JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
PHI CLINICAL CENTRE OF MONTENEGRO

Podgorica, 20.08.2020.godine Broj: 03/01-19011

AGENCIJA ZA SPREČAVANJE KORUPCIJE
-n/r Direktoru
g-đe Jeleni Perović

Crna Gora
AGENCIJA ZA SPRIJEČAVANJE KORUPCIJE
PODGORICA
Primljeno: 20-08-2020
Org. jed. Broj
02-02- 1882/3412

Kralja Nikole 27/V

Podgorica

Postupajući po članu čl. 44 Zakona o finansiranju političkih subjekata i izbornih kampanja („Sl. list CG" br. 3/20 i 38/20), u prilogu akta Vam dostavljamo sledeću dokumentaciju:

- Kopije Saglasnosti Ministarstva zdravlja br.: 6-502/20-895/2 od 25.03.2020. godine; 100-292/2019-4 od 07.11.2019. godina; 100-261/2019 od 30.04.2020. godine; 4-502/20-185-3 od 23.03.2020. godine; 6-502/20-848 od 30.04.2020. godine; 6-502/20-853 od 30.04.2020. godine, 100-339/2019-3 od 27.12.2019. godine; 100-194/2019 od 12.07.2019. godine; 100-350/2018 od 02.11.2018. godine ;
- Kopiju dopisa Zavodu za zapošljavanje Crne Gore br. 03/01-13607 od 16.06.2020. godine;
- Kopiju Oglasa objavljenog dana 19.06.2020. godine u Dnevnom listu Pobjeda;
- Liste prijavljenih kandidata;
- Izvještaj o obavljenim intervjuima od dana 21.07.2020. godine;
- Odluke i kopije ugovora zaključenih sa licima: Vuković Vuk, Kuč Strahinja, Ćorović Irma, Kovačević Mina, Pavićević Anđela, Mišnić Olga, Lekić Milena, Maraš Anđela, Ćaćić Maja, Generalović Anja, Vuković Anđela, Vuković Sandra, Musić Elma, Caković Vasilija, Stijović Marijana, Mulić Arijana, Gentijana Emšija, Pešić Marko, Milić Marija, Bubanja Tina, Babić Tamara, Pešić Milena, Jaćimović Anđela, Dupljak Karima, Maraš Kaja, Globarević Žaklina, Šaranović Andrea, Boričić Dragana, Šćepanović Nevena, Šćepanović Marko, Šćepanović Marija, Miranović Slavica.
  Napominjemo, lice Gentijana Emšija je već bila u radnom odnosu, pa u u prilogu dostavljamo kopije ranije zaključenih ugovora.
- Kopija Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta JZU Kliničkog centra Crne Gore br.03/01-3070/1 od 21.02.2017. godine sa izmjenama i dopunama.

S poštovanjem,

DIREKTOR

Dr Jevto Eraković

Crna Gora
Ministarstvo zdravlja

Adresa: Rimski trg br.46
81000 Podgorica, Crna Gora
tel: +382 20 482 133
www.mzd.gov.me

Klinički centar Crne Gore
03/01-6478/2
26 · III 2020

25.mart.2020. godine

Broj:6-502/20-895/2

Za: JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

- direktoru, dr Jevtu Erakoviću–

Veza: Vaš akt br 03/01-6478/1 od 12.marta 2020.godine

Predmet: Obavještenje o saglasnosti za prijem izvršilaca

Poštovani,

Povodom Vašeg zahtjeva br 03/01-6478/1 od 12.03.2020.godine a u vezi sa prijemom u radni odnos, obavještavamo Vas da je dopisom Ministarstva finansija br.03-60431/1 od 23.03.2020.godine, dostavljenim ovom ministarstvu 25.03.2020.godine, shodno Zaključku Vlade Crne Gore broj 07-3481 od 06.jula 2018.godine, kojim je između ostalog precizirano da, izuzetno od utvrđenih mjera, Uži kabinet i Vlada Crne Gore može odobriti zapošljavanje, postupajući po prethodno utvrđenoj proceduri **data je saglasnost za prijem u radni odnos četiri (4) vozača i dvadeset (20) medicinskih sestara/tehničara.**

