR O RADU

Član 1.

Ovim Ugovorom u skladu sa Zakonom, zasniva se radni odnos na određeno vrijeme između Poslodavca i Zaposlenog.

Poslodavac i zaposleni prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost i ovim Ugovorom.

Član 2.

Zaposlena **Čorović Milena** se raspoređuje na radno mjesto fizioterapeuta u jedinici za fizikalnu terapiju primarnog nivoa u JZU Dom zdravlja Nikšić za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen VII stepen stručne spreme i položen državni ispit.

Član 3.

Zaposlena zasniva radni odnos na određeno vrijeme od 6 mjeseci i to od 03.08.2020. godine do 03.02.2021. godine.

Član 4.

Zaposlena je dužna da stupi na rad dana 03.08.2020. godine

Ukoliko bez opravdanog razloga, u skladu sa Kolektivnim ugovorom, ne počne sa radom tog dana smatraće se da nije zasnovaio radni odnos.

Član 5.

Zaposlena zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom od 8 časova dnevno u petodnevnoj radnoj nedjelji. Puno radno vrijeme u radnoj nedjelji iznosi 40 časova

Član 6.

Poslodavac ima pravo da izvrši preraspodjelu radnog vremena shodno odredbama člana 53 i 54 Zakona o radu /"Sl. list CG" br. 49/08/

Član 7.

Zarada zaposlenoj određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova VII-4 sa koeficijentom 7,20 Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje: _____.

Zarad zaposlene će se isplaćivati iz sredstava JZU Dom zdravlja.
Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

- do 10 godina 0,50 %
- od 10 – 20 godina 0,75 %
- preko 20 godina 1,00 %

Zarada zaposlenom se može uvećati i po drugim osnovima u skladu sa kolektivnim ugovorima.

Zarada zaposlenom isplaćivaće se iz sredstava JZU Dom zdravlja Nikšić.

Član 8.

Zaposleni ima pravo na naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja po osnovu rada u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Član 9.

Ugovorne strane su saglasne da se isplata zarade i naknade zarade vrši jedanput mjesečno, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno i godišnji odmor, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo sa rada, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 11.

U slučaju potrebe procesa i organizacije rada zaposleni može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima.

Član 12.

Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom, propisanim mjerama i normativima zaštite na radu i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 13.

Zaposleni podliježe disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Član 14.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom, aktom o sistematizaciji radnih mjesta i ovim Ugovorom, a naročito: da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao u skladu sa pravilima struke, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da čuva imovinu poslodavca, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu Poslodavca obavijesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posljedica, da odmah, a najkasnije u roku od 3 dana obavijesti Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku 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 i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

Član 15.

U slučaju da se zaposleni na radu ne pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom, odgovara za povredu radne obaveze.

Za povredu radne obaveze zaposlenom se može izreći jedna od sledećih mjera:

- **novčana kazna** (do 20% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 3 mjeseca, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

Lakše povrede radnih obaveza su:

- neopravdano izostajanje sa rada 1 dan
- neobavješćavanje Poslodavca najkasnije u roku od 3 dana o spriječenosti dolaska na rad
- nepoštovanje radnog vremena
- prouzrokovanje manje materijalne štete
- neuredno i neodgovorno obavljanje poslova radnog mjesta
- davanje netačnih podataka o Poslodavcu
- neuredno i nesavjesno čuvanje službenih podataka
- nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano
- izazivanje nereda i učestvovanje u tuči na radnom mjestu
- nedolično ponašanje zaposlenog
- korišćenje sredstava poslodavca bez saglasnosti poslodavca, u manjem obimu
- odbijanje odnosno nepružanje stručne pomoći drugim zaposlenima.

Teže povrede radnih obaveza su:

- neopravdano odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze
- neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza
- nezakonito raspolaganje sredstvima rada i imovinom Poslodavca
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od 3 mjeseca uzastupno
- povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda, požara i opasnih materija i nepreduzimanje mjera za zaštitu zaposlenih i sredstava Poslodavca
- zloupotreba službenog položaja i prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne tajne
- zloupotreba prava korišćenja bolovanja
- ometanje zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza
- neizvršavanje odluka Poslodavca
- dolazak na rad u alkoholisanom stanju, opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga
- samovoljno napuštanje radnog mjesta
- radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojima je učinjeno krivično djelo.

Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže se uređuju Kolektivnim ugovorom.

Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi nadležni organ Poslodavca, odnosno Direktor.

Ako zaposleni na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi štetu koju je zaposleni pretrpio na radu ili u vezi sa radom, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 16.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 17.

Svaka od ugovornih strana može ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada kroz aneks Ugovora o radu, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 18.

Na prava i obaveze koja nijesu utvrđena ovim ugovorom primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i Kolektivnog ugovora.

Član 19.

Zaposleni je upoznat sa odredbama opštih akata poslodavca, na koje upućuju pojedinačne odredbe ovog Ugovora, i sa njima je saglasan.

Član 20.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

Član 21.

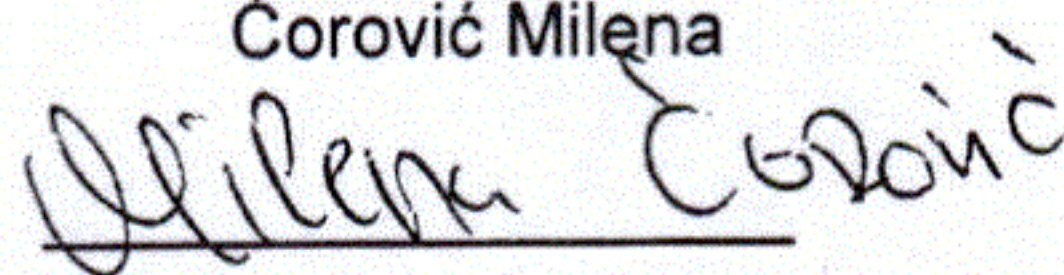
Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu zaposleni i poslodavac, ili lice koje on ovlasti.

Član 22.

Ovaj Ugovor je sačinjen u 4 (četiri) istovjetna primjerka, od kojih se, nakon potpisa i ovjere, jedan primjerak uručuje zaposlenom, a tri primjerka zadržava Poslodavac.

