

Marija Madzgalj

From: Dusko Sarovic - DZ Niksic <dzniksic2@t-com.me>
Sent: Friday, October 21, 2022 12:37 PM
To: Marija Madzgalj
Subject: Emailing: zarubica398
Attachments: zarubica398.pdf; zarubica400.pdf; zarubica399.pdf

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

zarubica398

Crna Gora
AGENCIJA ZA SPRJEČAVANJE KORUPCIJE
PODGORICA

Primljeno:	21-10-2022		
Org. jed.	Broj	Prilog	Vrijednost
13-01-920/21071			

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.

ZU DOM ZDRAVLJA NIKŠIĆ

Broj 4589

Datum 20.10.22.

Na osnovu člana 29-33 i 37 Zakona o radu (Sl. List CG br.74/19, 8/21,59/21,68/21 i 145/21) i Granskog kolektivnog ugovora za zdravstvenu djelatnost (Sl.list CG br.30/1 i 9/20) i Opšteg kolektivnog ugovora ugovorne strane:

1.ZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, ul.Radoja Dakića bb, koga zastupa Direktor doma zdravlja spec dr Vera Bulatović, (u daljem tekstu: Poslodavac)

2.Ljubomir Zarubica sa prebivištem u Šavniku, jmbg [REDACTED] IV stepenom stručne spretnosti, zanimanja tehničar stočarske proizvodnje (u daljem tekstu ugovora :Zaposlena) zaključili su:

UGOVOR O RADU

Predmet ugovora

Član 1.

Predmet ovog ugovora je uređivanje međusobnih prava, obaveza i odgovornosti poslodavca i zaposlenog po osnovu rada.

Član 2.

Ljubomir Zarubica zasniva radni odnos kod poslodavca na određeno vrijeme počev od 21.10.2022 godine do 21.04.2023 god. na radnom mjestu Domar u ZS Šavnik sistematizovano pod rednim brojem 44 Pravilnika o sistematizaciji radnih mjesta za koji je predviđen IV stepen stručne spretnosti.

Mjesto rada

Član 3.

Zaposleni će navedeni posao obavljati u ZS Šavnik - Dom zdravlja u Nikšić, a po potrebi i u drugim organizacionim jedinicama koje čine sastavni dio Doma zdravlja Nikšić.

Opis posla

Član 4.

Zaposleni je obavezan da obavlja sve poslove radnog mjesta u skladu aktom poslodavca i Pravilnikom o sistematizaciji radnih kojim je utvrđen opis poslova radnog mjesta i to:

- poslovi na tekućem održavanju
- vrši tekuće održavanje elektro i vodovodne instalacije,
- bravarsko - stolarske i molersko farbarske poslove vrši i druge poslove u skladu sa svojom stručnom spremom i potrebama službe, po nalogu neposrednog rukovodioca . Vrši i druge poslove u skladu sa svojom stručnom spremom i potrebama službe, po nalogu neposrednog rukovodioca .

Za svoj rad odgovara Direktor i glavnoj sestri.

Osim poslova navedenih u ovom članu, zaposleni je dužan da u slučaju potrebe procesa rada, obavlja i druge poslove po nalogu neposrednog rukovodioca, odnosno Direktora, a koji odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spretnosti, znanju i sposobnostima.

Radno vrijeme

Član 5.

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom od 8 časova. Puno radno vrijeme zaposlenog iznosi 40 časova u radnoj nedelji. Raspored radnog vremena utvrđuje se zavisno od potreba procesa rada.

Radno vrijeme zaposlenog može trajati i duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) ako se odgovarajućom organizacijom rada i rasporedom radnog vremena ne može završiti planirani ili ugovoreni obim poslova i drugim slučajevima utvrđenim zakonom i Granskim kolektivnim ugovorom.

Član 6.

Odluku o rasporedu radnog vremena, preraspodjeli radnog vremena, skraćenom radnom vremenu i uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena donosi Direktor u skladu sa Zakonom o radu i Granskim kolektivnim ugovorom.

Odmori

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 min., na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od 12 časova neprekidno, na nedeljni odmor od najmanje 24 časa neprekidno i godišnji odmor u skladu sa odredbama Zakona i Granskog kolektivnog ugovora.

Član 8.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije 30 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.
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.

Odsustvo sa rada

Član 9.

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) i neplaćeno odsustvo na osnovu podnijetog zahtjeva, u slučajevima utvrdjenim Zakonom, GKU i Opštim kolektivnim ugovorom.

Zarada

Član 10.

Zaposleni ima pravo na zaradu za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, uvećanu zaradu, naknadu zarade i druga primanja utvrđena zakonom i granskim kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo na osnovnu zaradu prema koeficijentu stručnosti i složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen čija je visina utvrđena granskim kolektivnim ugovorom.
Koeficijent stručnosti i složenosti poslova radnog mjesta na koje je zaposlena raspoređena utvrđen je u visini 4,91.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati zaradu jednom mjesečno po pravilu do 10 u mjesecu za predhodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za predhodni mjesec.
Zarada zaposlenog uvećava se za svaku godinu radnog staža i to:

- do 10 god 0,50%
- od 10-20 0,75%
- preko 20 god. 1,00%

Zaštita zaposlenog

Član 11.

Zaposleni ima pravo na zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom.
Poslodavac je obavezan da obezbijedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom propisanim mjerama i normalivima zaštite na radu. Način osposobljavanja i provjere osposobljenosti za bezbjedan rad poslodavac sprovodi u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu.