S uvažavanjem,

11 uvažavanjem 2. MS → dostavljeno i obavezno stavit
2 GAK sestre i 2 podjeljenje sestre
i 7 zdravstvenih tehničara

MINISTAR,
Dr Kenan Hrapović

Dostavljeno:-
JZU KCCG
-arhivi,
-u spise predmeta

Kontakt podaci:
Rosa Bulatović, dipl.pravnik
Samostalni savjetnik III
Tel: +382 20 482 331
E-mail: rosa.bulatovic@mzd.gov.me

Crna Gora
Ministarstvo zdravlja

Adresa: Rimski trg br.46
81000 Podgorica, Crna Gora
tel: +382 20 482 133
www.mzd.gov.me

03/01-13792/2
28.XI 19

Broj: 100-292/2019-4
Podgorica, 07.11.2019. godine

KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
- direktor, dr Jevto Eraković–

PODGORICA

Poštovani,

Povodom Vašeg zahtjeva br 03/01-13792/1 od 12.09.2019.godine a u vezi sa prijemom u radni odnos, obavještavamo Vas da je dopisom Ministarstva finansija br.03-172751 od 01.11.2019.godine, dostavljenim ovom ministarstvu 04.11.2019.godine, shodno Zaključku Vlade Crne Gore broj 07-3481 od 06.07.2018.godine, kojim je između ostalog precizirano da, izuzetno od utvrđenih mjera, Uži kabinet i Vlada Crne Gore može odobriti zapošljavanje, postupajući po prethodno utvrđenoj proceduri **data je saglasnost za prijem:**

- **dvije (2) medicinske sestre/tehničara u radni odnos na neodređeno vrijeme za rad na Stomatološkoj poliklinici za potrebe Odjeljenja za oralnu hirurgiju**, uz napomenu da, sredstva potrebna za izmirenje obaveza prema novozaposlenima potrebno je uskladiti sa sredstavima odobrenim Fondu za zdravstveno osiguranje Zakonom o budžetu Crne Gore za 2019.godinu, na poziciji bruto zarade.

S uvažavanjem,

MINISTAR,
Dr Kenan Hrapović

Crna Gora
Ministarstvo zdravlja

Adresa: Rimski trg br.46
81000 Podgorica, Crna Gora
Tel: +382 20 482 133
Fax: +382 78 113 128
www.mzd.gov.me

Broj: 100-261/2019

Podgorica, 30.04.2020. godine

Za: Klinički centar Crne Gore
-n/r direktoru, dr Jevtu Erakoviću –

Predmet: Obavještenje o saglasnosti za prijem izvršilaca

Poštovani,

Povodom Vašeg zahtjeva br. 03/01-5876 od 05.03.2020, a u vezi sa prijemom u radni odnos, postupajući po prethodno utvrđenoj proceduri shodno Zaključku Vlade Crne Gore broj 07-3481 od 06.07.2018. godine, kojim je između ostalog precizirano da, izuzetno od utvrđenih mjera, Uži kabinet i Vlada Crne Gore može odobriti zapošljavanje, obavještavamo Vas da je dopisom Ministarstva finansija br. 03-7087/1 od 22.04.2020.godine, dostavljenim ovom ministarstvu 28.04.2020. godine, data saglasnost za prijem;

- 12 medicinskih sestara/zdravstvenih tehničara za potrebe novih kapaciteta Klinike za neurologiju;
- tri (3) zdravstvena tehničara za transport za potrebe novih kapaciteta Klinike za neurologiju.

Napomena Ministarstva finansija je, da je sredstva potrebna za izmirenje obaveza prema novozaposlenima potrebno uskladiti sa sredstavima odobrenim Fondu za zdravstveno osiguranje Zakonom o budžetu Crne Gore za 2019. godinu, na poziciji bruto zarade.

