

Jovana Radovic

From: JZU Opšta Bolnica Nikšić <opsta@bolnica-nk.com>
Sent: Monday, September 19, 2022 1:27 PM
To: Finansiranje
Subject: Ugovori
Attachments: Ugovori septembar.pdf

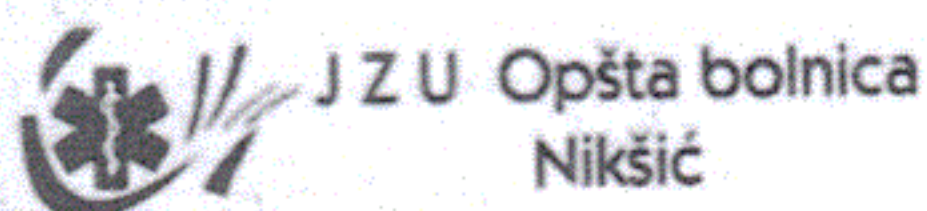
Poštovani,

Šaljemo vam ugovore za:

Vođević Anđelu
Todorović nađu
Subotić Milicu

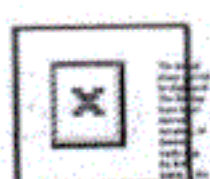
Srdačan pozdrav,

Marija Nenezić
PR menadžer



Crna Gora
AGENCIJA ZA SPREČAVANJE KORUPCIJE
PODGORICA

Primljeno	21-09-2022
Org. broj	0304920/18031



Bez virusa. www.avast.com

JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ

Broj: 8379

Nikšić, 16.09.2022.godine

Na osnovu člana 15 Statuta JZU Opšta bolnica Nikšić, člana 24 stav 4 tačka 1 Zakona o radu („Sl.list CG“, br. 74/19, 08/21, 59/21 i 68/21 i 145/21), imajući u vidu odredbe Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti („Sl.list CG“ br. 24/19) a prema ukazanoj potrebi za angažovanjem medicinskog kadra radi neprekidnog odvijanja procesa rada i pružanja zdravstvene zaštite, shodno zahtjevu Glavne medicinske sestre bolnice, donosim

ODLUKU

O prijemu u radni odnos na određeno vrijeme u/na

KABINETU ZA LABORATORIJSKU DIJAGNOSTIKU

Zaključuje se ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju od 1 (jedan) mjesec sa laboratorijskim tehničarima **Vođević Andrijanom i Todorović Nađom**, počev od 18.09.2022.godine do i zaključno sa 18.10.2022.godine.

Zaposleni će početi sa radom kako je naznačeno, s tim što će se sa imenovanima prije stupanja na rad zaključiti ugovori o radu na određeno vrijeme.

Odluka je konačna.

VD DIREKTORA
dr Dušanka Milatović Perović



JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ

Broj: 8383

Nikšić, 15.09.2022.godine

Na osnovu člana 15 Statuta JZU Opšta bolnica Nikšić, člana 24 stav 4 tačka 1 Zakona o radu („Sl.list CG“, br. 74/19, 08/21, 59/21 i 68/21 i 145/21), imajući u vidu odredbe Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti („Sl.list CG“ br. 24/19) a prema ukazanoj potrebi za angažovanjem medicinskog kadra radi neprekidnog odvijanja procesa rada i pružanja zdravstvene zaštite, shodno zahtjevu Glavne medicinske sestre bolnice, donosim

ODLUKU

O prijemu u radni odnos na određeno vrijeme u/na

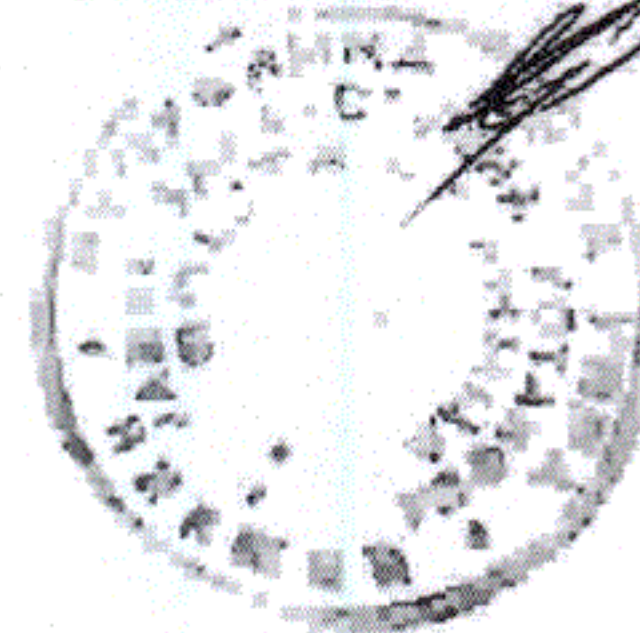
JEDINICI URGENTNOG HIRURŠKOG BLOKA

Zaključuje se ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju od 1 (jedan) mjesec sa medicinskom sestrom **Subotić Milicom**, počev od 16.09.2022.godine do i zaključno sa 16.10.2022.godine.