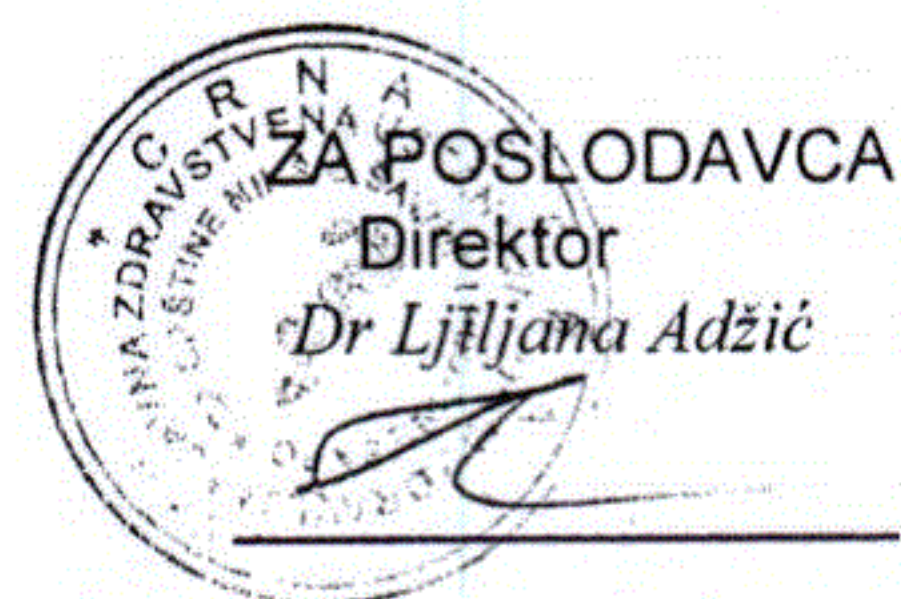
ZAPOSLENA

Ćorović Milena



Dostavljeno:

- zaposlenom
- ek.fin.sluzbi
- dosije
- arhivi



IV SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA

A- IZABRANI DOKTORI

Izabrani doktori za odrasle					
R.br.	Radno mjesto	Uslovi	Radno iskustvo	Broj izvršilaca	Grupa
1.	Izabrani dr za odrasle	Medicinski fakultet VSS VII-1 ili VII -2 stepen (doktor medicine, specijalista urgentne medicine, pedijatar, spec.interne medicine i spec.medicine rada), položen stručni ispit i posjedovanje licence za rad, poznavanje rada na računaru.	1 god.	33	
2.	Medicinska sestra-tehničar za rad u timu ID za odrasle	SMŠ(Srednja medicinska škola)IV stepen – opšti smjer ili VMŠ (Viša medicinska škola)VI stepen-opšti smjer sa položenim stručnim ispitom,poznavanje rada na računaru.	1 god.	39	
IZABRANI DOKTORI ZA DJECU					
3.	Izabrani doktor za djecu	Medicinski fakultet VII-2 stepen VSS (spec.pedijatar), položen stručni ispit i posjedovanje licence za rad. Poznavanje rada na računaru.	1 god.	10	
4.	Medicinska sestra-tehničar za rad u timu ID za djecu	SMŠ (Srednja medicinska škola IV stepen pedijatrijski ili opšti smjer, VMŠ (Viša medicinska škola) VI stepen, pedijatrijski ili opšti smjer, VŠS Medicinski fakultet VSS VII-1 ili VII -2 stepen, sa položenim stručnim ispitom, poznavanje rada na računaru.	1 god.	15	
IZABRANI DOKTORI ZA ŽENE					
5.	Izabrani dr za žene	Medicinski fakultet VII-2 stepen VSS (spec.ginekologije i akušerstva), položen stručni ispit i posjedovanje licence, poznavanje rada na računaru	1 god.	4	
6.	Medicinska sestra-tehničar za rad u timu ID za žene	SMŠ (Srednja medicinska škola) IV stepen ginekološko - akušerski smjer ili VMŠ (Viša medicinska škola) VI stepen ginekološko- akušerski ili opšti smjer sa položenim stručnim ispitom, poznavanje rada na računaru.	1 god.	4	
CENTRI ZA PODRŠKU					
B1-CENTAR ZA PLUĆNE BOLESTI I TUBERKOLOZU					
7.	Dr spec. pneumafiziolog	Medicinski fakultet VII-2 stepen-VSS (spec. pneumoftiziolog), položen stručni ispit i posjedovanje licence,poznavanje rada na računaru	1 god.	2	
8.	Medicinska sestra -tehničar	SMŠ(Srednja medicinska škola)IV stepen –opšti smjer ili VMŠ (Viša medicinska škola)VI stepen-opšti smjer sa položenim stručnim ispitom, poznavanje rada na računaru.	1 god.	3	
B1-CENTAR ZA MIKROBIOLOŠKU DIJAGNOSTIKU					
9.	Dr spec. mikrobiolog	Medicinski fakultet VII-2 stepen VSS (specijalista mikrobiolog), položen stručni ispit i posjedovanje licence, poznavanje rada na računaru.	1 god.	3	

JZU Dom zdravlja Nikšić
Broj: 1930
Datum: 1.07. 2020.god

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 31-36 Zakona o radu (SL. List Crne Gore br. 74/2019) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul. Radoja Dakića bb, koju zastupa V.D. **Direktora Dr Ljiljana Adžić** (u daljem tekstu: Poslodavac) i **Vasović Senka** sa boravištem u Nikšiću **JMBG** (u daljem tekstu: Zaposleni) zaključuju:

UGOVOR O RADU

Član 1.

Ovim Ugovorom u skladu sa Zakonom, zasniva se radni odnos na određeno vrijeme između Poslodavca i Zaposlenog.

Poslodavac i zaposleni prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost i ovim Ugovorom.

Član 2.

Zaposlena **Vasović Senka** se raspoređuje na radno mjesto med.sestre u JZU Dom zdravlja Nikšić, ZS Plužine za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen IV ili VI stepen stručne spreme radno iskustvo od 6 mjeseci i položen državni ispit.