S uvažavanjem

MINISTAR,
Dr Kenan Hrapović

Dostavljeno:
-KCCG
-arhivi
-u spise predmeta

Kontakt podaci
Rosa Bulatović, dipl. pravnik
Samostalni savjetnik III
Tel. +382 20 482 331
E-mail: rosa.bulatovic@mzd.gov.me

Crna Gora
Ministarstvo zdravlja

Adresa: Rimski trg br.46
81000 Podgorica, Crna Gora
tel: +382 20 482 133
www.mzd.gov.me

Klinički centar Crne Gore
Broj: 03/01-763/1
Podgorica, 26.III 2020 godine

23.mart.2020. godine

Broj:4-502/20-185-3

Za: JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

- direktoru, dr Jevtu Erakoviću–

Veza: Vaš akt br 03/01-1380 od 22.januara 2020.godine

Predmet: Obavještenje o saglasnost za prijem izvršilaca

Poštovani,

Povodom Vašeg zahtjeva br 03/01-1380 od 22.01.2020.godine, a u vezi sa prijemom u radni odnos, postupajući po prethodno utvrđenoj proceduri shodno Zaključku Vlade Crne Gore broj 07-3481 od 06.07.2018.godine, kojim je između ostalog precizirano da, izuzetno od utvrđenih mjera, Uži kabinet i Vlada Crne Gore može odobriti zapošljavanje, obavještavamo Vas da je dopisom Ministarstva finansija br.03-01-52111 od 09.03.2020.godine, dostavljenim ovom ministarstvu 11.03.2020.godine, **data saglasnost za prijem:**

-tri (3) zdravstvena tehničara u Internoj klinici,na određeno vrijeme ;

-jedna(1) radnica na održavanju čistoće u Hiruškoj klinici, na određeno vrijeme;

-jedan (1) električar u Servisu za inženjering i tehničko održavanje,na određeno vrijeme.

Napomena Ministarstva finansija je, da je sredstva potrebna za izmirenje obaveza prema novozaposlenima potrebno uskladiti sa sredstavima odobrenim Fondu za zdravstveno osiguranje Zakonom o budžetu Crne Gore za 2019.godinu, na poziciji bruto zarade.

S uvažavanjem,

MINISTAR

Dr Kenan Hrapović

Dostavljeno:-
JZU KCCG
-arhivi,
-u spise predmeta

Kontakt podaci:
Rosa Bulatović, dipl.pravnik
Samostalni savjetnik III
Tel: +382 20 482 331
E-mail: rosa.bulatovic@mzd.gov.me

Crna Gora
Ministarstvo zdravlja

Adresa: Rimski trg br.46
81000 Podgorica, Crna Gora
Tel: +382 20 482 133
Fax: +382 78 113 128
www.mzd.gov.me

Broj: 6-502/20-848/

Podgorica, 30.04.2020. godine

Za: Klinički centar Crne Gore
-n/r direktoru, dr Jevtu Erakoviću –

Predmet: Obavještenje o saglasnosti za prijem izvršilaca

Poštovani,

Povodom Vašeg zahtjeva br. 03/01-5952 od 06.02.2020, a u vezi sa prijemom u radni odnos, postupajući po prethodno utvrđenoj proceduri shodno Zaključku Vlade Crne Gore broj 07-3481 od 06.07.2018. godine, kojim je između ostalog precizirano da, izuzetno od utvrđenih mjera, Uži kabinet i Vlada Crne Gore može odobriti zapošljavanje, obavještavamo Vas da je dopisom Ministarstva finansija br. 03-7087/1 od 22.04.2020.godine, dostavljenim ovom ministarstvu 28.04.2020. godine, data saglasnost za prijem;

-tri (3) zdravstvena tehničara u Klinici za bolesti srca na određeno vrijeme od 12 mjeseci;
- jedan (1) zdravstveni tehničar;
- dva (2) zdravstvena tehničara u Internoj klinici;

Napomena Ministarstva finansija je, da je sredstva potrebna za izmirenje obaveza prema novozaposlenima potrebno uskladiti sa sredstavima odobrenim Fondu za zdravstveno osiguranje Zakonom o budžetu Crne Gore za 2019. godinu, na poziciji bruto zarade.

