

Ljiljana Jušković

From: pravnasluzba@bolnica-nk.com
Sent: Friday, October 21, 2022 1:48 PM
To: Finansiranje
Attachments: Scan.pdf

Crna Gora
AGENCIJA ZA SPRJEČAVANJE KORUPCIJE
PODGORICA - 2022

Primljeno:			
Org. jed.	Broj	Prilog	Vrijednost
	01-01-90/21034		

Poštovani u prilogu Vam šaljem odluku i Ugovor o radu za Višnjić Natašu

JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ

Broj: 5772

Nikšić, 21.10.2022.godine

Na osnovu statutarne ovlaštenja, Zakona o radu („Sl.list CG“ br. 74/19, 08/21, 59/21 i 68/21), 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 ne medicinskog kadra radi neprekidnog odvijanja procesa rada i pružanja zdravstvene zaštite, shodno zahtjevu glavne sestre bolnice donosim

ODLUKU

O prijemu u radni odnos na određeno vrijeme

Zaključuje se ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju od 1 (jednog) mjeseca sa konobarom u kuhinji bolnice. Višnjim Nablom od 23.10.2022 godine do 1 zaključno sa 23.11.2022 godine.

Zaposlena 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 izvršna.

VD DIREKTORA

dr Dušanka Milatović Perović



JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ

Broj: 9774

Nikšić, 21.10.2022.godine

Na osnovu odredbi člana 20,29-32 i člana 37 Zakona o radu („Sl.list CG“, br.74/19 i 08/21), JZU Opšta bolnica Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Nikca od Rovina bb, koju zastupa VD direktora dr Dušanka Milatović Perović (u daljem tekstu: poslodavac) i Višnjić Natašom iz Nikšića, sa JMBG [REDACTED] u daljem tekstu: zaposleni), dana 21.10.2022.godine, a prije stupanja na rad, zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

Poslodavac zasniva radni odnos sa Višnjić Natašom iz Nikšića.

Član 2.

Zaposlena zasniva radni odnos za obavljanje poslova konobarice za rad u restoranu- Kuhinja bolnice.. Zaposlena je upoznata sa opisom poslova koji podrazumijevaju da: Distribuirati i vrši raspodjelu pripremljene hrane, od Kuhinje do restorana; Održava higijenu posuđa, radnog prostora / restorana /; Odgovorna je za kuhinjski inventar; Nakon obavljenog obroka sakuplja, pere /mašinski ili ručno/ suši i skladišti upotrijebljeno posuđe; Prikuplja pakuje i odlaže otpad stvoren nakon završenog obroka; Odgovorna je za inventar restorana; Vršiti tehničku obradu namirnica. Pomaže odgovornom licu tj.kuvaru pri preuzimanju robe iz magacina ishrane i zajedno sa njom nosi je u kuhinju. Stara se o higijenskom održavanju upotrijebljenog kompletnog kuhinjskog inventara, opreme i prostora (suda i radnih površina i prostorija, aparata, alata) Prikuplja, pakuje i odlaže stvoreni otpad; Obavezan je pristupiti redovnim i vanrednim sanitarnim pregledima i imati ovjerenu sanitarnu knjižicu; 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. Za svoj rad je odgovoran je Djetetičaru, Glavnom kuvaru, Glavnoj medicinskoj sestri bolnice i Direktor bolnice.

Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme, od 1 (jednog) mjeseca, počev od 23.10.2022.godine do i zaključno sa 23.11.2022.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 zasnova 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, 3.97, utvrđenog u Granskom kolektivnom ugovoru za zdravstvenu djelatnost, uvećana za minuli rad prema procenama 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, tim 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 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 zdravlju 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 nepužnu 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, mora obavijesti poslodavca;

- poštuje propise o zaštiti i zdravlju na radu i poželjivost 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 ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim ugovorom o radu, ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka koju je donio poslodavac, poslodavac će primijeniti odredbe Zakona, kolektivnih ugovora, ovog Ugovora i 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 od 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 mere učini težu povredu radne obaveze.

Član 19.

Kao lakše povrede radnih obaveza ovim ugovorom utvrđuju 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 i nesavjesno davanje službenih spisa, a posebno onih koji nemaju karakter povjerljivosti;
5. Davanje netočnih podataka koji su od uticaja na donošenje odluke nadležnog organa;
6. Nenošenje radnog odjela ili stvaranja druge zaštite radnog odnosa, 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, neodgovorno obavljanje poslova radnog mjesta;
12. Izlazak iz Ustanove u radnoj odjeći i obući;
13. Nedolazak poslodavca na radno mjesto i odbijanje obaveza pružanja stručne pomoći drugima zaposlenima;
14. Posluga i korišćenje sredstava poslodavca bez saglasnosti poslodavca u manjem obimu (otudivanje imovine Bolnice);
15. Nepoštovanje odredbi Zakona o ograničavanju upotrebe duvanskih proizvoda;
16. Javno komentiranje 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 utvrđuju se:

1. Neizvršavanje ili nesavjesno odbijanje radnih obaveza;
2. Odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze iz ugovora o radu;
3. Nepravilno raspolaganje poslovanjem sredstvima rada i imovinom poslodavca (otudivanje imovine Bolnice);
4. Zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja;
5. Učestvovanje u tuči kod poslodavca;
6. Neopravdano izostajanje sa posla više od dva dana u trajanju;
7. Dolazak na posao u napičum stanju, opijenosti 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, nestolično 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 pravila zaštite od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera 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 nesvaličeno odnosi prema imovini poslodavca ili je prouzročio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom poslodavca;
16. Zloupotreba prava korišćenja bolovanja;
17. Ometanje zaposlenih u procesu rada kojim se izaziva neizvršavanje radnih obaveza;
18. Neizvršavanje odluka poslodavca i odbijanje zaposlenog da postupi po nalogu poslodavca;
19. Odbijanje zaposlenog koji je izvršio lakša povreda radne obaveze, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu;
20. Samovolino prenošenje radnog mjesta;
21. Radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojima je učinjeno krivično djelo.

Član 21.

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

Odluku o izrečenju mjera disciplinarnih nadležni organ poslodavca donosi Direktor.

Član 22.

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

Član 23.

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

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

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkuži 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 u sebi sadrže odredbe kojima se uređuju pitanja poslovanja i radnog odnosa, prava i obaveza između poslodavca i zaposlenog, koja nijesu regulisana ovim ugovorom, mogu donositi anekse ovog ugovora.

Član 26.

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

ZAPOSLJENI

Višnjić Nataša

Obradio: Papić Boris dipl. pravnik

Boris Papić

Za POSLODAVCA

VD Direktora

dr Dušanka Milatović Perović

[Signature]