Član 3.

Zaposlena zasniva radni odnos na **određeno vrijeme od 1 mjeseca i to od 02.07.2020.god. do 02.08.2020.godine.**

Član 4.

Zaposlena je dužna da stupi na rad dana **02.07.2020.godine**

Ukoliko bez opravdanog razloga, u skladu sa Kolektivnim ugovorom, ne počne sa radom tog dana smatraće se da nije zasnovao radni odnos.

Član 5.

Zaposlena zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom od 8 časova dnevno u petodnevnoj radnoj nedjelji. Puno radno vrijeme u radnoj nedjelji iznosi 40 časova

Član 6.

Poslodavac ima pravo da izvrši preraspodjelu radnog vremena shodno odredbama člana 53 i 54 Zakona o radu /"Sl. list CG" br. 49/08/

Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova V-2 sa koeficijentom 5.68 Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje: _____.

Zarad zaposlene će se isplaćivati iz sredstava JZU Dom zdravlja.
Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

- do 10 godina 0,50 %
- od 10 – 20 godina 0,75 %
- preko 20 godina 1,00 %

Zarada zaposlenom se može uvećati i po drugim osnovima u skladu sa kolektivnim ugovorima.

Zarada zaposlenom isplaćivaće se iz sredstava JZU Dom zdravlja Nikšić.

Član 8.

Zaposleni ima pravo na naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja po osnovu rada u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Član 9.

Ugovorne strane su saglasne da se isplata zarade i naknade zarade vrši jedanput mjesečno, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno i godišnji odmor, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo sa rada, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 11.

U slučaju potrebe procesa i organizacije rada zaposleni može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima.

Član 12.

Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom, propisanim mjerama i normativima zaštite na radu i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 13.

Zaposleni podliježe disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Član 14.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom, aktom o sistematizaciji radnih mjesta i ovim Ugovorom, a naročito: da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao u skladu sa pravilima struke, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da čuva imovinu poslodavca, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu Poslodavca obavijesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posljedica, da odmah, a najkasnije u roku od 3 dana obavijesti Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku 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 i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

Član 15.

U slučaju da se zaposleni na radu ne pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom, odgovara za povredu radne obaveze.

Za povredu radne obaveze zaposlenom se može izreći jedna od sledećih mjera:

- **novčana kazna** (do 20% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 3 mjeseca, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

Lakše povrede radnih obaveza su:

- neopravdano izostajanje sa rada 1 dan
- neobavješćavanje Poslodavca najkasnije u roku od 3 dana o spriječenosti dolaska na rad
- nepoštovanje radnog vremena
- prouzrokovanje manje materijalne štete
- neuredno i neodgovorno obavljanje poslova radnog mjesta
- davanje netačnih podataka o Poslodavcu
- neuredno i nesavjesno čuvanje službenih podataka
- nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano
- izazivanje nereda i učestvovanje u tuči na radnom mjestu
- nedolično ponašanje zaposlenog
- korišćenje sredstava poslodavca bez saglasnosti poslodavca, u manjem obimu
- odbijanje odnosno nepružanje stručne pomoći drugim zaposlenima.

Teže povrede radnih obaveza su:

- neopravdano odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze
- neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza
- nezakonito raspolaganje sredstvima rada i imovinom Poslodavca
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od 3 mjeseca uzastupno
- povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda, požara i opasnih materija i nepreduzimanje mjera za zaštitu zaposlenih i sredstava Poslodavca
- zloupotreba službenog položaja i prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne tajne
- zloupotreba prava korišćenja bolovanja
- ometanje zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza
- neizvršavanje odluka Poslodavca
- dolazak na rad u alkoholisanom stanju, opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga
- samovoljno napuštanje radnog mjesta
- radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojima je učinjeno krivično djelo.

Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže se uređuju Kolektivnim ugovorom.

Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi nadležni organ Poslodavca, odnosno Direktor.

Ako zaposleni na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Član 16.

Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj Ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 17.

Svaka od ugovornih strana može ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada kroz aneks Ugovora o radu, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorm .

Član 18.

Na prava i obaveze koja nijesu utvrđena ovim ugovorom primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i Kolektivnog ugovora.

Član 19.

Zaposleni je upoznat sa odredbama opštih akata poslodavca, na koje upućuju pojedinačne odredbe ovog Ugovora, i sa njima je saglasan.

Član 20.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

Član 21.

Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu zaposleni i poslodavac, ili lice koje on ovlasti.

Član 22.

Ovaj Ugovor je sačinjen u 4 (četiri) istovjetna primjerka, od kojih se, nakon potpisa i ovjere, jedan primjerak uručuje zaposlenom, a tri primjerka zadržava Poslodavac.

ZAPOSLENA
Vasović Senka

Senka Vasović

Dostavljeno:

- zaposlenom
- ek.fin.sluzbi
- dosije
- arhivi



JZU Dom zdravlja Nikšić
Broj: 6871
Datum: 18.7. 2020.god

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 31-36 Zakona o radu (SL. List Crne Gore br. 74/2019) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul. Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Ljiljana Adžić** (u daljem tekstu: Poslodavac) i **Vasović Senka** sa boravištem u Nikšiću **JMBG** (u daljem tekstu: Zaposleni) zaključuju:

UGOVOR O RADU

Član 1.

Ovim Ugovorom u skladu sa Zakonom, zasniva se radni odnos na određeno vrijeme između Poslodavca i Zaposlenog.

Poslodavac i zaposleni prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost i ovim Ugovorom.

Član 2.

Zaposlena **Vasović Senka** se raspoređuje na radno mjesto med. sestre u JZU Dom zdravlja Nikšić, ZS Plužine za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen IV ili VI stepen stručne sprege radno iskustvo od 6 mjeseci i položen državni ispit.

Član 3.

Zaposlena zasniva radni odnos na **određeno vrijeme od 2 mjeseca i to od 03.08.2020.god. do 03.10.2020.godine.**

Član 4.

Zaposlena je dužna da stupi na rad dana **03.08.2020.godine**

Ukoliko bez opravdanog razloga, u skladu sa Kolektivnim ugovorom, ne počne sa radom tog dana smatraće se da nije zasnovao radni odnos.