S uvažavanjem

MINISTAR,
Dr Kenan Hrapović

Dostavljeno:
-KCCG
-arhivi
-u spise predmeta

Kontakt podaci
Rosa Bulatović, dipl. pravnik
Samostalni savjetnik III
Tel. +382 20 482 331
E-mail: rosa.bulatovic@mzd.gov.me

Crna Gora
Ministarstvo zdravlja

Adresa: Rimski trg br.46
81000 Podgorica, Crna Gora
Tel: +382 20 482 133
Fax: +382 78 113 128
www.mzd.gov.me

Broj: 6-502/20-853/

Podgorica, 30.04.2020. godine

Za: Klinički centar Crne Gore
-n/r direktoru, dr Jevtu Erakoviću –

Predmet: Obavještenje o saglasnosti za prijem izvršilaca

Poštovani,

Povodom Vašeg zahtjeva br. 03/01-3265/1 od 09.03.2020, a u vezi sa prijemom u radni odnos, postupajući po prethodno utvrđenoj proceduri shodno Zaključku Vlade Crne Gore broj 07-3481 od 06.07.2018. godine, kojim je između ostalog precizirano da, izuzetno od utvrđenih mjera, Uži kabinet i Vlada Crne Gore može odobriti zapošljavanje, obavještavamo Vas da je dopisom Ministarstva finansija br. 03-6379/1 od 22.04.2020.godine, dostavljenim ovom ministarstvu 28.04.2020. godine, data saglasnost za prijem;

- jednog (1) laboratorijskog tehničara u radni odnos na određeno vrijeme od 12 mjeseci, za potrebe Centra za medicinsku genetiku i imunologiju.

Napomena Ministarstva finansija je, da je sredstva potrebna za izmirenje obaveza prema novozaposlenima potrebno uskladiti sa sredstavima odobrenim Fondu za zdravstveno osiguranje Zakonom o budžetu Crne Gore za 2019. godinu, na poziciji bruto zarade.

S uvažavanjem

MINISTAR,
Dr Kenan Hrapović

Dostavljeno:
-KCCG
-arhivi
-u spise predmeta

Kontakt podaci
Rosa Bulatović, dipl. pravnik
Samostalni savjetnik III
Tel. +382 20 482 331
E-mail: rosa.bulatovic@mzd.gov.me

Crna Gora
Ministarstvo zdravlja

Adresa: Rimski trg br.46
81000 Podgorica, Crna Gora
tel: +382 20 482 133
www.mzd.gov.me

Broj: 100-339/2019-3
Podgorica,27.12.2019. godine

KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

-direktor, dr Jevto Eraković-

PODGORICA

Poštovani,

Povodom Vašeg zahtjeva br 03/01-25480 od 09.10.2019.godine a u vezi sa prijemom u radni odnos, obavještavamo Vas da je dopisom Ministarstva finansija br.03-01-21041/1 od 23.12.2019.godine, dostavljenim ovom ministarstvu 24.12.2019.godine, shodno Zaključku Vlade Crne Gore broj 07-3481 od 06.07.2018.godine, kojim je između ostalog precizirano da, izuzetno od utvrđenih mjera, Uži kabinet i Vlada Crne Gore može odobriti zapošljavanje, postupajući po prethodno utvrđenoj proceduri **data je saglasnost za prijem:**

- **četiri (4) medicinske sestre/tehničara, u radni odnos na određeno vrijeme do 12 mjeseci do povratka zaposlenih po osnovu privremene spriječenosti za rad na Hirurškoj klinici;**

-**četiri (4) medicinske sestre/tehničara, u radni odnos na određeno vrijeme do 12 mjeseci do povratka zaposlenih po osnovu privremene spriječenosti za rad u Institutu za bolesti djece - Hirurška klinika;**

- **jedna (1) medicinska sestare/tehničar, u radni odnos na određeno vrijeme do 12 mjeseci na upražnjeno mjesto odlaskom u penziju;**

- **dvije (2) medicinske sestre/tehničara, u radni odnos na određeno vrijeme do 12 mjeseci do povratka zaposlenih po osnovu privremene spriječenosti za rad na Klinici za onkologiju i radioterapiju;**

-**jedan (1) fizioterapeut, u radni odnos na određeno vrijeme do 12 mjeseci do povratka zaposlenih po osnovu privremene spriječenosti u Centru za fizikalnu medicinu,** uz napomenu da, sredstva potrebna za izmirenje obaveza prema novozaposlenima potrebno je uskladiti sa sredstavima odobrenim Fondu za zdravstveno osiguranje Zakonom o izmjenama i dopuna Zakona o budžetu Crne Gore za 2019.godinu, na poziciji bruto zarade.

