

Marija Madzgalj

From: Dusko Sarovic - DZ Niksic <dzniksic2@t-com.me>
Sent: Tuesday, July 21, 2020 2:56 PM
To: Marija Madzgalj
Subject: Emailing: Grupkovic Pedja, Jakovljevic Boris, Sukovic Rada, Mijuskovic Ivana
Attachments: Grupkovic Pedja.pdf; Jakovljevic Boris.pdf; Sukovic Rada.pdf; Mijuskovic Ivana.pdf

Your message is ready to be sent with the following file or link attachments:

Grupkovic Pedja
Jakovljevic Boris
Sukovic Rada
Mijuskovic Ivana

Црна Гора
АГЕНЦИЈА ЗА СПРЈЕЧАЊЕ КОРУПЦИЈЕ
ПОДГОРИЦА

Датум пријема:	22-07-2020	Пријемник:
Број:	02-02-1882/	
	1425	

Note: To protect against computer viruses, e-mail programs may prevent sending or receiving certain types of file attachments. Check your e-mail security settings to determine how attachments are handled.

F2- SLUŽBA ZA PRAVNE KADROVSKE I OPŠTE POSLOVE					
43.	Sekretar Ustanove	Pravni fakultet VII-1 stepen sa poznavanjem rada na računaru	3 god.	1	
44.	Ref. za pravne poslove i javne nabavke	VŠS VI ili SSS IV stepen – ekonomski smjer sa poznavanjem rada na računaru	1 god.	1	
45.	Administrativni radnik i daktilograf	SSS, ekonomska škola ili gimnazija, IV stepen, poznavanje rada na računaru	6 mj.	1	
46.	Radnik u bifeu	KV radnik ugostiteljske struke	6 mj.	1	
47.	Referent za održavanje med. i informatičke opreme	VSS/VS –VII-1 ili VI stepen	1 god.	1	
48.	Domar - kućni majstor	KV ili SSS IV stepen	1 god.	2	
49.	Radnici na održavanju higijene	OŠ II stepen	6 mjes.	10	

JZU Dom zdravlja Nikšić

Broj: 122

Datum: 16.01.2020. god.

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 **Grupković Predrag** 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 **Grupković Predrag** se raspoređuje na radno mjesto referenta za opšte pravne poslove u službi za opšte pravne i kadrovske poslove za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen VII stepen stručne spremlje – pravni fakultet.

Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme od **18.01.2020.god.** - **18.07.2020.god.**

Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana **18.01.2020.** 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 **VIII** sa koeficijentom **7.22** Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje:_____.

Zarada zaposlene će se isplaćivati iz sredstava JZU Dom zdravlja Nikšić.

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 ovlaštena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica, 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
Predrag Grupković

POSLODAVCA
Direktor
Veselin Bulatović

Dostavljeno:

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

JZU Dom zdravlja Nikšić
Broj: 2965
Datum: 16.07.2020 god.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Na osnovu člana 31-36 Zakona o radu ("Sl. list CG", br. 74/2019) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Radoja Dakića bb, koju zastupa Direktor Ljiljana Adžić (u daljem tekstu: Poslodavac) i Grupković Predrag sa boravištem u Nikšiću JMBG [REDACTED] (u daljem tekstu:Zaposleni) zaključuju:

UGOVOR O RADU

Član 1.

Ovim Ugovorom u skladu sa Zakonom, zasniva se radni odnos na neodređeno 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 Grupković Predrag se raspoređuje na radno mjesto referent za opštepravne i kadrovske poslove u JZU Dom zdravlja Nikšić za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih, pravni fakultetmjestu utvrđen VII-2 stepen stručne spreme .

Član 3

Zaposleni je dužan da stupi na rad kod Poslodavca dana 19.07.2020. godine, od kada mu teku sva prava, obaveze i odgovornosti po osnovu rada.

Član 4.

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.

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 VIII sa koeficijentom **8.09**

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 7.