Član 5.

Zaposlena zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom od 8 časova dnevno u petodnevnoj radnoj nedjelji. Puno radno vrijeme u radnoj nedjelji iznosi 40 časova

Član 6.

Poslodavac ima pravo da izvrši preraspodjelu radnog vremena shodno odredbama člana 53 i 54 Zakona o radu /"Sl. list CG" br. 49/08/

Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova V-2 sa koeficijentom 5.68 Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje: _____.

Zarad zaposlene će se isplaćivati iz sredstava JZU Dom zdravlja.
Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

- do 10 godina 0,50 %
- od 10 – 20 godina 0,75 %
- preko 20 godina 1,00 %

Zarada zaposlenom se može uvećati i po drugim osnovima u skladu sa kolektivnim ugovorima.

Zarada zaposlenom isplaćivaće se iz sredstava JZU Dom zdravlja Nikšić.

Član 8.

Zaposleni ima pravo na naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja po osnovu rada u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Član 9.

Ugovorne strane su saglasne da se isplata zarade i naknade zarade vrši jedanput mjesečno, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno i godišnji odmor, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo sa rada, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 11.

U slučaju potrebe procesa i organizacije rada zaposleni može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima.

Član 12.

Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom, propisanim mjerama i normativima zaštite na radu i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 13.

Zaposleni podliježe disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Član 14.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom, aktom o sistematizaciji radnih mjesta i ovim Ugovorom, a naročito: da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao u skladu sa pravilima struke, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da čuva imovinu poslodavca, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu Poslodavca obavijesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posljedica, da odmah, a najkasnije u roku od 3 dana obavijesti Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku 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 i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

Član 15.

U slučaju da se zaposleni na radu ne pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom, odgovara za povredu radne obaveze.

Za povredu radne obaveze zaposlenom se može izreći jedna od sledećih mjera:

- **novčana kazna** (do 20% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 3 mjeseca, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

Lakše povrede radnih obaveza su:

- neopravdano izostajanje sa rada 1 dan
- neobavješćavanje Poslodavca najkasnije u roku od 3 dana o spriječenosti dolaska na rad
- nepoštovanje radnog vremena
- prouzrokovanje manje materijalne štete
- neuredno i neodgovorno obavljanje poslova radnog mjesta
- davanje netačnih podataka o Poslodavcu
- neuredno i nesavjesno čuvanje službenih podataka
- nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano
- izazivanje nereda i učestvovanje u tuči na radnom mjestu
- nedolično ponašanje zaposlenog
- korišćenje sredstava poslodavca bez saglasnosti poslodavca, u manjem obimu
- odbijanje odnosno nepružanje stručne pomoći drugim zaposlenima.

Teže povrede radnih obaveza su:

- neopravdano odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze
- neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza
- nezakonito raspolaganje sredstvima rada i imovinom Poslodavca
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od 3 mjeseca uzastupno
- povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda, požara i opasnih materija i nepreduzimanje mjera za zaštitu zaposlenih i sredstava Poslodavca
- zloupotreba službenog položaja i prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne tajne
- zloupotreba prava korišćenja bolovanja
- ometanje zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza
- neizvršavanje odluka Poslodavca
- dolazak na rad u alkoholisanom stanju, opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga
- samovoljno napuštanje radnog mjesta
- radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojima je učinjeno krivično djelo.

Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže se uređuju Kolektivnim ugovorom.

Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi nadležni organ Poslodavca, odnosno Direktor.

Ako zaposleni na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Član 16.

Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj Ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 17.

Svaka od ugovornih strana može ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada kroz aneks Ugovora o radu, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorm .

Član 18.

Na prava i obaveze koja nijesu utvrđena ovim ugovorom primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i Kolektivnog ugovora.

Član 19.

Zaposleni je upoznat sa odredbama opštih akata poslodavca, na koje upućuju pojedinačne odredbe ovog Ugovora, i sa njima je saglasan.

Član 20.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

Član 21.

Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu zaposleni i poslodavac, ili lice koje on ovlasti.

Član 22.

Ovaj Ugovor je sačinjen u 4 (četiri) istovjetna primjerka, od kojih se, nakon potpisa i ovjere, jedan primjerak uručuje zaposlenom, a tri primjerka zadržava Poslodavac.

ZAPOSLENA
Vasović Senka

Senka Vasović

Dostavljeno:

- zaposlenom
- ek.fin.sluzbi
- dosije
- arhivi



IV SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA

A- IZABRANI DOKTORI

Izabrani doktori za odrasle

R.br.	Radno mjesto	Uslovi	Radno iskustvo	Broj izvršilaca	Grupa
1.	Izabrani dr za odrasle	Medicinski fakultet VSS VII-1 ili VII -2 stepen (doktor medicine, specijalista urgentne medicine, pedijatar, spec.interne medicine i spec.medicine rada), položen stručni ispit i posjedovanje licence za rad, poznavanje rada na računaru.	1 god.	33	
2.	Medicinska sestra-tehničar za rad u timu ID za odrasle	SMŠ(Srednja medicinska škola)IV stepen – opšti smjer ili VMŠ (Viša medicinska škola)VI stepen-opšti smjer sa položenim stručnim ispitom,poznavanje rada na računaru.	1 god.	39	

IZABRANI DOKTORI ZA DJECU

3.	Izabrani doktor za djecu	Medicinski fakultet VII-2 stepen VSS (spec.pedijatar), položen stručni ispit i posjedovanje licence za rad. Poznavanje rada na računaru.	1 god.	10	
4.	Medicinska sestra-tehničar za rad u timu ID za djecu	SMŠ (Srednja medicinska škola IV stepen pedijatrijski ili opšti smjer, VMŠ (Viša medicinska škola) VI stepen, pedijatrijski ili opšti smjer, VŠS Medicinski fakultet VSS VII-1 ili VII -2 stepen, sa položenim stručnim ispitom, poznavanje rada na računaru.	1 god.	15	