S uvažavanjem,

MINISTAR,

Dr Kenan Hrapović

Crna Gora
Ministarstvo zdravlja

Crna Gora
Klinički centar Crne Gore
Podgorica: 03/01-13792/1
22.VII 20 19 god.

Adresa: Rimski trg br.46
81000 Podgorica, Crna Gora
tel: +382 20 482 133
www.mzd.gov.me

Broj: 100-194/2019

Podgorica, 12.07.2019. godine

KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

-n/r direktora, dr Jevta Erakovića–

PODGORICA

Poštovani,

Povodom Vašeg zahtjeva br. 03/01-13792 od 05.06.2019.godine, a u vezi sa prijemom u radni odnos:

-jedna (1) medicinska sestra/zdravstveni tehničar za potrebe Klinike za neurohirurgiju, u radni odnos na određeno vrijeme, do povratka zaposlene Bubanja Milice sa trudničkog bolovanja;

-dvije (2) medicinske sestre/zdravstvena tehničara za potrebe za Kliniku za anesteziju, intezivnu terapiju i terapiju bola, u radni odnos na određeno vrijeme, do povratka zaposlenih Ljuljanović Elvire i Bulatović Gorice sa trudničkog bolovanja;

-četiri (4) medicinske sestre/zdravstvena tehničara za potrebe Klinike za ginekologiju i akušerstvo, u radni odnos na određeno vrijeme, do povratka zaposlenih Ruža Anđele, Suljević Enide, Živković Anđele i Bojanović Bojane sa trudničkog bolovanja;

-tri (3) medicinske sestre/zdravstvena tehničara u Institutu za bolesti djece za potrebe Centra za neonatologiju, u radni odnos na određeno vrijeme, do povratka zaposlenih Kovačević Ivane po osnovu privremene spriječenosti za rad (zbog hronične bolesti), Čelebić-Kljajević Tonke po osnovu privremene spriječenosti za rad, i na upražnjeno radno mjesto prestankom radnog odnosa zaposlene Šekarić Andjele;

- jedna (1) fizioterapeutkinja u Centru za fizikalnu medicinu i rehabilitaciju u radni odnos na određeno vrijeme, do povratka zaposlene Garčević Ivane sa trudničkog bolovanja;

- jedna (1) medicinska sestra/zdravstveni tehničar za potrebe Klinike za ORL i MFH, u radni odnos na određeno vrijeme, do povratka zaposlene Damjanović Milice sa trudničkog bolovanja;

- jedna (1) medicinska sestra/zdravstveni tehničar u Klinici za psihijatriju, u radni odnos na određeno vrijeme zbog uvođenja smjenskog rada,po Platformi o centralnom zakazivanju za rad u ambulanti;

- jedna (1) medicinska sestra/zdravstveni tehničar u Klinici za dermatovenerologiju, u radni odnos na određeno vrijeme zbog uvođenja smjenskog rada, po Platformi o centralnom zakazivanju za rad u ambulanti;

- dvije (2) medicinske sestre/zdravstvena tehničara u Klinici za infektivne bolesti, u radni odnos na određeno vrijeme zbog uvođenja smjenskog rada, po Platformi o centralnom zakazivanju za rad u ambulanti;

- dvije (2) medicinske sestre/zdravstvena tehničara u Internoj klinici u radni odnos na određeno vrijeme zbog uvođenja smjenskog rada, po Platformi o centralnom zakazivanju za rad u ambulanti za rad u endokrinološkoj ambulanti;

- jedna (1) medicinska sestra/zdravstveni tehničar u Klinici za urologiju, u radni odnos na određeno vrijeme zbog uvođenja smjenskog rada, po Platformi o centralnom zakazivanju za rad u urološkoj ambulanti;

- jedna (1) medicinska sestra/zdravstveni tehničar u Klinici za onkologiju, u radni odnos na određeno vrijeme zbog uvođenja smjenskog rada, po Platformi o centralnom zakazivanju za rad u onkološkoj ambulanti za hemioterapiju;

- jedna (1) medicinska sestra/zdravstveni tehničar u Klinici za ORL i MFH, u radni odnos na određeno vrijeme zbog uvođenja smjenskog rada, po Platformi o centralnom zakazivanju za rad u ORL ambulanti ;

