

JZU Opšta Bolnica Nikšić

From: JZU Opšta Bolnica Nikšić <opsta@bolnica-nk.com>
Sent: 19. septembar 2022. 13:27
To: 'finansiranje@antikorupcija.me'
Subject: Ugovori
Attachments: Ugovori septembar.pdf

Crna Gora
AGENCIJA ZA SPRIJEČAVANJE KORUPCIJE

28-09-2022

Primljeno:		
Org. jed.	Broj	Prilog
0-01-920/18387		

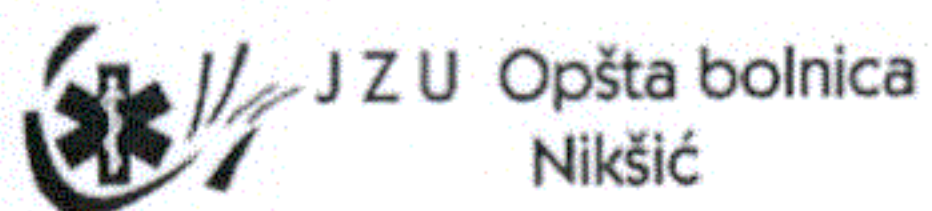
Poštovani,

Šaljemo vam ugovore za:

Vođević Anđelu
Todorović nađu
Subotić Milicu

Srdačan pozdrav,

Marija Nenezić
PR menadžer



JZU Opšta Bolnica Nikšić

From: JZU Opšta Bolnica Nikšić <opsta@bolnica-nk.com>
Sent: 21. septembar 2022. 08:30
To: 'Jovana Radovic'
Subject: RE: Ugovori
Attachments: Vođević_Subotic_Todorovic.pdf

Poštovana Jovana,

Ovo je najbolje što sam uspjela pronaći, kolega je ostao bez ketridža kod ovih dokumenata..

From: Jovana Radovic <jovana.radovic@antikorupcija.me>
Sent: 20. septembar 2022. 10:36
To: JZU Opšta Bolnica Nikšić <opsta@bolnica-nk.com>
Subject: RE: Ugovori

Poštovana Marija,

Da li nam možete ponoviti slanje ugovora od 3-10 strane jer su slabo čitljivi.

Hvala unaprijed

Jovana Radović

From: JZU Opšta Bolnica Nikšić [mailto:opsta@bolnica-nk.com]
Sent: Monday, September 19, 2022 1:27 PM
To: Finansiranje <finansiranje@antikorupcija.me>
Subject: Ugovori

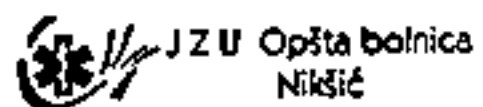
Poštovani,

Šaljemo vam ugovore za:

Vođević Anđelu
Todorović nađu
Subotić Milicu

Srdačan pozdrav,

Marija Nenezić
PR menadžer



Bez virusa. www.avast.com

JZU Opšta Bolnica Nikšić

From: Jovana Radovic <jovana.radovic@antikorupcija.me>
Sent: 20. septembar 2022. 10:36
To: JZU Opšta Bolnica Nikšić
Subject: RE: Ugovori

Poštovana Marija,

Da li nam možete ponoviti slanje ugovora od 3-10 strane jer su slabo čitljivi.

Hvala unaprijed

Jovana Radović

From: JZU Opšta Bolnica Nikšić [mailto:opsta@bolnica-nk.com]
Sent: Monday, September 19, 2022 1:27 PM
To: Finansiranje <finansiranje@antikorupcija.me>
Subject: Ugovori

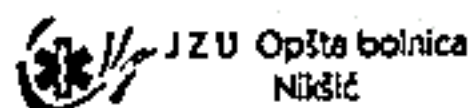
Poštovani,

Šaljemo vam ugovore za:

Vođević Anđelu
Todorović nađu
Subotić Milicu

Srdačan pozdrav,

Marija Nenezić
PR menadžer



Bez virusa. www.avast.com

JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ

Broj: 8381

Nikšić, 16.09.2022.godine

Na osnovu odredbi člana 20,29-32 i člana 37 Zakona o radu („Sl. list CG“, br.74/19 i 08/21), JZU Opšta bolnica Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Nikea od Rovina bb, koju zastupa VD direktora dr Dušanka Milatović Perović (u daljem tekstu: poslodavac) i Vođević Andrijana iz Nikšića, sa JMBG [REDACTED] (u daljem tekstu: zaposleni), dana 16.09.2022.godine, a prije stupanja na rad, zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

Poslodavac zasniva radni odnos sa Vođević Andrijanom, iz Nikšića, koji je po zanimanju laboratorijski tehničar, sa položenim stručnim ispitom.