IZABRANI DOKTORI ZA ŽENE

5.	Izabrani dr za žene	Medicinski fakultet VII-2 stepen VSS (spec.ginekologije i akušerstva), položen stručni ispit i posjedovanje licence, poznavanje rada na računaru	1 god.	4	
6.	Medicinska sestra-tehničar za rad u timu ID za žene	SMŠ (Srednja medicinska škola) IV stepen ginekološko - akušerski smjer ili VMŠ (Viša medicinska škola) VI stepen ginekološko- akušerski ili opšti smjer sa položenim stručnim ispitom, poznavanje rada na računaru.	1 god.	4	

CENTRI ZA PODRŠKU

B1-CENTAR ZA PLUĆNE BOLESTI I TUBERKOLOZU

7.	Dr spec. pneumafiziolog	Medicinski fakultet VII-2 stepen-VSS (spec. pneumoftiziolog), položen stručni ispit i posjedovanje licence,poznavanje rada na računaru	1 god.	2	
8.	Medicinska sestra -tehničar	SMŠ(Srednja medicinska škola)IV stepen –opšti smjer ili VMŠ (Viša medicinska škola)VI stepen-opšti smjer sa položenim stručnim ispitom, poznavanje rada na računaru.	1 god.	3	

B1-CENTAR ZA MIKROBIOLOŠKU DIJAGNOSTIKU

9	Dr spec. mikrobiolog	Medicinski fakultet VII-2 stepen VSS (specijalista mikrobiolog), položen stručni ispit i posjedovanje licence, poznavanje rada na računaru.	1 god.	3	
---	----------------------	--	--------	---	--

JZU Dom zdravlja Nikšić
Broj: 1735
Datum: 01.07.2020

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 31-36 Zakona o radu (SL. List Crne Gore br. 74/2019) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul. Radoja Dakića bb, koju zastupa **VD Direktor Dr Ljiljana Adžić** (u daljem tekstu: Poslodavac) i **Jelena Kadić** sa boravištem u Nikšiću **JMBG** (u daljem tekstu: Zaposleni) zaključuju:

UGOVOR O RADU

Član 1.

Ovim Ugovorom u skladu sa Zakonom, zasniva se radni odnos na određeno vrijeme između Poslodavca i Zaposlenog.

Poslodavac i zaposleni prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost i ovim Ugovorom.

Član 2.

Zaposlena **Jelena Kadić** se raspoređuje na radno mjesto medicinske sestre u JZU Dom zdravlja Nikšić za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen **IV, VI ili VII** stepen stručne spreme radno iskustvo od 6 mjeseci i položen državni ispit.

Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na **određeno vrijeme od 1 mjesec i to od 02.07.2020. godine do 02.08.2020. godine.**

Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana **02.07.2020** .godine

Ukoliko bez opravdanog razloga, u skladu sa Kolektivnim ugovorom, ne počne sa radom tog dana smatraće se da nije zasnovao radni odnos.

Član 5.

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom od 8 časova dnevno u petodnevnoj radnoj nedjelji. Puno radno vrijeme u radnoj nedjelji iznosi 40 časova

Član 6.

Poslodavac ima pravo da izvrši preraspodjelu radnog vremena shodno odredbama člana 53 i 54 Zakona o radu /"Sl. list CG" br. 49/08/

Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova **V-2** sa koeficijentom **5,68** Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje: _____.

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

- do 10 godina 0,50 %
- od 10 – 20 godina 0,75 %

- preko 20 godina 1,00 %

Zarada zaposlenom se može uvećati i po drugim osnovima u skladu sa kolektivnim ugovorima.

Član 8.

Zaposleni ima pravo na naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja po osnovu rada u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Član 9.

Ugovorne strane su saglasne da se isplata zarade i naknade zarade vrši jedanput mjesečno, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno i godišnji odmor, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo sa rada, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 11.

U slučaju potrebe procesa i organizacije rada zaposleni može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima.

Član 12.

Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom, propisanim mjerama i normativima zaštite na radu i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 13.

Zaposleni podliježe disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Član 14.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom, aktom o sistematizaciji radnih mjesta i ovim Ugovorom, a naročito: da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao u skladu sa pravilima struke, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da čuva imovinu poslodavca, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu Poslodavca obavijesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posljedica, da odmah, a najkasnije u roku od 3 dana obavijesti Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku 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 i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

Član 15.

U slučaju da se zaposleni na radu ne pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom, odgovara za povredu radne obaveze.

Za povredu radne obaveze zaposlenom se može izreći jedna od sledećih mjera:

- **novčana kazna** (do 20% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 3 mjeseca, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

Lakše povrede radnih obaveza su:

- neopravdano izostajanje sa rada 1 dan
- neobavješćavanje Poslodavca najkasnije u roku od 3 dana o spriječenosti dolaska na rad
- nepoštovanje radnog vremena
- prouzrokovanje manje materijalne štete
- neuredno i neodgovorno obavljanje poslova radnog mjesta
- davanje netačnih podataka o Poslodavcu
- neuredno i nesavjesno čuvanje službenih podataka
- nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano
- izazivanje nereda i učestvovanje u tuči na radnom mjestu
- nedolično ponašanje zaposlenog
- korišćenje sredstava poslodavca bez saglasnosti poslodavca, u manjem obimu
- odbijanje odnosno nepružanje stručne pomoći drugim zaposlenima.

Teže povrede radnih obaveza su:

- neopravdano odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze
- neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza
- nezakonito raspolaganje sredstvima rada i imovinom Poslodavca
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od 3 mjeseca uzastupno
- povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda, požara i opasnih materija i nepreduzimanje mjera za zaštitu zaposlenih i sredstava Poslodavca
- zloupotreba službenog položaja i prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne tajne
- zloupotreba prava korišćenja bolovanja
- ometanje zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza
- neizvršavanje odluka Poslodavca
- dolazak na rad u alkoholisanom stanju, opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga
- samovoljno napuštanje radnog mjesta
- radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojima je učinjeno krivično djelo.

Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže se uređuju Kolektivnim ugovorom.

Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi nadležni organ Poslodavca, odnosno Direktor.

Ako zaposleni na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi štetu koju je zaposleni pretrpio na radu ili u vezi sa radom, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 16.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 17.