- dvije (2) medicinske sestre/zdravstvena tehničara u Klinici za oftalmologiju, u radni odnos na određeno vrijeme zbog uvođenja smjenskog rada, po Platformi o centralnom zakazivanju za rad u interventnoj oftalmološkoj ambulanti;

- dvije (2) medicinske sestre/zdravstvena tehničara u Institutu za bolesti djece, u radni odnos na određeno vrijeme zbog uvođenja smjenskog rada, po Platformi o centralnom zakazivanju za rad u neurološkoj ambulanti i Centru za autizam;

- deset (10) medicinskih sestara/zdravstvenih tehničara u Hirurškoj klinici, u radni odnos na određeno vrijeme, na upražnjena radna mjesta po osnovu povećanog obima posla;

- dvije (2) medicinske sestre/zdravstvena tehničara u Stomatološkoj poliklinici za potrebe Odjeljenja za oralnu hirurgiju, u radni odnos na određeno vrijeme, na upražnjena radna mjesta po osnovu povećanog obima posla;

- dva (2) medicinsko-laboratorijska tehničara u Centru za medicinsku genetiku i imunologiju, u radni odnos na određeno vrijeme, na upražnjena radna mjesta po osnovu povećanog obima posla;

- dvije (2) radnice na održavanju čistoće, na Klinici za urologiju, u radni odnos na određeno vrijeme, na upražnjena radna mjesta po osnovu povećanog obima posla, **obavještavamo Vas da je Zaključkom Užeg kabineta Vlade Crne Gore broj 01-147 od 04.07.2019.godine, data saglasnost za prijem u radni odnos na određeno vrijeme do povratka zaposlenih sa bolovanja najduže 6 mjeseci:**

-jedne (1) medicinske sestre/zdravstvena tehničara za potrebe Klinike za neurohirurgiju;

- dvije (2) medicinske sestre/zdravstvena tehničara za potrebe Klinike za anesteziju, intezivnu terapiju i terapiju bola;

- četiri (4) medicinske sestre/zdravstvena tehničara za potrebe Klinike za ginekologiju i akušerstvo;

- dvije (2) medicinske sestre/zdravstvena tehničara za potrebe Instituta za bolesti djece-Centar za neonatologiju. RASPISANO

Takođe, Zaključkom Užeg kabineta Vlade Crne Gore broj 01-147 od 04.07.2019.godine, data je saglasnost za prijem u radni odnos na određeno vrijeme od 12 mjeseci:

- jedna (1) medicinska sestra/zdravstveni tehničar za potrebe Instituta za bolesti djece-Centar za neonatologiju; RASPISANO

-fizioterapeut u Centru za fizikalnu medicinu i rehabilitaciju;

-medicinska sestra/zdravstveni tehničar u Klinici za ORL i MFH.

Naime, dopisom Ministarstva finansija br.03-130/1 od 05.07.2019.godine, dostavljenim ovom ministarstvu 12.07.2019.godine, obaviješteni smo da je navedenim Zaključkom Užeg kabineta, data saglasnost za prijem, uz napomenu da, sredstva potrebna za izmirenje obaveza prema novozaposlenima potrebno je uskladiti sa sredstavima odobrenim Fondu za zdravstveno osiguranje Zakonom o budžetu Crne Gore za 2019.godinu, na poziciji bruto zarade.

S poštovanjem,

MINISTAR,

Dr Kenan Hrapović

Crna Gora
Klinički centar Crne Gore
Broj 03/01-26756
Podgorica, 16.11.2018 god.

Crna Gora

Ministarstvo zdravlja

Broj: 100-350/2018
Podgorica, 02.11.2018. godine

KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
-n/r direktora, dr Jevta Erakovića –

PODGORICA

Poštovani,

Povodom Vašeg zahtjeva 03/01-20317 od 12.09.2018. godine, a u vezi sa prijemom nedostajućeg medicinskog i nemedicinskog kadra, obavještavamo Vas da je Ministarstvu zdravlja dostavljena saglasnost Ministarstva finansija br. 03-01-17023/1 od 01. 11. 2018. godine, za zapošljavanje na određeno vrijeme jednog (1) diplomiranog fizioterapeuta primijenjene fizioterapije.