Obaveze zaposlenog

Član 12.

Zaposleni je dužan da:

- 1) savjesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi;
- 2) poštuje organizaciju rada i poslovanje kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjenjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa;
- 3) vodi računa i savjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima poslodavca;
- 4) obavijesti poslodavca o o situacijama koje po mišljenju zaposlenog mogu da predstavljaju opasnost po život i zdravlje
- 5) u roku od tri dana od dana promjene adrese stanovanja o tome obavijesti poslodavca
- 6) poštuje propise o bezbjednosti i zdravlju na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje kao i život i zdravlje drugih lica;
- 7) postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim Zakonom, Granskim kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Odgovornost zaposlenog

Član 13.

Lakše povrede radne obaveze:

1. nepoštovanje 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 čuvanje službenih spisa i podataka
5. davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa
6. nenovošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
7. izazivanje nereda kod poslodavca.

Teže povrede radne obaveze su:

1. nesavjesno, neblagovremeno ili nemaro vršenje radne obaveze,
2. odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze iz ugovora o radu
3. nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
4. zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlaštenja
5. učestvovanje u tuđi kod poslodavca
6. neopravdano izostajanje sa posla više od dva dana uzastopno
7. dolazak na posao u napitom stanju, opijanje u toku radnog vremena ili korišćenje opojnih droga
8. odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca
9. neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od najmanje tri mjeseca
10. nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim ili iskayivanje bilo kakvog oblika netrpeljivosti
11. obavljanje dopunskog rada bez odobrenja direktora zdravstvene ustanove gdje je zaposlen i odobrenja ministra zdravlja
12. povreda propisao zaštiti od podara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, kao i povreda propisa i nepredviđanje mjera zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine
13. psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta -mobing.

Način prestanka radnog odnosa

Član 14.

Radni odnos zaposlenom prestaje u slučajevima i na način utvrđen Zakonom i otkazom ugovora od strane zaposlenog ili poslodavca. Dužina otkaznog roka je 30 dana.

Izmjene i dopune ugovora

Član 15.

Poslodavac i zaposleni mogu ponuditi izmjenu ugovornih uslova rada utvrđenih ovim ugovorom u slučajevima i na način utvrđenim članom 47 i 48 Zakona o radu (Sl. List CG br. 74/19 i 8/21). Izmjene i dopune ovog ugovora vrše se Aneksom ugovora o radu.

Član 16.

Rješavanje sporova

U slučaju spora prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom stranke su dužne da podnesu predlog za mirno rješavanje spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova.

Član 17.

Ovaj Ugovor je sačinjen u 4 (četiri) istovjetna primjerka, od kojih po jedan primjerak zadržava zaposleni, a tri primjerka Poslodavac.

Zaposleni

Slavka Burić
Obradila Slavka Burić dipl. prav.



Poslodavac

Dostavljenost:

1. zaposlenom
2. ek. finan. sek.
3. dosije
4. arhivi

JZU Dom zdravlja Nikšić

Broj: 1848

Datum: 20.04.2022

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 31-36 Zakona o radu (SL. List Crne Gore br.74/2019) ZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor spec dr Vera Bulatović** (u daljem tekstu: Poslodavac) i **Ljubomir Zarubica** 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.

Zaposleni **Zarubica Ljubomir** se raspoređuje na radno mjesto domar u DZ Nikšić – ZS Šavnik za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen stepen stručne sprema KV ili VKV bez potrebnog radnog iskustva

Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme od **6 mjeseci** u periodu od **20.04.2022.god. – 20.10.2022.god.**

Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana **20.04.2022.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 Zakona o radu

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 **IV-1** sa koeficijentom **4.77**. 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 ovjere, jedan primjerak uručuje zaposlenom, a tri primjerka zadržava Poslodavac.

ZAPOSLENI

Ljubomir Zarubica

Ljubomir Zarubica



Obradio: Duško Šarović dipl.pravnik

Dostavljeno:

- zaposlenom
- ek.fin.sluzbi
- dosije
- arhiv
- poreskoj upravi

F-STACIONARI U PLUŽINAMA I ŠAVNIKU					
39.	Doktor u stacionaru	Medicinski fakultet VII-2 stepen-VSS stepen specijalista interne medicine ili opšte medicine pol.str.ispit i posjed.licence za rad	1 godina	2	
40.	medicinska sestra-tehničar za rad u staci- onaru	SMS(Srednja medicinska škola) IV stepen-pedijatrijski, ginekološko-akušerski ili opšti smjer ili VMS(Viša medicinska škola) VI stepen-pedijatrijski,ginekološko akušerski ili opšti smjer.položen stručni ispit	6 mjes.	10	
Nemedicinski radnici za rad u stacionarima					
41.	kuvarica, ser- virka i pranja posuđa	KV kuvarica, IV stepen	6 mjes.	2	
42.	Radnici na održavanju higijene	OS, II stepen	6 mjes.	2	
43.	Radnici za rad u vešeraju	OS, II stepen	6 mjes.	2	
44.	Domar- kućni majstor	KV ili SSS, IV stepen	6 mjes.	2	
45.	Administrativni radnik	SSS(srednja stručna sprema), IV stepen sa poznavanjem rada na računaru	6 mjes.	2	