Svaka od ugovornih strana može ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada kroz aneks Ugovora o radu, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 18.

Na prava i obaveze koja nijesu utvrđena ovim ugovorom primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i Kolektivnog ugovora.

Član 19.

Zaposleni je upoznat sa odredbama opštih akata poslodavca, na koje upućuju pojedinačne odredbe ovog Ugovora, i sa njima je saglasan.

Član 20.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

Član 21.

Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu zaposleni i poslodavac, ili lice koje on ovlasti.

Član 22.

Ovaj Ugovor je sačinjen u 4 (četiri) istovjetna primjerka, od kojih se, nakon potpisa i ovjere, jedan primjerak uručuje zaposlenom, a tri primjerka zadržava Poslodavac.

ZAPOSLENI

Jelena Kadić

Jelena Kadić

Dostavljeno:

- zaposlenom
- ek.fin.sluzbi
- dosije
- arhivi



JZU Dom zdravlja Nikšić

Broj: 3174

Datum: 28.07.2020

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 31-36 Zakona o radu (SL. List Crne Gore br. 74/2019) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul. Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Ljiljana Adžić** (u daljem tekstu: Poslodavac) i **Jelena Kadić** sa boravištem u Nikšiću **JMBG** (u daljem tekstu: Zaposleni) zaključuju:

UGOVOR O RADU

Član 1.

Ovim Ugovorom u skladu sa Zakonom, zasniva se radni odnos na određeno vrijeme između Poslodavca i Zaposlenog.

Poslodavac i zaposleni prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost i ovim Ugovorom.

Član 2.

Zaposlena **Jelena Kadić** se raspoređuje na radno mjesto medicinske sestre u JZU Dom zdravlja Nikšić za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen IV, VI ili VII stepen stručne spreme radno iskustvo od 6 mjeseci i položen državni ispit.

Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na **određeno vrijeme od 2 mjeseca i to od 03.08.2020. godine do 03.10.2020. godine.**

Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana **03.08.2020. godine**

Ukoliko bez opravdanog razloga, u skladu sa Kolektivnim ugovorom, ne počne sa radom tog dana smatraće se da nije zasnovao radni odnos.

Član 5.

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom od 8 časova dnevno u petodnevnoj radnoj nedjelji. Puno radno vrijeme u radnoj nedjelji iznosi 40 časova

Član 6.

Poslodavac ima pravo da izvrši preraspodjelu radnog vremena shodno odredbama člana 53 i 54 Zakona o radu /"Sl. list CG" br. 49/08/

Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova V-2 sa koeficijentom 5,68 Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje: _____.

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

- do 10 godina 0,50 %
- od 10 – 20 godina 0,75 %

- preko 20 godina 1,00 %

Zarada zaposlenom se može uvećati i po drugim osnovima u skladu sa kolektivnim ugovorima.

Član 8.

Zaposleni ima pravo na naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja po osnovu rada u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Član 9.

Ugovorne strane su saglasne da se isplata zarade i naknade zarade vrši jedanput mjesečno, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno i godišnji odmor, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo sa rada, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 11.

U slučaju potrebe procesa i organizacije rada zaposleni može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima.

Član 12.

Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom, propisanim mjerama i normativima zaštite na radu i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 13.

Zaposleni podliježe disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Član 14.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom, aktom o sistematizaciji radnih mjesta i ovim Ugovorom, a naročito: da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao u skladu sa pravilima struke, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da čuva imovinu poslodavca, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu Poslodavca obavijesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posljedica, da odmah, a najkasnije u roku od 3 dana obavijesti Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku 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 i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

Član 15.

U slučaju da se zaposleni na radu ne pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom, odgovara za povredu radne obaveze.

Za povredu radne obaveze zaposlenom se može izreći jedna od sledećih mjera:

- **novčana kazna** (do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

Lakše povrede radnih obaveza su:

- neopravdano izostajanje sa rada 1 dan
- neobavješćavanje Poslodavca najkasnije u roku od 3 dana o spriječenosti dolaska na rad
- nepoštovanje radnog vremena
- prouzrokovanje manje materijalne štete
- neuredno i neodgovorno obavljanje poslova radnog mjesta
- davanje netačnih podataka o Poslodavcu
- neuredno i nesavjesno čuvanje službenih podataka
- nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano
- izazivanje nereda i učestvovanje u tuči na radnom mjestu
- nedolično ponašanje zaposlenog
- korišćenje sredstava poslodavca bez saglasnosti poslodavca, u manjem obimu
- odbijanje odnosno nepružanje stručne pomoći drugim zaposlenima.

Teže povrede radnih obaveza su:

- neopravdano odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze
- neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza
- nezakonito raspolaganje sredstvima rada i imovinom Poslodavca
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od 3 mjeseca uzastupno
- povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda, požara i opasnih materija i nepreduzimanje mjera za zaštitu zaposlenih i sredstava Poslodavca
- zloupotreba službenog položaja i prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne tajne
- zloupotreba prava korišćenja bolovanja
- ometanje zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza
- neizvršavanje odluka Poslodavca
- dolazak na rad u alkoholisanom stanju, opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga
- samovoljno napuštanje radnog mjesta
- radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojima je učinjeno krivično djelo.

Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže se uređuju Kolektivnim ugovorom.

Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi nadležni organ Poslodavca, odnosno Direktor.

Ako zaposleni na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi štetu koju je zaposleni pretrpio na radu ili u vezi sa radom, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 16.

Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj Ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 17.

Svaka od ugovornih strana može ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada kroz aneks Ugovora o radu, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 18.

Na prava i obaveze koja nijesu utvrđena ovim ugovorom primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i Kolektivnog ugovora.

Član 19.

Zaposleni je upoznat sa odredbama opštih akata poslodavca, na koje upućuju pojedinačne odredbe ovog Ugovora, i sa njima je saglasan.

Član 20.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

Član 21.

Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu zaposleni i poslodavac, ili lice koje on ovlasti.

Član 22.

Ovaj Ugovor je sačinjen u 4 (četiri) istovjetna primjerka, od kojih se, nakon potpisa i ovjere, jedan primjerak uručuje zaposlenom, a tri primjerka zadržava Poslodavac.