Takođe su obavijestili da Shodno Zaključku Užeg kabineta Vlade Crne Gore broj 01-4183/2 od 30.10.2018.godine, Ministarstvo finansija je saglasno sa predmetnim zahtjevom, uz obavezu da se sredstva potrebna za izmirenje obaveza prema novozaposlenima obezbijede iz sredstava odobrenih Fondu za zdravstveno osiguranje Zakonom o izmjenama Zakona o budžetu Crne Gore za 2018.godinu.

S poštovanjem,

MINISTAR,
Dr Kenan Hrapović

Crna Gora
Klinički centar Crne Gore
Broj 03/01-13607
Podgorica, 16.VI 2020 god.

KLINIČKI CENTAR Crne Gore

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
PHI CLINICAL CENTRE OF MONTENEGRO

Podgorica, 15.06.2020 Broj: 03/01-

ZAVOD ZA ZAPOŠLJAVANJE CRNE GORE -PODGORICA

Postupajući po Vašem obavještenju za subjekte iz Javnog sektora u prilogu ovog akta dostavljamo Vam prijave za sledeća radna mjesta:

1. Ljekar specijalista neurolog na Kliniku za neurologiju-1 izvršilac na neodredeno vrijeme
2. Ljekar specijalista neurolog u Kliničkom centru- 1 izvršilac na neodredeno vrijeme.
3. Ljekar specijalista interne medicine na Internoj klinici -2 izvršioca na odredeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla
4. Doktor medicine u Kliničkom centru- 4 izvršioca na odredeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla.
5. Dipl.defektolog-logoped na Kliniku za neurologiju -1 izvršilac na odredeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla
6. Dipl.defektolog –logoped u Centru za autizam,razvojne smetnje i dječiju psihijatriju -2 izvršioca na odredeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla
7. Dipl.defektolog – oligofrenolog u Centru za autizam,razvojne smetnje i dječiju psihijatriju-1 izvršilac na odredeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla
8. Dipl.defektolog – somatoped u Centru za autizam.razvojne smetnje i dječiju psihijatriju-1 izvršilac na odredeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla
9. Dipl. fiziterapeut u Centru za fizikalnu medicinu i rehabilitaciju- 3 izvršioca na odredeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla
10. Dipl. pravnik u Službi za pravne i kadrovske poslove -1 izvršilac na odredeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla
11. Dipl. pravnik u Službi za javne nabavke-1 izvršilac na odredeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla.
12. Dipl. inž.elektrotehnike/ informatike u Službi za održavanje informacionog sistema -1 izvršilac na odredeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla
13. Samostalni referent za internu reviziju u Službi za internu reviziju -1 izvršilac na odredeno vrijeme do 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla
14. Referent za internu reviziju u Službi za internu reviziju – 1 izvršilac na odredeno vrijeme do 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla
15. Laboratorijski tehničar u Centru za medicinsku genetiku i imunologiju-1 izvršilac na odredeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla
16. Zdravstveni tehničar u Kliniku za bolesti srca-4 izvršioca na odredeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla
17. Zadravstveni tehničar na Internu kliniku – 5 izvršilaca na odredeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla
18. Zdravstveni tehničar na Kliniku za neurologiju -12 izvršilaca na odredeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla.
19. Zdravstveni tehničar za transport na Kliniku za neurologiju -3 izvršioca na odredeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla

20. Zdravstveni tehničar u Kliničkom centru - 7 izvršilaca na odredeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla
21. Ginekološko – akušerska sestra na Kliniku za ginekologiju i akušerstvo -2 izvršioca na odredeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla
22. Zdravstveni tehničar/ pedijatrijska sestra u Kliničkom centru -2 izvršioca na odredeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla
23. Zdravstveni tehničar u Stomatološkoj poliklinici -Odj. oralne hirurgije-2 izvršioca na neodredeno vrijeme.
24. Radnica na održavanju higijene na Hirurškoj klinici -1 izvršilac na odrdeno vrijeme od 12 mjeseci po osnovu povećanog obima posla