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

Član 8.

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 9.

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 10.

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 11.

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 12.

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

Član 13.

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 posledica, 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 14.

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

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

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.

Krivična odgovornost ne isključuje odgovornost zaposlenog za izvršavanje radnih obaveza ako ta radnja predstavlja povredu radne obaveze.

Zaposleni odgovara za povredu radne obaveze koja je u vrijeme izvršenja bila utvrđena zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Povrede radnih obaveza

- Povrede radnih obaveza mogu biti lakše i teže.
- Povreda radne obaveze može da nastane činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.
- Povrede radnih obaveza utvrđuju se zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Mjere za povrede radnih obaveza

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

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

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

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

2) uslovni prestanak radnog odnosa; i

3) prestanak radnog odnosa.

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

Postupak utvrđivanja odgovornosti

Član 147 Pokretanje i vođenje disciplinskog postupka za povrede radnih obaveza, sprovodi se u skladu sa Zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom.

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 15.

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

Član 16.

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

Član 17.

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

Član 18.

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

Član 19.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

Član 20.

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

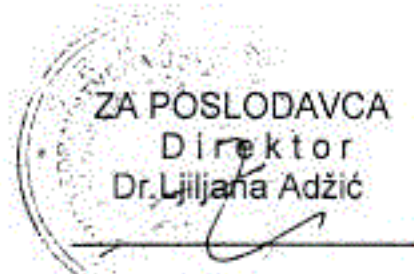
Član 21.

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



ZA POSLODAVCA
Direktor
Dr. Ljiljana Adžić



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, VSS 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 2732

Datum: 16. 06. 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 **Jakovljević Boris** 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 **Jakovljević Boris** se raspoređuje na radno mjesto medicinski tehničar u TA Župa u JZU Dom zdravlja Nikšić za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen IV ili VI stepen stručne spreme radno iskustvo od 12 mjeseci i položen državni ispit.

Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme od 1 mjeseca i to od 17.06.2020.god do 17.07.2020.godine.

Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 17.06.2020.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 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

Jakovljević Boris

Jakovljević Boris

Dostavljeno:

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



JZU Dom zdravlja Nikšić

Broj 2891

Datum: 27. 9. 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 **Jakovljević Boris** 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 **Jakovljević Boris** se raspoređuje na radno mjesto medicinski tehničar u TA Župa u JZU Dom zdravlja Nikšić za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen IV ili VI stepen stručne spreme radno iskustvo od 12 mjeseci i položen državni ispit.

Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme od 2 mjeseca i to od 18.07.2020. god do 18.09.2020.

Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 18.07.2020. 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 posledica, 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 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.

ZAPOSLENI

Jakovljević Boris

Jakovljević Boris

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, VSS 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. pneumofiziolog), 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: 3488
Datum: 11.07.18. god

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 Šuković Rada sa boravištem u Nikšiću JMBG [redacted] (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 Šuković Rada se raspoređuje na radno mjesto med. sestre u JZU Dom zdravlja Nikšić 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.

Zaposlen zasniva radni odnos na **određeno vrijeme od 12 mjeseci i to od 18.07.2018. god. – 18.07.2019. god.**

Član 4.

Zaposlena je dužna da stupi na rad dana **18.07.2018. 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 5,05 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 posledica, 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.

ZAPOSLENA
Šuković Rada
Šuković Rada

Dostavljeno:

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



ZA POSLODAVCA
Direktor

Veselin Bulatović

JZU Dom zdravlja Nikšić
Broj: 1986
Datum: 17.07.2020 .god.

Ugovor o radu na neodređeno 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 **Rada Šuković** sa prebivalištem u Nikšiću JMBG [REDACTED] (u daljem tekstu: Zaposleni) zaključuju:

UGOVOR O RADU

Član 1.