Član 2.

Zaposlena zasniva radni odnos za obavljanje poslova laboratorijskog tehničara na Odjelenju laboratorijske dijagnostike sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj sedmici, uz obavezu obavljanja dežurstva i pripravnosti

Zaposleni je upoznat sa opisom poslova koji podrazumijevaju da: Uzimanje materijala na odjelenju i prijem materijala za laboratorijsku obradu (krvi, urina i.t.d.) uz kontrolu pravilne numeracije te ispravnost uputa za isto. Po potrebi su dužni da uzimaju uzorake i na odjelenju po nalogu svog Šefa, Načelnika ili dežurnog ljekara; Sprovođenje tehnike rada u obradi i pripremi uzoraka materijala kako bi se doveli do upotrebljivosti za analiziranje po uputu. Sprovođenje tehnike rada i analiziranje uzoraka materijala, provjeravajući istovremeno sa neanaliziranjem sa kontrolnim serumima poznatih vrijednosti. Upisivanje vrijednosti analiza i sabiranje u jedan nalaz, bradovanje uputa, razvođenje u protokol pacijenata i izdavanje istih. Po nalogu Načelnika vrši uređivanje potrebnih reagenasa sanitetskog materijala i ostalog, te vode računa o čuvanju i skladištenju istih. Čiste, održavaju i brinu o ispravnosti medicinske aparature. Komuniciraju sa službama i odjeljenjima o izvršenim analizama i o eventualnim potrebama. Prave mjesečni, kvartalni i godišnji izvještaj i dostavljaju ga nadležnima. U okviru poslova i zadataka laboratorijski laboranti imaju pripravnost koju obavljaju po dogovorenom redu. Vode računa o opremi i grupi aparata. Naplaćuje račune za pružene usluge i participacije i blagovremeno razdužuje naplatne blokove; Obavezan je pristupiti redovnim i vanrednim sanitarnim pregledima i imati ovjerenu sanitarnu knjižicu; Pravilno odlaže i kontroliše odlaganje medicinskog otpada u smjenu; Dužan je čuvati medicinsku tajnu i njegovati krajnje profesionalan odnos prema pacijentu i saradnicima; Obavlja i sve poslove i radne zadatke, koji nijesu predviđeni ovim aktom, koji mogu biti obavljani od strane zaposlenog, s obzirom na stepen i vrstu njegove stručne spreme kao i znanju i sposobnostima u skladu sa Ugovorom o radu; Dužan je ispoštovati preraspored u slučaju potrebe na drugo radno mjesto u okviru svoje stručne spreme. Za svoj rad je odgovoran je glavnom laborantu, glavnoj sestri bolnice, dežurnom doktoru, šefu, načelniku, i Direktor.

Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme u trajanju od 1 / Jednog / mjeseca, počev od 18.09.2022.godine do i zaključno sa 18.09.2022.godine.

Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana navedenog u članu 3, a u slučaju nestupanja na rad iz neopravdanih razloga smatraće se da nije zasniva radni odnos

Zaposleni stiče prava i obaveze na radu i po osnovu rada danom stupanja na rad.

Zaposleni i poslodavac prihvataju da se u slučaju procesa i organizacije rada Aneksom ugovora o radu, zaposleni može rasporediti na drugo radno mjesto koje odgovara njegovom stepenu stručne spreme, znanju i sposobnostima.

Član 5.

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 sati u radnoj sedmici, uz obavezu obavljanja smjenskog rada i pripravnosti po potrebi.