Zaposleni će početi sa radom kako je naznačeno, s tim što će se sa imenovanom prije stupanja na rad zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme.

Odluka je konačna.

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. Nikša od Ravina bb, koju zastupa Direktor dr Dušanka 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 u obziru sa poslova koji podrazumijevaju da obavlja prijem pacijenata kojima je neophodna hitna medicinska pomoć i o tome obaveštava dežurnog ljekara. Dužan je da asistira pomoć ljekaru u domenu svoje struke pri pružanju medicinske pomoći oboljelom ili povrijeđenom. Daje pacijentu propisanu terapiju. Transportuje pacijenta do službe za RTG dijagnostiku, kao i do drugih odjeljenja koje je prijemni upućen od strane dežurnog ljekara. Priprema i sterilizuje material i instrumente za hitne hirurške intervencije koje se izvode u Hirurškoj službi-Urgentnom bloku Pera, čisti i održava instrumentarij i medicinske aparate u Hirurškoj prijemnoj ambulancii brine o njihovom održavanju, obavlja sve poslove koji važe za sestru u ambulanci. Odgovorna je za pravilno selektiranje i odlaganje medicinskog otpada. Obavlja pripravnost uključujući i pripravnost u slučaju potrebe za pratnjom pacijenta u drugu zdravstvenu ustanovu. Dužan je da se pridržava svih propisa i pravila koje se odnose na radni odnos prema pacijentu i saradnicima; Obavezan je pristupiti redovnim i vanrednim medicinskim pregledima i imati ovjerenu 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 spreme, kao i znanju i sposobnostima u radu sa i odgovorom u radu. Dužan je ispunjavati potrebe i na drugo radno mjesto u okviru svoje stručne spreme. 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.godine.

Član 4.

Zaposleni je dužan da se pridržava svih odredbi u članu 3. i u slučaju nestupanja na rad iz neopravdanih razloga smatraće se da nije zasniva radni odnos.

Zaposleni stiče prava i obaveze na radu i po obliku rada dani su stupanja na rad.

Zaposleni, po sklapanju ovog ugovora, da se u slučaju promjene 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 priprema su po potrebi.

Član 6.

Zaposlenom se otvara pravo na plaćeno odsustvo iz člana 2 ovog ugovora i pravo na zaradu koja se utvrđuje množenjem obračunske mjesečne zarade, koeficijenta složenosti grupe poslova, 6.95, utvrđenog u Granskom kolektivnom ugovoru za zdravstvenu ustanovu, povećana za dodatni rad prema procentima utvrđenim u kolektivnim ugovorima. Zarada zaposlenom se uvećava pri dodatnom radu 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 druga povećanja pod uslovima i visini utvrđenim u kolektivnim ugovorima i aktima poslodavca.

Zarada se isplaćuje isplatu 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 15 min ako radi duže od puno radno vrijeme (preko 10 časova dnevno), a koristi se u skladu sa Odlukom poslodavca, koja se može koristiti na početku i kraju radnog vremena;

Odmor u toku radnog vremena organizuje se na način kojim se osigurava da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada i ako se radi o stvarima.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na kolektivni odmor u trajanju od najmanje 20 časova kojima se dodaje odmor iz prethodnog stava i koristi se neprekidno u skladu sa Odlukom poslodavca, koja se može koristiti na početku i kraju radnog vremena. Ako priroda posla i organizacija rad to zahtijeva, Poslodavac je dužan da čuva interese zaposlenog i njegovog porodice.

Ako je neophodno da zaposleni radi na dan u toku sedmičnog odmora, Poslodavac je dužan da utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora u skladu sa Odlukom poslodavca, koja se može koristiti na početku i kraju radnog vremena.

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 taj godišnji kalendarski godište završava radni odnos ili mu prestaje radni odnos kod poslodavca.

