

Ljiljana Jušković

From: Jelena Lopicic <jelenalopicic7@gmail.com>
Sent: Thursday, March 23, 2023 10:55 AM
To: Finansiranje
Subject: Ugovor o radu na određeno vrijeme
Attachments: ugovor na odredjeno daliborka v..pdf

Црна Гора
АГЕНЦИЈА ЗА СПРЈЕЧАВАЊЕ КОРУПЦИЈЕ
ПОДГОРИЦА

Поштомбена	Број	Датум	Вриједност
05-01-	70/		

23-03-2023
14923

Poštovani,

u prilogu Vam dostavljamo Ugovor o radu na određeno vrijeme radnice na održavanju čistoće Daliborke Vukadinović.

Srdačan pozdrav,

Jelena Šćekić, dipl. pravnik
JZU OB "Danilo I" Cetinje

JZU OPŠTA BOLNICA "DANILO I"

Broj: 1004

Cetinje, 14.03. 2023 godine

Na osnovu čl. 30; 31;32 i 37. Zakona o radu (" Sl.L.RCG" br:74/19,008/21,059/21,068/21 i 145/21) JZU OPŠTA BOLNICA "DANILO I"- CETINJE koju zastupa v.d. direktor dr Ivan Ivanović (u daljem tekstu poslodavac) i Daliborka Vukadinović J.M.B: [REDACTED] / PK/, sa prebivalištem u [REDACTED] r. radne knjižice : _____ (u daljem tekstu: zaposleni) zaključuju:

U G O V O R O R A D U

Član 1.

Ovim Ugovorom u skladu sa zakonom zasniva se radni odnos između poslodavca i zaposlenog. Radni odnos zasniva se na osnovu: Saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore br. 1-502/23-678/2 od 16.02.2023 god.

Poslodavac i zaposleni prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom.

Član 2.

Za vrijeme trajanja Ugovora o radu poslodavac i zaposleni mogu ponuditi izmjenu ugovorenih uslova – aneks ugovora u slučajevima zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na:

- neodređeno vrijeme

- određeno vrijeme do povratka izvršica koji je odsutan po osnovu privremene spriječenosti za rad, a najduže 12 mjeseci.

na radnom mjestu radnic na održavanju higijene kod JZU Opšte bolnice "Danilo I"- Cetinje .

Član 4

Zaposleni je dužan da stupi na rad: dana 20.03.2023.godine.od kada mu teku sva prava, obaveze i odgovornosti iz odnosa po osnovu rada.

Član 5.

Ugovorne strane su saglasne da se zaposlenom utvrdi probni rad u trajanju od tri (3) mjeseca. Praktično znanje i radnu sposobnost u toku trajanja probnog rada prati neposredni rukovodilac ili komisija koju imenuje direktor.

Ako zaposleni za vrijeme probnog rada ne zadovolji na poslovima radnog mjesta, prestaje mu radni odnos danom isteka roka probnog rada.

Član 6.

Zaposleni zasniva radni odnos za punim ili ugovorenim radnim vremenom: PUNIM u trajanju od 40 časova u radnoj nedjelji.

Član 7.

Zarada zaposlenog utvrđuje se na osnovu najniže cijene rada za tekući mjesec i koeficijenta stručnosti i složenosti od 3,84 (grupa I-1 GKU) uvećana za svaku započetu godinu radnog staža: do 10 godina za 0,5%, od 10-20 godina za 0,75% i preko 20 godina za 1%. Imenovani je započeo ____ godinu staža. (____ god. ____ mjeseci i ____ dana).
Zarada se zaposlenom 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.

Zaposleni ima pravo na isplatu zarade i druga primanja po osnovu rada do 10-tog u mjesecu za prethodni mjesec.

Član 10.

Zaposleni koji radi (puno radno vrijeme) ima pravo na odmoru u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta, u vremenu od ____ do ____.

Član 11.

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, ako Zakonom nije drugačije određeno.

Član 12.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa nedeljno. Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedjeljnog odmora, poslodavac će mu obezbjediti odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedjelje.

Član 13.

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmjerni dio) za mjesec dana rada u toj godini. Zaposleni mora najaviti korišćenje godišnjeg odmora svom predpostavljenom najmanje 30 dana prije započinjanja istog. U zavisnosti od procesa rada, poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim. Poslodavac će

dostaviti Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenog najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora. Poslodavac zadržava pravo da izmijeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtijevaju potrebe procesa rada, najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora. Zaposleni može koristiti godišnji odmor u cjelini ili u dva dijela ako koristi u dva dijela prvi dio koristi od najmanje 10 dana neprekidno, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine. Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u vrijeme trajanja državnih i vjerskih praznika, kao i na druga odsustva sa rada u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom, propisanim mjerama i normativima zaštite na radu i Kolektivnim ugovorom. U vidu zaštite radnika na radu primjenjivaće se mjere i sredstva predviđena Pravilnikom o zaštiti na radu (br : _____ od _____).

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

Član 15.

Kao lakše povrede radnih obaveza ovim ugovorom utvrđuje se :

1. nepoštovanje radnog vremena;
2. neopravdani propust zaposlenoga da u roku tri dana od dana kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti poslodavca;
3. neopravdano izostajanje sa posla-jedan radni dan;
4. neuredno ili nesvjesno čuvanje službenih spisa ili podataka;
5. davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa;
6. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je propisano;
7. izazivanje nereda ili učestvovanje u tuči kod poslodavca;

Novčana kazna se može izreći i za druge povrede radnih obaveza utvrđene kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Novčana kazna se može izreći u visini od 20% mjesečne zarade zaposlenog u trajanju od 1 do 3 mjeseca.

Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada ostvarena u mjesecu u kojem je odluka izrečena.

Član 16.

Kao teže povrede radnih obaveza –povrede radnih obaveza za koje poslodavac može izreći mjeru prestanka radnog odnosa su :

1. nesvjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radnih obaveza;
2. odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze iz ugovora o radu
3. nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima
4. zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlaštenja

5. neopravdano izostajanje sa posla više od dva dana uzastopno;
6. dolazak na posao u pripitom stanju, opijanje u toku rada ili korišćenje opojnih droga;
7. odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
8. neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od najmanje tri mjeseca;
9. nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenima ili iskazivanja bilo kakvog oblika netrpeljivosti;
10. obavljanje dopunskog rada u zdravstvenoj ustanovi koja nije u sastavu mreže zdravstvenih ustanova;
11. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
12. psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing) i druge povrede radnih obaveza utvrđene kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 17.

Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže su uređena kolektivnim ugovorom.
Odluku o izrečenoj mjeri donosi nadležni organ poslodavca, odnosno Direktor.

Član 18.

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

Član 19.

Zaposleni je dužan nadoknaditi štetu poslodavcu, koju je poslodavac imao isplaćivanjem pričinjene štete trećem licu, a koju je prouzrokovao zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri čemu se računa obaveza povećane pažnje - stručne pažnje.

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

Član 20.

Svaka ugovorena strana može da otkáže ovaj Ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrdjenim Zakonom odnosno Kolektivnim ugovorom.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom u slučajevima predviđenim Zakonom i odluka o otkazu je konačna.

Odluka o otkazu ugovora o radu mora biti obrazložena i sadrži pouku o pravnom lijeku.

