

JZU OPŠTA BOLNICA „DANILO I.“

Broj 3968

Cetinje, 23.08. 2022 .godine

Crna Gora
AGENCIJA ZA SPRJEČAVANJE KORUPCIJE
PODGORICA

Primljeno:	24-08-2022
Org. broj:	
<u>030442/15395</u>	

AGENCIJA ZA SPRJEČAVANJE KORUPCIJE

Kralja Nikole 27/V
81000 Podgorica
Crna Gora

Poštovani,

U prilogu ovog akta a u skladu sa članom 43 st.4 Zakona o finansiranju političkih subjekata i izbornih kampanja, dostavljamo Vam izdate pute naloge za službena vozila JZU Opšta Bolnica "Danilo I" za period od 15.08.2022 god. do 22.08.2022 god, kao i izvode za pomenuti period.

Takođe Vam dostavljamo kopiju Ugovora o radu na određeno vrijeme, anesteziologa dr Branke Kaluđerović.

S uvažavanjem,

Refrent za pravne i kadrovske poslove

Jelena Ščekić, dipl. pravnik



Jelena Ščekić

JZU OPŠTA BOLNICA "DANILO I"

Broj : 3946

Cetinje, 22.8. 2022 godine

Na osnovu čl. 30; 31 i 37. Zakona o radu ("Sl. I. RCG" br:74/19,008/21,059/21,068/21 i 145/21) a u skladu sa čl. 110a Zakona o zdravstvenoj zaštiti („Sl. I RCG“ br.03/16, 39/16, 2/17, 44/18, 82/20 i 8/21) i Saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore br. 1-502/22-655/2 od 15.08.2022 god, JZU OPŠTA BOLNICA "DANILO I"- CETINJE koju zastupa v.d. direktor dr Ivan Ivanović (u daljem tekstu poslodavac) i dr Branka Kaluđerović J.M.B: [REDACTED] po zanimanju ljekar specijalista anesteziologije sa reanimatologijom, sa prebivalištem u Cetinju , br. 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 u skladu sa članom 110a Zakona o zdravstvenoj zaštiti („Sl. I RCG“ br.03/16, 39/16, 2/17, 44/18, 82/20 i 8/21) i na osnovu Saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore br. 1-502/22-655/2 od 15.08.2022 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 od 6 mjeseci

na radno mjesto doktora specijaliste anesteziologije i reanimatologije kod JZU Opšte bolnice "Danilo I"- Cetinje,

Član 4

Zaposleni je dužan da stupi na rad: dana 23.08.2022.godine.od kada mu teku sva prava, obaveze i odgovornosti iz odnosa po osnovu rada.

Član 5.

Zaposleni zasniva radni odnos za punim ili ugovorenim radnim vremenom: PUNIM u trajanju od 40 časova u radnoj nedjelji koje podrazumijeva radno vrijeme od 07h do 15h sa obavezom obavljanja pripravnosti.

Član 6.

Zarada zaposlenog utvrđuje se na osnovu najniže cijene rada za tekući mjesec i koeficijenta stručnosti i složenosti od 19,02 grupa B-14 (grupa VI-2 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%. I nenovani je započeo ____ godinu staža. (____ god. ____ mjeseci i ____ dana).
Zarada se zaposlenom 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.

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

Član 9.

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 10.

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

Član 11.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa nedeljno. Ako je neopodno 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 12.

Zaposleni koji u kalendarskoj godini nema 6 mjeseci neprekidnog rada 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 13.

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 14.

Kao akše 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 15.

Kao eže 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 ovlašćenja
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 16.

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 17.

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 18.

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 19.

Svaka ugovorena strana može da otkáže ovaj Ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim 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.

U slučaju otkaza ugovora o radu zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju najmanje 15 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa.
Zaposlenom može prestati radni odnos, odnosno ugovor o radu i u drugim slučajevima predviđenim Zakonom.

Član 20.

Poslodavac se obavezuje da prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno osiguranje, penzijsko-invalidsko i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa zakonom, danom stupanja na rad.

Član 21.

Poslodavac se obavezuje da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, vrati uredno popunjenu radnu knjižicu.

Član 22.

Ovaj Ugovor je sačinjen je u 4 /četiri / primjerka od kojih se 1 (jedan) primjerak uručuje zaposlenom a 3 (tri) zadržava poslodavac.

Član 23.

Na prava i obaveze koje nijesu utvrđene ovim Ugovorom primjenjivaće se odredbe Zakona o radu i Kolektivnih ugovora.
Eventualne sporove po ovom ugovoru rješavaće nadležni sud.

ZAPOSLENI

Dr B. Kaluđerović

Dr Branka Kaluđerović



ZA POSLODAVCA,
V.D. DIREKTOR

Ivan Ivanović
dr Ivan Ivanović