Član 6.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta iz člana 2 ovog Ugovora ima pravo na zaradu koja se utvrđuje množenjem obračunskih vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti grupe poslova, 6.95, utvrđenog u Granskom kolektivnom ugovoru za zdravstvenu djelatnost, uvećana za minuli rad prema procentima utvrđenim u kolektivnim ugovorima. Zarada zaposlenom se uvećava po časi za noćni rad, rad u dane državnih i vjerskih praznika, prekovremeni rad u skladu sa kolektivnim ugovorom. Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u slučajevima i iznosima utvrđenim Granskim kolektivnim ugovorom. Zaposleni ima pravo i na druge primanja pod uslovima u i visini utvrđenoj Zakonom, kolektivnim ugovorima i aktima poslodavca.

Zarada se isplaćuje jednokratno najeseeće, po pravila do 10-tog u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog meseca za prethodni mjesec.

Član 7.

Zaposleni koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od 30 min ako radi puno radno vrijeme, odnosno 15 min ako radi duže od punog radnog vremena (najmanje 10 časova dnevno), a koristi se u skladu sa Odlukom poslodavca, sum što se ne može koristiti na početku i kraju radnog vremena;

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada i ako se radi sa strankama.

Član 8.

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno;

Zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa kojima se dodaje odmor iz prethodnog stava i koristi se neprekidno. Sedmični odmor se koristi nedeljom i u danu koji prethodi ili slijedi nedelji. Ako priroda posla i organizacija rad to zahtijeva, Poslodavac je dužan da odredi druge dane za korišćenje sedmičnog odmora.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog sedmičnog odmora, Poslodavac je dužan da utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora i da o tome obavijesti zaposlenog.

Član 9.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor po uslovima iz Zakona o radu i u dužini utvrđenoj Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu djelatnost. Zaposleni ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki započeti mjesec dana rada kod poslodavca, ako u toj godini kalendarskoj godini završi radni odnos ili mu prestaje radni odnos kod poslodavca.

Godišnji odmor se može koristiti u jednom ili dva dijela. Izuzetno, na zahtjev zaposlenog godišnji odmor može da se koristi u više dijelova, ukoliko to dozvoljava proces rada kod poslodavca.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a ostale dijelove najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada. Poslodavac na osnovu plana korišćenja godišnjih odmora kojeg je dužan da donese najkasnije do 30-og aprila tekuće godine, odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim.

Poslodavac je dužan da na osnovu Plana donese rješenje o korišćenju godišnjeg odmora i da ga dostavi zaposlenom najkasnije 30 dana prije dana određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora. Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora može da se dostavi i u kraćem roku, ako se saglasie poslodavac i zaposleni.

Poslodavac može da izmijeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, ako to zahtijevaju potrebe procesa rada, najkasnije pet radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, uz saglasnost zaposlenog.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju prema odredbama Zakonu o radu i kolektivnim ugovorima.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti zaposlenom odsustvo sa rada u toku radnog vremena najduže do dva sata, uz pisano obavještenje Direktor Ustanove sa razlozima za davanje odsustva.

Poslodavac može zaposlenom, u slučajevima koje ocijeni opravdanim, odobriti do tri radna dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika, u skladu sa Zakonom.

Ako zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog člana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uvećanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Član 12.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se obrazuje, stručno osposobljava i usavršava u skladu sa Zakonom, opštim aktima i planom stručnog usavršavanja poslodavca.

Član 13.

Zaposlenom se može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sporovodi zaštitu na radu i da prije zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na druge poslove zaposlenog upozna sa propisima i mjerama zaštite i zdravlja na radu, a zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera i upozna sa aktima poslodavca o zaštiti i zdravlja na radu i procjenom rizika na radnom mjestu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa zakonom, sa danom stupanja na rad, i da prijavu preda nadležnom organu u roku od osam dana od dana stupanja na rad.

Član 16.

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

Zaposleni koji umišljajem ili iz nehata povrijedi radnu obavezu ili se ne pridržava odluke koju je donio poslodavac, odgovara za učinjenu povredu radne obaveze, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Ako zaposleni ne radi, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi.