Godišnji odmor se može koristiti u jednom ili dva dijela, uzimajući u obzir zahtjev zaposlenog. Godišnji odmor može da se koristi u više dijelova, ukoliko to zahtijeva 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. aprila istuće godine, određuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim.

Poslodavac je dužan da na osnovu Plana donosi 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 saglasnost poslodavca i zaposlenog.

Poslodavac može da izmjeni 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 12.

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, uz opravdan razlog, odobriti zaposlenom odsustvo sa rada u toku radnog vremena najduže do dva sata, uz pisano obavještanje Direktoru 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 13.

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

Ako zaposleni radi za vrijeme praznika, u skladu sa Zakonom, ima pravo na uvećanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Član 14.

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

Član 15.

Zaposlenom se može, u skladu sa radu, dati na punog radnog vremena ili na povremeni rad u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Član 16.

Poslodavac obavezuje da obezbijedi i smjerovodi zaštitu na radu i da prije zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na druge poslove zaposlenog upozna sa propisanim i opštim zaštitnim i zdravstvenim na radu, a zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera i upozna sa svim poslodavca i radnog mjesta, a zdravstveni na radu i opštim zaštitnim na radu na radnom mjestu.

Član 17.

Poslodavac je dužan da prihvati 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 18.

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

Zaposleni koji ne pridržava ili ne potpuno izvršava radnu obavezu ili se ne pridržava odluke koju je donio poslodavac, odgovara za učinjeni oštećenje, a poslodavac, ako to zahtijeva Zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Ako zaposleni na radu, odnosno u vezi sa radom, nanjeme ili izazove nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi.

Član 19.

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

- savjetovati Poslodavca u vezi sa radom, a naročito u vezi sa opštim aktima i opštim aktima;
- poštovati opštem i posebnim propisima kod Poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza;
- voditi računa o sigurnosti sa odnosa prema radu i materijalnim sredstvima poslodavca;
- da čuva i ne šteti poslodavcu;
- obavijestiti poslodavca o situacijama koje po mišljenju zaposlenog mogu da predstavljaju opasnost po život i zdravlje i sa kojima zaposleni ne može da se izbori na odgovarajući način, i o svakoj situaciji za koju zaposleni ima objektivnih razloga da smatra da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost po njegov život ili zdravlje;
- da o svakoj neposrednoj i ozbiljnoj opasnosti po njegov život i zdravlje obavijesti nadležna lica poslodavca uz lično praćenje i nadzor nad izvođenjem radnih obaveza;
- o svakoj opasnosti po zdravlje i sigurnost na radu obavijestiti poslodavca.

- poštuje pravila zaštite i zdravlja na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje kao i život i zdravlje drugih bez obzira na mogućnost rizika;
- da se pridržava mjera zaštite i zdravlja na radu;
- da se pridržava radnog vremena;
- da izdaje i koristi sigurnosne posjede;
- da se za vrijeme rada ne odabavlja sa radnog mjesta bez odobrenja nadležnih;
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavijesti poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku izostanak opravda;
- da stalno unapređuje svoje radne i stručne sposobnosti;
- da čuva poslovnu tajnu, čini i napravlja poslovni ugled poslodavca;
- da na radnom mjestu ne konzumira alkohol i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja;
- postupati skladu sa drugim obavezama utvrdjenim zakonom, kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca i ugovorom o radu.

Član 16.

U slučaju da se zaposleni ne pridržava odredbe ovog, kolektivnog ugovora i ovim ugovorom o radu, ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka koje je donio poslodavac, poslodavac će primjeniti odredbe Zakona, kolektivnog ugovora, ovog Ugovora i drugih akata o drugim 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 40% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca;
- 2) uslovni prestanak radnog odnosa;
- 3) prestanak radnog odnosa.

Uslovni prestanak radnog odnosa podrazumijeva mogućnost prestanka radnog odnosa ako zaposleni u periodu od šest mjeseci od dana izrečenja kazne nastavi radu na radu radne obaveze.

Član 17.