ZAPOSLENI

Jelena Kadić
Kadić Jelena

Dostavljeno:

- zaposlenom
- ek.fin.sluzbi
- dosije
- arhivi



F4 - TEHNIČKI SERVIS

58	Referent za tehničko održavanje medicinske i računarske opreme	Više stručno obrazovanje u obimu od 120 (CSPK) kredita - Visoko obrazovanje u obimu od 180 ili 240(CSPK) kredita, - V, VI ili VII 1 nivo kvalifikacije obrazovanja		1	VII-1	4,63	
59	Higijeničarka, kuvarica, radnica u vešereju	Osnovno obrazovanje		15	I-1	2,04 3,26	
60	Telefonista, portir, stražar, domar	Srednjeg - stručnog ili opšteg obrazovanje, u obimu od 180 ili 240 (CSPK) - III ili IV nivo kvalifikacije obrazovanja		2	IV	3,26	
61	Rukovaoc parnih kotlova	Srednjeg - stručnog ili opšteg obrazovanje, u obimu od 180 ili 240 (CSPK) - III ili IV nivo kvalifikacije obrazovanja		1	V	4,28	

7
JZU Dom zdravlja Nikšić

Broj: 3546

Datum: 23.9.2019

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (SL. List Crne Gore br. 49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul. Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** (u daljem tekstu: Poslodavac) i **Bulatović Zarija** sa boravištem u Nikšiću **JMBG** (u daljem tekstu: Zaposleni) zaključuju:

UGOVOR O RADU

Član 1.

Ovim Ugovorom u skladu sa Zakonom, zasniva se radni odnos na određeno vrijeme između Poslodavca i Zaposlenog.

Poslodavac i zaposleni prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost i ovim Ugovorom.

Član 2.

Zaposleni **Bulatović Zarija** se raspoređuje na radno mjesto pomoćni ložrač, radnik na održavanju kruga i radnik za odlaganje medicinskog otpada za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen stepen stručne spreme Nk bez obzira na radno iskustvo.

Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme od **12 mjeseci** u periodu od **31.07.2019.god. – 31.07.2020.god.**

Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana **31.07.2019.godine**

Ukoliko bez opravdanog razloga, u skladu sa Kolektivnim ugovorom, ne počne sa radom tog dana smatraće se da nije zasnovao radni odnos.

Član 5.

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom od 8 časova dnevno u petodnevnoj radnoj nedjelji. Puno radno vrijeme u radnoj nedjelji iznosi 40 časova

Član 6.

Poslodavac ima pravo da izvrši preraspodjelu radnog vremena shodno odredbama člana 53 i 54 Zakona o radu /"Sl. list CG" br. 49/08/

Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova **I-2** sa koeficijentom **4,26** Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje: _____.

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

- do 10 godina 0,50 %
- od 10 – 20 godina 0,75 %
- preko 20 godina 1,00 %

Zarada zaposlenom se može uvećati i po drugim osnovima u skladu sa kolektivnim ugovorima.

Član 8.

Zaposleni ima pravo na naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja po osnovu rada u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Član 9.

Ugovorne strane su saglasne da se isplata zarade i naknade zarade vrši jedanput mjesečno, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno i godišnji odmor, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo sa rada, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 11.

U slučaju potrebe procesa i organizacije rada zaposleni može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima.

Član 12.

Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom, propisanim mjerama i normativima zaštite na radu i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 13.

Zaposleni podliježe disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Član 14.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom, aktom o sistematizaciji radnih mjesta i ovim Ugovorom, a naročito: da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao u skladu sa pravilima struke, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da čuva imovinu poslodavca, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu Poslodavca obavijesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posljedica, da odmah, a najkasnije u roku od 3 dana obavijesti Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku 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 i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

Član 15.

U slučaju da se zaposleni na radu ne pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom, odgovara za povredu radne obaveze.

Za povredu radne obaveze zaposlenom se može izreći jedna od sledećih mjera:

- **novčana kazna** (do 20% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 3 mjeseca, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

Lakše povrede radnih obaveza su:

- neopravdano izostajanje sa rada 1 dan
- neobavješćavanje Poslodavca najkasnije u roku od 3 dana o spriječenosti dolaska na rad
- nepoštovanje radnog vremena
- prouzrokovanje manje materijalne štete
- neuredno i neodgovorno obavljanje poslova radnog mjesta
- davanje netačnih podataka o Poslodavcu
- neuredno i nesavjesno čuvanje službenih podataka
- nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano
- izazivanje nereda i učestvovanje u tuči na radnom mjestu
- nedolično ponašanje zaposlenog
- korišćenje sredstava poslodavca bez saglasnosti poslodavca, u manjem obimu
- odbijanje odnosno nepružanje stručne pomoći drugim zaposlenima.

Teže povrede radnih obaveza su:

- neopravdano odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze
- neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza
- nezakonito raspolaganje sredstvima rada i imovinom Poslodavca
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od 3 mjeseca uzastupno
- povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda, požara i opasnih materija i nepreduzimanje mjera za zaštitu zaposlenih i sredstava Poslodavca
- zloupotreba službenog položaja i prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne tajne
- zloupotreba prava korišćenja bolovanja
- ometanje zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza
- neizvršavanje odluka Poslodavca
- dolazak na rad u alkoholisanom stanju, opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga
- samovoljno napuštanje radnog mjesta
- radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojima je učinjeno krivično djelo.

Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže se uređuju Kolektivnim ugovorom.

Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi nadležni organ Poslodavca, odnosno Direktor.

Ako zaposleni na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi štetu koju je zaposleni pretrpio na radu ili u vezi sa radom, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 16.

Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj Ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 17.

Svaka od ugovornih strana može ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada kroz aneks Ugovora o radu, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 18.

Na prava i obaveze koja nijesu utvrđena ovim ugovorom primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i Kolektivnog ugovora.

Član 19.

Zaposleni je upoznat sa odredbama opštih akata poslodavca, na koje upućuju pojedinačne odredbe ovog Ugovora, i sa njima je saglasan.

Član 20.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

Član 21.

Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu zaposleni i poslodavac, ili lice koje on ovlasti.

Član 22.

Ovaj Ugovor je sačinjen u 4 (četiri) istovjetna primjerka, od kojih se, nakon potpisa i ovjere, jedan primjerak uručuje zaposlenom, a tri primjerka zadržava Poslodavac.

ZAPOSLENI
Bulatović Zarija

B. Zarija

Dostavljeno:

- zaposlenom
- ek.fin.sluzbi
- dosije
- arhivi

ZA POSLODAVCA
Direktor
Dr. Veselin Bulatović



14
JZU Dom zdravlja Nikšić

Broj: 5175

Datum: 28.7.2020.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 31-36 Zakona o radu (SL. List Crne Gore br. 74/2019) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul. Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Ljiljana Adžić** (u daljem tekstu: Poslodavac) i **Bulatović Zarija** sa boravištem u Nikšiću **JMBG** (u daljem tekstu: Zaposleni) zaključuju:

UGOVOR O RADU

Član 1.

Ovim Ugovorom u skladu sa Zakonom, zasniva se radni odnos na određeno vrijeme između Poslodavca i Zaposlenog.

Poslodavac i zaposleni prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost i ovim Ugovorom.

Član 2.

Zaposleni **Bulatović Zarija** se raspoređuje na radno mjesto pomoćni ložać, radnik na održavanju kruga i radnik za odlaganje medicinskog otpada za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen stepen stručne spremlje Nk bez obzira na radno iskustvo.

Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme od **6 mjeseci** u periodu od **31.07.2020.god. – 31.01.2021.god.**

Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana **31.07.2020.godine**

Ukoliko bez opravdanog razloga, u skladu sa Kolektivnim ugovorom, ne počne sa radom tog dana smatraće se da nije zasnovao radni odnos.

Član 5.

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom od 8 časova dnevno u petodnevnoj radnoj nedjelji. Puno radno vrijeme u radnoj nedjelji iznosi 40 časova

Član 6.

Poslodavac ima pravo da izvrši preraspodjelu radnog vremena shodno odredbama člana 53 i 54 Zakona o radu /"Sl. list CG" br. 49/08/

Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova **I-2** sa koeficijentom **4,26** Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje: _____.

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

- do 10 godina 0,50 %
- od 10 – 20 godina 0,75 %
- preko 20 godina 1,00 %

Zarada zaposlenom se može uvećati i po drugim osnovima u skladu sa kolektivnim ugovorima.

Član 8.

Zaposleni ima pravo na naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja po osnovu rada u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Član 9.

Ugovorne strane su saglasne da se isplata zarade i naknade zarade vrši jedanput mjesečno, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno i godišnji odmor, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo sa rada, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 11.

U slučaju potrebe procesa i organizacije rada zaposleni može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima.

Član 12.

Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom, propisanim mjerama i normativima zaštite na radu i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 13.

Zaposleni podliježe disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Član 14.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom, aktom o sistematizaciji radnih mjesta i ovim Ugovorom, a naročito: da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao u skladu sa pravilima struke, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da čuva imovinu poslodavca, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu Poslodavca obavijesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posljedica, da odmah, a najkasnije u roku od 3 dana obavijesti Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku 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 i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

Član 15.

U slučaju da se zaposleni na radu ne pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom, odgovara za povredu radne obaveze.

Za povredu radne obaveze zaposlenom se može izreći jedna od sledećih mjera:

- **novčana kazna** (do 20% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 3 mjeseca, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

Lakše povrede radnih obaveza su:

- neopravdano izostajanje sa rada 1 dan
- neobavješćavanje Poslodavca najkasnije u roku od 3 dana o spriječenosti dolaska na rad
- nepoštovanje radnog vremena
- prouzrokovanje manje materijalne štete
- neuredno i neodgovorno obavljanje poslova radnog mjesta
- davanje netačnih podataka o Poslodavcu
- neuredno i nesavjesno čuvanje službenih podataka
- nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano
- izazivanje nereda i učestvovanje u tuči na radnom mjestu
- nedolično ponašanje zaposlenog
- korišćenje sredstava poslodavca bez saglasnosti poslodavca, u manjem obimu
- odbijanje odnosno nepružanje stručne pomoći drugim zaposlenima.

Teže povrede radnih obaveza su:

- neopravdano odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze
- neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza
- nezakonito raspolaganje sredstvima rada i imovinom Poslodavca
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od 3 mjeseca uzastupno
- povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda, požara i opasnih materija i nepreduzimanje mjera za zaštitu zaposlenih i sredstava Poslodavca
- zloupotreba službenog položaja i prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne tajne
- zloupotreba prava korišćenja bolovanja
- ometanje zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza
- neizvršavanje odluka Poslodavca
- dolazak na rad u alkoholisanom stanju, opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga
- samovoljno napuštanje radnog mjesta
- radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojima je učinjeno krivično djelo.

Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže se uređuju Kolektivnim ugovorom.

Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi nadležni organ Poslodavca, odnosno Direktor.

Ako zaposleni na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi štetu koju je zaposleni pretrpio na radu ili u vezi sa radom, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 16.

Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj Ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 17.

Svaka od ugovornih strana može ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada kroz aneks Ugovora o radu, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom .

Član 18.

Na prava i obaveze koja nijesu utvrđena ovim ugovorom primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i Kolektivnog ugovora.

Član 19.

Zaposleni je upoznat sa odredbama opštih akata poslodavca, na koje upućuju pojedinačne odredbe ovog Ugovora, i sa njima je saglasan.

Član 20.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

Član 21.

Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu zaposleni i poslodavac, ili lice koje on ovlasti.

Član 22.

Ovaj Ugovor je sačinjen u 4 (četiri) istovjetna primjerka, od kojih se, nakon potpisa i ovjere, jedan primjerak uručuje zaposlenom, a tri primjerka zadržava Poslodavac.

ZAPOSLENI
Bulatović Zarija

B. Zarija

Dostavljeno:

- zaposlenom
- ek.fin.sluzbi
- dosije
- arhivi

ZA POSLODAVCA
Direktor
Dr Veselin Bulatović