Član 17.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, kolektivnim ugovorima, opštim aktima kod Poslodavca i ovim Ugovorom, a naročito:

- izvršava odgovorne obaveze prema radnog mjesta i stručne;
- poštuje organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa;
- vodi računa i svjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima poslodavca;

- da čuva imovinu poslodavca;
- obavijesti poslodavca o situacijama koje po mišljenju zaposlenog mogu da predstavljaju opasnost po život i zdravlje i sa kojima zaposleni ne može da se suoči na odgovarajući način, ili o svakoj situaciji za koju zaposleni ima objektivnih razloga da smatra da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život ili zdravlje;
- da o svakoj neispravnosti, uštećenjima i opasnosti po imovinu poslodavca obavijesti nadležna lica poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posljedica;
- u roku od tri dana od dana promjene adrese stanovanja o tome obavijesti poslodavca;
- poštuje propise o zaštiti i zdravlju na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje kao i život i zdravlje drugih lica, u skladu sa posebnim zakonom; i
- da se pridržava mjera zaštite i zdravlja na radu;
- da se pridržava radnog vremena;
- da izvršava odluke koje donosi poslodavac;
- da se za vrijeme rada i u radno vrijeme ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja pretpostavljenih;
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavijesti poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku izostanak opravda;
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti;
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unaprijeđuje poslovni ugled poslodavca;
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja;
- postupi u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca i ugovorom o radu.

Član 18.

U slučaju da se zaposleni ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim ugovorom o radu, ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka koje je donio poslodavac, poslodavac će primjeniti odredbe Zakona, kolektivnih ugovora, ovog Ugovora i drugih akata o drugih akata o utvrđivanju odgovornosti zaposlenih.

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

1) opomena;

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.

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

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

2) uslovni prestanak radnog odnosa; i

3) prestanak radnog odnosa.

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

Član 19.

Kao lakše povrede radnih obaveza ovim ugovorom utvrđuje se :

1. Nepoštovanje radnog vremena (nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena);
2. Neopravdani propust zaposlenog, da u roku od tri dana od dana kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti poslodavca;
3. Neopravdano izostajanje sa posla jedan radni dan;
4. Nepravilno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka koji nemaju karakter povjerljivosti;
5. Davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa;
6. Nemoćenje radnog odjela ili sastava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano;
7. Izazivanje nerada kod poslodavca;
8. Nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti na radu;
9. Nepropisno primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica;
10. Proizvodno izazivanje materijalne štete;
11. Nemarno i neodgovorno obavljanje poslova radnog mjesta;
12. Izlazak iz Ustanove u radnoj odjeći i obući;
13. Nemotivno preostavljanje zaposlenog i odbijanje odnosno nepružanje stručne pomoći drugim zaposlenima;
14. Poslugu i korišćenje sredstava poslodavca bez saglasnosti poslodavca u manjem obimu (otuđivanje imovine Bolnice);
15. Nepoštovanje odredbi Zakona o ograničavanju proizvodnih uvanskih proizvoda;
16. Javno komentarisanje u negativnom kontekstu od strane zaposlenog stručnog rada Ustanove i pojedinaca, bez težih posljedica;
17. Povreda standarda i pravila etičkog kodeksa, u skladu sa zakonom.

Član 20.

Kao teže povrede radnih obaveza ovim Ugovorom utvrđuje se :

1. Izvršavanje ili nezavršavanje, neblagovremeno ili nemarno vršenje radnih obaveza;
2. Čekanje zaposlenog da izvršava radne obaveze iz ugovora o radu;

3. Nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima (nezakonito raspolaganje sredstvima rada i imovinom poslodavca- otuđivanje imovine Bolnice);
4. Zlostavljanje položaja ili prekoračenje ovlaštenja;
5. Učestvovanje u tuči kod poslodavca;
6. Neopravdano izostajanje sa posla više od dva dana uzastopno;
7. Dolazak na posao u napiutom stanju, opijanje u toku rada ili korišćenje opojnih droga;
8. Odavanje poslovne tajne utvrđeno aktom poslodavca;
9. Neosvrtaivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od najmanje od tri mjeseca;
10. Nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim ili iskazivanja bilo kakvog oblika netrpeljivosti;
11. Obavljanje dopunskog rada bez saglasnosti direktora zdravstvene ustanove gdje je zaposlen;
12. Povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, kao i povreda propisa i neproduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
13. Falsifikatno izostavljanje ili pomazivanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (nobing);
14. Povreda radnih obaveza koja ima teže posledice za poslodavca;
15. Ako se nesavjesno odnosi prema imovini poslodavca ili je pričinio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom poslodavca;
16. Zlostavljanje prava korišćenja bolovanja;
17. Ometanje zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza;
18. Neizvršavanje odluka poslodavca i odgođanje zaposlenog da postupi po nalogu poslodavca;
19. Odbijanje zaposlenog koji je izvršio tešku povredu radne obaveze, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu;
20. Samovoljno napuštanje radnog mjesta;
21. Radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojima je učinjeno krivično djelo.

Član 21.

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

Odluku o izrečenju mjere donosi nadležni organ poslodavca, odnosno Direktor.

Član 22.

Ako zaposleni prouzroči 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 23.

Zaposleni koji je na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu poslodavcu ili trećem licu a koju je nadoknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu nadoknadi iznos isplaćene štete. Šteta iz stava 1 ovog člana se nadoknađuje iz zarada zaposlenog svakomjesečno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaze ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i kolektivnim ugovorima.

Poslodavac može otkazati ovaj ugovor, ako zaposleni odbije da zaključi aneksa Ugovora o radu u smislu člana 47 Zakona o radu kao i u drugim slučajevima ako za to postoje opravdani razlozi, shodno odredbama člana 172 Zakona o radu.

Član 25.

Zaposleni i poslodavac primenjuju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene zakonom i kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Ugovorne strane su saglasne da se pojedina pitanja povodom radnog odnosa, prava i obaveza između poslodavca i zaposlenog, koja nijesu regulisana ovim ugovorom, mogu urediti aneksom ugovora.

Član 26.

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

ZAPOSLENI

Voćević Anđeliana

Anđeliana Voćević

Obradio: Zoran Blazić dipl. pravnik

Za POSLODAVCA

VD Direktora

dr Dušanka Milatović Perović



JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ

Broj: 8385

Nikšić 15.09.2022.godine

Na osnovu odredbi člana 20.29-32 i člana 37 Zakona o radu („Sl. list CG“, br.74/19 i 08/21), JZU Opšta bolnica Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Nikca od Rovina bb, koju zastupa VO direktora dr Dužanka Milatović Perović (u daljem tekstu: poslodavac) i Subotić Milica iz Nikšića, sa JMBG [REDACTED] (u daljem tekstu: zaposleni), dana 15.09.2022.godine, a prije stupanja na rad, zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

Poslodavac zasniva radni odnos sa Subotić Milicom, iz Nikšića, koji je po zanimanju medicinska sestra/ tehničar, sa položenim stručnim ispitom.

Član 2.

Zaposlena zasniva radni odnos za obavljanje poslova medicinske sestre / tehničara u Jedinici urgentnog hirurškog bloka sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj sedmici, uz obavezu obavljanja dežurstva i pripravnosti. Zaposleni je upoznat sa opisom poslova koji podrazumijevaju da: Obavlja prijem pacijenata kojima je neophodna hitna medicinska pomoć i o tome obavještava dežurnog lekara; Dužan je da asistira-pomaže lekaru u domenu svoje struke pri pružanju medicinske pomoći oboljelim ili povrijeđenom; Daje pacijentu propisanu terapiju; Transportuje pacijenta do službe za RTG dijagnostiku, kao i do drugih odjeljenja koje je pacijent upućen od strane dežurnog lekara; Priprema i sterilize material i instrumente za hitne hirurške intervencije koje se izvode u Hitno-prijemnoj službi-Urgentnom bloku;Peri, čisti i održava instrumentarij i medicinske aparate u Hitno prijemnoj ambulanti; brine o njihovom ispravnom radu; Obavlja sve poslove koji važe za sestru u ambulanti; Odgovara je za pravilno selektiranje i odlaganje medicinskog otpada; Obavlja pripravnost uključujući i pripravnost u slučaju potrebe za primjnom pacijenta u drugu zdravstvenu ustanovu;Dužan je čuvati medicinsku tajnu i njegovati krajnje profesionalan odnos prema pacijentu i saradnicima; Obavezan je pristupiti redovnim i vanrednim stručnim pregledima i inati izvještavati sanitarnu knjižicu; Obavlja i sve poslove i radne zadatke, koji nijesu predviđeni ovim aktom, koji mogu biti obavijeni od strane zaposlenog, s obzirom na vrstu i stepen njegove stručne sprema, kao i znanju i sposobnostima u skladu sa Ugovorom o radu.Dužan je ispristovati pretporod u slučaju potrebe i na drugo radno mjesto u okviru svoje stručne sprema. Odgovara glavnoj sestri službe,ustanove, dežurnom doktoru i Direktor.

Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme, u trajanju od 1(jednog) mjeseca, počev od 16.09.2022.godine do i zaključno sa 16.10.2022.godina.

Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana navedenog u članu 3. i u slučaju nistupanja na rad iz neopravdanih razloga smatraće se da nije zasniva radni odnos.

Zaposleni stiče prava i obaveze na radu i po osnovu reda danom stupanja na rad.

Zaposleni i poslodavac prihvataju da se u slučaju procena i organizacije rada Aneksom ugovora o radu, zaposleni može rasporediti na drugo radno mjesto koje odgovara njegovom stepenu stručne sprema, znanju i sposobnostima.

Član 5.

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 sati u radnoj sedmici, uz obavezu obavljanja smjenskog rada i pripravnosti po potrebi.

Član 6.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta iz člana 2 ovog Ugovora ima pravo na zaradu koja se utvrđuje množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti grupe poslova, 6.95, utvrđenog u Granskom kolektivnom ugovoru za zdravstvenu djelatnost; povećana za minuli rad prema procentima utvrđenim u kolektivnim ugovorima. Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, na dane državnih i vjerskih praznika ,prekovremeni rad u skladu sa kolektivnim ugovorom. Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u slučajevima i iznosima utvrđenim Granskim kolektivnim ugovorom. Zaposleni ima pravo i na druga primanja, pod uslovima u i visini utvrdenej Zakonom, kolektivnim ugovorima i aktima poslodavca.

Zarada se isplaćuje jedanput mjesečno,po pravilu do 10-tog u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog meseca za prethodni mjesec.

Član 7.

Zaposleni koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od 30 min ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 min ako radi duže od punog radnog vremena (trajanje 10 časova dnevno), a koristi se u skladu sa Odlukom poslodavca, stin što se ne može koristiti na početku i kraju radnog vremena; Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obavezuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada i ako se radi ra strankama.

Član 8.

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna vremena u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno;

Zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa kojima se dodaje odmor iz prethodnog stava i koristi se neprekidno. Sedmični odmor se koristi nedjeljom i u danu koji slijedi nedjelji. Ako priroda posla i organizacija rad to zahtijeva, Poslodavac je dužan da naredi drugo dana za korištenje sedmičnog odmora.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog sedmičnog odmora, Poslodavac je dužan da utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora i da o tome obavijesti zaposlenog.

Član 9.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor pod uslovima iz Zakona o radu i u dužini utvrđenoj Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorima za zdravstvenu djelatnost. Zaposleni ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki započeti mjesec dana rada kod poslodavca, ako u toj godini kalendarske godine završava radni odnos ili mu prestaje radni odnos kod poslodavca.

Godišnji odmor se može koristiti u jednom ili dva dijela. Izuzetno, na zahtjev zaposlenog godišnji odmor može da se koristi u više dijelova, ukoliko to omogućava proces rada kod poslodavca.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a ostale dijelove najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac na osnovu plana korišćenja godišnjih odmora kojeg je dužan da donese najkasnije do 30.og aprila tekuće godine, određuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim.

Poslodavac je dužan da na osnovu Plana donese rješenje o korišćenju godišnjeg odmora i da ga dostavi zaposlenom najkasnije 30 dana prije dana određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora. Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora može da se dostavi i u kretni roku, ako se saglasie poslodavac i zaposleni.