Kao lakše povrede radnih obaveza poslodavac smatra:

1. Nepostavljanje radnog vremena (nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena);
2. Neopreštenost zaposlenog u roku od tri dana od dana kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti poslodavca;
3. Neodgovorno odostajanje sa posla jedan radni dan;
4. Neuređeno ili neavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka koji nemaju karakter povjerljivosti;
5. Neodgovorno korištenje poslovnih sredstava za domaću upotrebu;
6. Neodgovorno radno odstupanje od mjesta lične zaštite ili radne odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano;
7. Izostajanje iz radnog mjesta;
8. Nepostavljanje u skladu sa procedurom zaštite na radu;
9. Neprimjena primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica;
10. Protivovremeno primopredaje poslova;
11. Neuređeno i neodgovorno obavljanje poslova radnog mjesta;
12. Izlasci iz poslova u radnoj mjestu obučiti;
13. Neodgovorno korištenje zaposlenog i odbijanje odnosno neprihvatanje stručne pomoći drugim zaposlenima;
14. Poslovanje na poslovanje poslodavca bez saglasnosti poslodavca u manjem obimu (otuđivanje imovine Bolnice);
15. Izostajanje iz poslova u radnoj mjestu obučiti;
16. Izostajanje iz poslova u radnoj mjestu obučiti;
17. Poslovanje na poslovanje poslodavca bez saglasnosti poslodavca u manjem obimu (otuđivanje imovine Bolnice);

Član 18.

Kao teže povrede radnih obaveza ovim ugovorom utvrđuje se:

1. Neodgovorno korištenje poslovnih sredstava;
2. Neodgovorno korištenje poslovnih sredstava;
3. Neodgovorno korištenje poslovnih sredstava;
4. Zlostavljanje poslovnih sredstava;
5. Zlostavljanje poslovnih sredstava;
6. Zlostavljanje poslovnih sredstava;
7. Zlostavljanje poslovnih sredstava;
8. Zlostavljanje poslovnih sredstava;
9. Zlostavljanje poslovnih sredstava;

10. Nasilje ili nepoštovanje ili uvredljivo ponašanje prema nadležnim ili zaposlenim ili iskazivanja bilo kakvog oblika nasilja;
11. Članjenje sindikata ili udruženja bez suglasnosti direktora odgovarajuće ustanove gdje je zaposlen;
12. Povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, električnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari, kao i o zaštiti prirode, predviđenih radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
13. Povreda dostojanstva ili poslovanje drugog zaposlenog a pri tom ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i imena;
14. Povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za poslodavca;
15. Ako se poslovanje odnosi na poslovanje poslodavca ili je pričinio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom poslodavca;
16. Zlouporaba prava korišćenja bolovanja;
17. Gubitak zaposlenosti u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza;
18. Neizvršenje odluka poslodavca i odobranje zaposlenog da postupi po nalogu poslodavca;
19. Odbijanje zaposlenog, koji je izvršio lakšu 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 postupka protiv zaposlenih za povredu radnih obaveza i drugih ponašanja od značaja za zaštitu redne discipline bliže su uređena zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Odluku o izrečenju kazni donosi nadležan organ poslodavca, odnosno Direktor

Član 22

Ako zaposleni vrši povredu radne obaveze 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 vrši povredu radne obaveze ili krivičnim postupkom 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 zarade zaposlenog svakomjesečno u visini do 50% sve dok se ne izmiri u potpunosti.

Član 24

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

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

Član 25

Zaposleni u potpunosti prihvata, svjesno, obaveze i odgovornosti utvrđene zakonom i kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Ugovorne strane mogu saglasno na pojedina pitanja povodom radnog odnosa prava i obaveza između poslodavca i zaposlenog, koja nijesu regulisane 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

Sačinjen od: Subotić Nikica

OBRADIO: [illegible]

Za POSLODAVCA

VD Direktora

dr Dušan Milić Perović



JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ

Broj: 8381
Nikšić, 16.09.2022. godine

Na osnovu odredbi člana 22, 24-32 i člana 37 Zakona o radu („Sl. list CG“, br. 74/19 i 08/21), JZU Opšta bolnica Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, ul. Nikša od Kovina bh. koju zastupa VD direktora dr Dušanka Milatović Perović (u daljem tekstu: poslodavac) i Vođević Andrijan iz Nikšića, sa IMBC [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 ispirom

Član 2.

Zaposlena zasniva radni odnos za obavljanje poslova laboratorijskog tehničara na Odjeljenju 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 odjeljenju 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 odjeljenju 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 samooanaliziranje sa kontrolnim serumima poznatih vrijednosti. Upisivanje vrijednosti analiza i biranje u jedan nalaz. Hodovanje 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. Naplaćuju se 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 smjeni; Dužan je čuvati medicinsku tajnu i njegovati krajnje profesionalan odnos prema pacijentu i sarađiocima; Obavlja i sve poslove i radne zadatke, koji nijesu predviđeni ovim aktom, koji mogu biti obavljani od strane zaposlenog, a obavezno na stepen i stepu njegove stručne spreme kao i znanju i sposobnostima u skladu sa Ugovorom o radu; Dužan je ispoštovati preraspored u slučaju potrebe i 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 18.10.2022. godine.