Ovim Ugovorom u skladu sa Zakonom, zasniva se radni odnos na neodređeno 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 Rada Šuković se raspoređuje na radno mjesto medicinske sestre u JZU Dom zdravlja Nikšić, za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen utvrđen stepen stručne sprema VSS, radno iskustvo od 12 mjeseci i položen državni ispit.

Član 3

Zaposleni je dužan da stupi na rad kod Poslodavca dana 20.07.2020.god. godine, od kada mu teku sva prava, obaveze i odgovornosti po osnovu rada.

Član 4.

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

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 7.

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

Član 8.

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 9.

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 10.

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 11.

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 12.

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

Član 13.

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 posledica, 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 14.

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 15.

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

Član 16.

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 17.

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

Član 18.

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

Član 19.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

Član 20.

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

Član 21.

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
Rada Šuković -
Rada Šuković

ZA POSLODAVCA
Direktor
Dr. Ljiljana Adžić


Dostavljeno:

- zaposlenom
- ek. fin. službi
- dosije
- arhivi

F2- SLUŽBA ZA PRAVNE KADROVSKE I OPŠTE POSLOVE					
43.	Sekretar Ustanove	Pravni fakultet VII-1 stepen sa poznavanjem rada na računaru	3 god.	1	
44.	Ref. za pravne poslove i javne nabavke	VŠS VI ili SSS IV stepen – ekonomski smjer sa poznavanjem rada na računaru	1 god.	1	
45.	Administrativni radnik i daktilograf	SSS, ekonomska škola ili gimnazija, IV stepen, poznavanje rada na računaru	6 mj.	1	
46.	Radnik u bifeu	KV radnik ugostiteljske struke	6 mj.	1	
47.	Referent za održavanje med. i informatičke opreme	VSS/VS –VII-1 ili VI stepen	1 god.	1	
48.	Domar - kućni majstor	KV ili SSS IV stepen	1 god.	2	
49.	Radnici na održavanju higijene	OŠ II stepen	6 mjes.	10	

JZU Dom zdravlja Nikšić
Broj: 1393
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 **Mijušković Ivana** 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 **Mijušković Ivana** se raspoređuje na radno mjesto radnice na održavanju čistoće u JZU Dom zdravlja Nikšić za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen stepen stručne spremlje Nk bez obzira na radno iskustvo.

Član 3.

Zaposlena zasniva radni odnos na određeno vrijeme od **2 mjeseca** u periodu od **16.07.2020.god. – 16.09.2020.god.**

Član 4.

Zaposlena je dužna da stupi na rad dana **16.07.2020.godine**

Ukoliko bez opravdanog razloga, u skladu sa Kolektivnim ugovorom, ne počne sa radom tog dana smatraće se da nije zasnivala 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 **I-2** sa koeficijentom **3,42** 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 posledica, 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

Mijušković Ivana

Mijušković Ivana

ZA POSLODAVCA

Dr. Tijana Adžić

Dr. Tijana Adžić

Dostavljeno:

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

JZU Dom zdravlja Nikšić

Broj: 2468

Datum: 15.05.2020.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 29-32 i 37 Zakona o radu ("Sl. list CG", 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 **Mijušković Ivana** 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 **Mijušković Ivana** se raspoređuje na radno mjesto **Radnica na oržavanju čistoće u JZU Dom zdravlja Nikšić** za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen NK stepen stručne spreme bez potrebnog radnog iskustva.

Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme od mjesec dana u periodu od **15.06.2020.god.** do **15.07.2020.god.**

Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana **15.06.2020.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 **1-2** sa koeficijentom **3,42** 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 posledica, 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.

Povrede radnih obaveza

- (1) Povrede radnih obaveza mogu biti lakše i teže.
- (2) Povreda radne obaveze može da nastane činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.
- (3) Povrede radnih obaveza utvrđuju se zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Mjere za povrede radnih obaveza:

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

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

(2) 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.

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

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
Mijušković Ivana
Mijušković Ivana



Dostavljeno:

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