Poslodavac može da izmijeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, ako to zahtijevaju potrebe procesa rada, najkasnije pet radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, uz saglasnost zaposlenog.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju prema odredbama Zakonu o radu i kolektivnim ugovorima.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti zaposlenom odsustvo sa rada u toku radnog vremena najduže do dva sata, uz pisano obavještenje Direktor Ustanove sa razlozima za davanje odsustva.

Poslodavac može zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do tri radna dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika, u skladu sa Zakonom.

Ako zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog člana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uvećanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Član 12.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se obrazuje, stručno osposobljava i usavršava u skladu sa Zakonom, opštim aktima i planom stručnog usavršavanja poslodavca.

Član 13.

Zaposlenom se neće davati rad duži od punog radnog vremena (prerazvremeni rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sprovodi zaštitu na radu i da prije zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na druge poslove zaposlenog upozna sa propisima i mjerama zaštite i zdravlja na radu, a zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera i upozna sa aktima poslodavca o zaštiti i zdravlju na radu i procjenom rizika na radnom mjestu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da prijavljuje zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa zakonom, sa danom stupanja na rad, i da prijavu preda nadležnom organu u roku od osam dana od dana stupanja na rad.

Član 16.

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

Zaposleni koji umišljeno 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, i kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Ako zaposleni iz rada, odnosno u vezi sa radom, nanjemo ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi.

Član 17.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, kolektivnim ugovorima, opštim aktima kod Poslodavca i ovim Ugovorom, a naročito:

- savjestno i odgovorno obavljanje poslova radnog mjesta i dužnosti iz struke;
- poštovanje organizacije rada i poslovanje kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa;
- vodi računa i savjestno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima poslodavca;
- da čuva imovinu poslodavca;
- obavijesti poslodavca o situacijama koje po mišljenju zaposlenog mogu da predstavljaju opasnost po život i zdravlje i sa kojima zaposleni ne može da se suoči na odgovarajući način, ili u svakoj situaciji za koju zaposleni ima objektivnih razloga da smatra da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život ili zdravlje;
- da o svakoj nesigurnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu poslodavca obavijesti nadležna lica poslodavca uz lično preduzimanje mera na otklanjanju opasnosti;
- u roku od tri dana od dana promjene adrese stanovanja u toku obavijesti poslodavca;

- poštuje propise o zaštiti i zdravlju na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje kao i život i zdravlje drugih lica, u skladu sa posebnim zakonima; i
- da se pridržava mjera zaštite i zdravlja na radu;
- da se pridržava radnog vremena;
- da izvršava odluke koje donosi poslodavac;
- da se za vrijeme rada i u radno vrijeme ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja pretpostavljenih;
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavijesti poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku izostanak opravda;
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti;
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unaprijedi poslovni ugled poslodavca;
- da na radnom mjestu ne koristi alkoholi i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.
- postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca i ugovorom o radu.

Član 18.

U slučaju da se zaposleni ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim ugovorom o radu, ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka koje je donio poslodavac, poslodavac će primjeniti odredbe Zakona, kolektivnih ugovora, ovog Ugovora i drugih akata o utvrđivanju odgovornosti zaposlenih.

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

- 1) opomena; i
- 2) novčana kazna u visini 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) uslovi prestanka radnog odnosa; i

- 3) prestanak radnog odnosa.

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

Član 19.

Kao lakše povrede radnih obaveza ovim ugovorom utvrđuje se:

1. Nepoštovanje radnog vremena (nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena);
2. Neopravdano odsustvo zaposlenog da u roku od tri dana od dana kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti poslodavca;
3. Neopravdano prestajanje sa posla jedan radni dan;
4. Neuređno ili neravnomjerno čuvanje službenih spisa ili podataka koji nemaju karakter povjerljivosti;
5. Davanje netočnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa;
6. Nenaslovanje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano;
7. Izazivanje perteka kod poslodavca;
8. Neposlušnost u skladu sa propisima u zaštiti na radu;
9. Nepropisno preuzimanje dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica;
10. Prometovanje i druge vrste zloupotrebe vlasti;
11. Neuređno i neodgovorno obavljanje poslova radnog mjesta;
12. Izlazak iz ustanove u radnoj odjeći i obući;
13. Nedolazak poslodavca zaposlenog i odbijanje odnosno nepružanje stručne pomoći drugim zaposlenima;
14. Posluga i korišćenje sredstava poslodavca bez saglasnosti poslodavca u manjem obimu (otuđivanje imovine Bolnice);
15. Nepoštenje, prekršaj Zakona o odgovarajućem standardu javanskih proizvoda;
16. Izjava kojom se izjavljuje u negativnom kontekstu od strane zaposlenog stručnog rada Ustanove i pojedinaca, bez težih posljedica;
17. Povreda standarda, pravila Etičkog kodeksa u skladu sa zakonom.

Član 20.

Kao teže povrede radnih obaveza ovim ugovorom utvrđuje se:

1. Neizvršavanje ili neispravno, neblagovremeno ili neravnomjerno vršenje radnih obaveza;
2. Odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze iz ugovora o radu;
3. Nepravilno razpolaganje povjerenim sredstvima poslodavca, odnosno razpolaganje sredstvima rada i imovinom poslodavca- otuđivanje imovine Bolnice);
4. Zloupotreba položaja ili prekršajne ovlaštenja;
5. Učestvovanje u reži kod poslodavca;
6. Neopravdano prestajanje sa posla više od dva dana u trajanju;
7. Dolazak na posao u napitom stanju, opijanje u roku rada ili korišćenje opojnih droga;
8. Oduzimanje poslovne tajne poslodavca štiti poslodavca;
9. Neopravdano otuđivanje radnih materijala, razlika u periodu od najmanje od tri mjeseca;

10. Nasilno, nedobro ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim ili iskazivanja bilo kakvog oblika netrpeljivosti;
11. Obavljanje cupenskog rada bez suglasnosti direktora zdravstvene ustanove gdje je zaposlen;
12. Povreda propisa u 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;
13. Psihično zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobling);
14. Povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za poslodavca;
15. Ako se povrijedi odnos i prava imovini poslodavca ili je pričinio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom poslodavca;
16. Zloupotreba prava korišćenja bolovanja;
17. Cmetanje zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza;
18. Neizvršavanje odluka poslodavca i odbijanje zaposlenog da postupi po nalogu poslodavca;
19. Odbijanje zaposlenog koji je izvršio lakši povredu radne obaveze, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu;
20. Samovoljno napuštanje radnog mjesta;
21. Radnja ili ponašanje u vezi sa radom kojim je učinjeno krivično djelo.

Član 21.

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

Odluku o izrečenju mjera donosi nadležni organ poslodavca, odnosno Direktor.

Član 22.

Ako zaposleni preuzme 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 23.

Zaposleni koji je neoprezno u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu poslodavcu ili trećem licu a koju je nadoknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu nadoknadi iznos isplaćene štete. Šteta iz stava 1 ovog člana se nadoknđuje iz zarade zaposlenog svakomjesečno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkuži ovaj Ugovor po obojstranim i u slučajevima utvrđenim Zakonom i kolektivnim ugovorima.

Poslodavac može otkazati ovaj ugovor, ako zaposleni odbije da zaključi aneksa Ugovoru o radu u smislu člana 47 Zakona o radu kao i u drugim slučajevima ako za to postoje opravdani razlozi, shodno odredbama člana 172 Zakona o radu.

Član 25.

Zaposleni i poslodavac, izvršavaju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene zakonom i kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Ugovorne strane su saglasne da se pojedina pitanja povodom radnog odnosa, prava i obaveza između poslodavca i zaposlenog, koja nijesu regulisane ovim ugovorom, mogu rješiti aneksom ugovora.

Član 26.

Ugovor je sačinjen u tri i razdjelna primjeka od kojih jedna primjeka pripada zaposlenom, a dva poslodavcu.

Za POSLODAVCA

Subotica, 14.11.2023.

Subotić Milica

OBRADIO: Papić Boris dipl. pravnik

Za POSLODAVCA

VD Direktora

dr Dušanka Milatović Perović