Član 4.

Zaposleni je dužan da stoji na rad dana navedenog u članu 3. a u slučaju nestupanja na rad iz neopravdanih razloga smatraće se da nije zasnova radni odnos.

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

Zaposleni poslodavcu prihvata 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 obračunske mjesečne koeficijenta i koeficijenta složenosti grupa poslova, 6.95, utvrđenog u Granskom kolektivnom ugovoru za zdravstvenu djelatnost. Uvećana za minub rad prema procentima utvrđenim u kolektivnim ugovorima. Zarada zaposlenom se uvećava po osu 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 visini utvrđenoj Zakonom, kolektivnim ugovorima i aktima poslodavca.

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

Član 7.

Zaposleni koji u puno radno vrijeme ima obavezu na radu radnog dana u trajanju od 30 min ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 min ako radi dio od punog radnog vremena (najmanje 10 časova dnevno), a koristi se u skladu sa

Odlukom poslodavca, sam stiče ne može koristiti na početku i kraju radnog vremena;

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se osigurava da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada i ako se radi za sva vremena.

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 parvo 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 djelova, 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, 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 kraćem roku, ako se saglasje poslodavac i zaposleni.

Poslodavac može da zamijeni 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 obavještanje Direktoru 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 Zakonu 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 neopodne 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 osiguruje i sporovodi zaštitu na radu i da prije zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na druge poslove zaposlenog upozna sa opštim 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 učinjena povreda radne obaveze u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Ako zaposleni na radu, 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:

- stavljanje ruku i nogu na radu i na radnom mjestu, u skladu sa pravilima struke;
- poštovanje organizacije rada i poslovanja kod poslodavca kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorom i drugih obaveza iz radnog odnosa.

Poslodavac je dužan da zaposlenom osigura sigurnost i zdravlje na radu i na radnom mjestu.

- 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, i 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 neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu poslodavca obavijesti nadležna lica poslodavca uz lično preduzimanje mjera za otklanjanje 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;
- 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 ne pridržava odluka koje je donio poslodavac, poslodavac će primjeniti odredbe Zakona, kolektivnih ugovora, ovog Ugovora i drugih akata o drugim 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 50% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca;

2) uslovni prestanak radnog odnosa;

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. Neodmahovno prijaviti zaposlenom da u roku od tri dana od dana kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti poslodavca;
3. Neopozovano izostajanje sa posla jedan radni dan;
4. Neuređeno 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. Nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano;
7. Izazivanje nereda kod poslodavca;
8. Nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti na radu;
9. Nepravilno primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica;
10. Povlačenje vanište materijalne štete;
11. Neuredno i neodgovorno obavljanje poslova radnog mjesta;
12. Izlazak iz Ustanove u radnoj odjeći i obući;
13. Neodgovorno ponašanje 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. Nepoštovanje odredbi Zakona o organima i potreba duvanskih proizvoda;
16. Izazivanje negativnih i negativnih konteksta 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. Neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radnih obaveza;
2. Odbijanje 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. Zloupotreba 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 napitom stanju, opijanje u toku rada ili korišćenje opojnih droga;
8. Odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
9. Neostvarivanje 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 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 (mobing);
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. Zloupotreba prava korišćenja bolovanja;
17. Ometanje 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 lakšu 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 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 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 zarade 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 prihvataju 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

Vođenik Andrijana

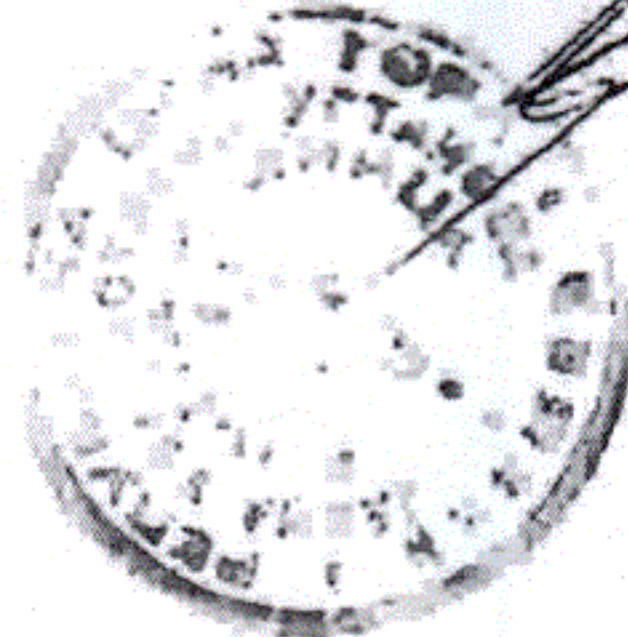
[Signature]

Obradio: Papir, Boris Filip pravnik

Za POSLODAVCA

VD Direktora

dr Dušanka Mijatović Perović



JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ

Broj: 8382
Nikšić, 16.09.2022.godine

Na osnovu odredbi člana 20,29-32 i člana 37 Zakona o radu („Sl.list CG“, br.74/19i 08/21), JZU Opšta bolnica Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Nikca od Rovina bb, koju zastupa VD direktora dr Dušanka Milatović Perović (u daljem tekstu: poslodavac) i Todorović Nađa 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 Todorović Nađa, iz Nikšića, koji je po zanimanju laboratorijski tehničar, sa položenim stručnim ispitom.

Član 2.

Zaposlena zasniva radni odnos za obavljanje poslova laboratorijskog tehničara na Odjeljenju 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 odjeljenju 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 odjeljenju 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 samoanaliziranje sa kontrolnim serumima poznatih vrijednosti. Upisivanje vrijednosti analiza i sabiranje u jedan nalaz, bodovanje uputa, razvođenje u protokol pacijenata i izdavanje istih. Po nalogu Načelnika vrši trebovanje 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 smjeni; 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 obavljeni od strane zaposlenog, s obzirom na stepen i vrstu njegove stručne spremlje kao i znanju i sposobnostima u skladu sa Ugovorom o radu; Dužan je ispoštovati preraspored u slučaju potrebe i na drugo radno mjesto u okviru svoje stručne spremlje. 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 18.10.2022.godine.

Član 4.

Zaposleni je dužan da stupa na rad dana navedenog u članu 3, a u slučaju nestupanja na rad iz neopravdanih razloga smatraće se da nije zasnovaio 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 spremlje, 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 koeficijana i koeficijanta 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 času 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 druga primanja pod uslovima u i visini utvrđenoj 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 (najmanje 10 časova dnevno), a koristi se u skladu sa Odlukom poslodavca, stići što se ne može koristiti na početku i kraju radnog vremena;

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbjeđuje 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 pod 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 djelovima, 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 saglase 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 ugovorom, 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 na radu, 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:

- savjesno i odgovorno obavlja poslove radnog mjesta u skladu sa pravilima struke;
- poštuje organizaciju 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 savjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalima;

- 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, oštećenjima i opasnosti po imovinu poslodavca obavijesti nadležna lica poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica;
- 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.
- postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca i ugovorom o radu.

Član 18.

U slučaju da se zaposleni na 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 drugim 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) 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 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. 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 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. Nenošenje radnog odjela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano;
7. Izazivanje nereda kod poslodavca;
8. Nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti na radu;
9. Nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posledica;
10. Prouzrokovanje manje materijalne štete;
11. Neuredno i neodgovorno obavljanje poslova radnog mjesta;
12. Izlazak iz Ustanove u radnoj odjeći i obući;
13. Nedolično ponašanje 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. Nepoštovanje odredbi Zakona o ograničavanju upotrebe duvanskih proizvoda;
16. Javno komentarisanje u negativnom kontekstu od strane zaposlenog stručnog rada Ustanove i pojedinaca, bez težih posledica;
17. Povreda standarda i pravila Etičkog kodeksa, u skladu sa zakonom.

Član 20.

Kao teže povrede radnih obaveza ovim Ugovorom utvrđuje se :

1. Neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radnih obaveza;
2. Odbijanje 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. Zloupotreba 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 napitom stanju, opijanje u toku rada ili korišćenje opojnih droga;
8. Odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
9. Neostvarivanje 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 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 (mobing);
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. Zloupotreba prava korišćenja bolovanja;
17. Ometanje 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 lakšu 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 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 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 zarade zaposlenog svakomjesečno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkáže 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 prihvataju 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

Todorović Nađa

Obradio: Papić Boris dipl pravnik

Todorović Nađa

Za POSLODAVCA

VD Direktora

dr Dušanka Milatović Perović