Predmetni oglas se objavljuje na osnovu dobijenih saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore broj 6-100-173/2019od 12.07.2019 godine,broj 100-319/2019-2 od 23.12.2019.godine.broj 01-7911/1 od 22.04.2020 godine, broj 100-105/2019 od 06.05.2019 godine. broj 100-220/2019 od 19.09.2019 godine. broj 100-339/2019-3 od 27.12.2019 godine. broj 100-350/2018 od 02.11.2018 godine. broj 100-500/2018 godine. broj 100-500/2018 od 08.02.2019 godine.broj 100-135/2019 od 12.07.2019 godine. broj broj 100-375/2019-2 od 27.12.2019 godine. broj 6-502/20-853 od 30.04.2020 godine. broj 6-502/20-848 od 30.04.2020 godine, broj 4-502/20-185-3 od 23.03.2020 godine. broj 100-261/2019 od 30.04.2020 godine. broj 6-502/20-895/2 od 25.03.2020 godine. broj 100-292/2019-4 godine. broj 4-10601-040/20-168/3 od 23.03.2020. broj 6-502/20-1008 od 30.04.2020 godine a za potrebe obezbedenja kontinuiteta radnog procesa .

DIREKTOR
Dr Jevto Eraković

Adresa : Ljubljanski put bb, Podgorica, Crna gora
Tel.+382412300, 243726, Fax: +38281225284
Mail: marijana.kasalica@kccg.me

RIJALNIM DAVANJIMA, 1 izvršilac, na neodređeno vrijeme, radno vrijeme puno, sa radnim iskustvom u trajanju od 12 mjeseci, provjera sposobnosti nije predviđena, mjesto rada Podgorica
Uslovi: Diplomirani socijalni radnik (VII/1 SSS), Sociolog
Trajanje oglasa: 8 dana
Napomena:
licenca za rad u socijalnoj i dječijoj zaštiti
svi kandidati,osim posebnih,moraju ispunjavati i opšte uslove koji su istaknuti u uvodnom dijelu pod naznakom opšti uslovi

JU FILMSKI CENTAR CRNE GORE

Adresa: VUKA KARADŽIĆA 13

Tel.: 020-675-238
Email: info@fccg.me

Raspisuje konkurs za sljedeće radno mjesto:
. Savjetnik/ca za međunarodnu saradnju, promociju i plasman, 1 izvršilac na neodređeno vrijeme
Uslovi:
najmanje 240 CSPK kredita (VII 1 nivo kvalifikacije obrazovanja), fakultet humanističkih nauka,(Audio vizuelna produkcija, produkcija, komunikologija i mediji, filologija);
najmanje 3 godine radnog iskustva;
znanje engleskog jezika, nivo C1;
poznavanje rada na računaru.
Trajanje konkursa: 15 dana.
Prijave na konkurs slati na adresu : Ulica Vuka Karadžića 13, 81000 Podgorica.
Za sve informacije kontakt telefon je 020 675 238, e mail info@fccg.me

JU STRUČNA MEDICINSKA ŠKOLA

Adresa: DŽONA DŽEKSONA 1

Tel.: 020-224-633
Email: skola@med-pg.edu.me

Raspisuje konkurs za:
.Računovoda/tkinja - 1 izvršilac, upražnjeno radno mjesto, na određeno vrijeme, a najduže do 31. 08. 2020. godine.
Uslovi:
završen ekonomski fakultet, VII nivo nacionalnog okvira kvalifikacija 240 kredita CSPK-a ekonomskog smjera
znanje računovode
da lice nije kažnjavano za krivična djela koja ga čine nedostojnim za obavljanje poslova u oblasti računovodstva
probni rad - 1 mjesec
crnogorsko državljanstvo
trajanje konkursa : 15 dana
Svi kandidati osim posebnih moraju ispunjavati i opšte uslove koji su istaknuti u uvodnom dijelu pod naznakom opšti uslovi.
Prijave sa traženom dokumentacijom se dostavljaju u orginalu ili ovjerenoj fotokopiji na adresu:
JU Stručna medicinska škola
Ulica Džona Džeksona broj 1 81000 Podgorica ili direktno na Arhiv Škole.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Adresa: LJUBLJANSKA B.B.

Tel.: 020-412-351

Oglašava potrebu za:
. LJEKAR/KA SPECIJALISTA/KINJA NEUROLOG/ŠKINJA-KLINIKA ZA NEvrši poslodavac, mjesto rada Podgorica
Uslovi: Diplomirani pravnik (VII/1 SSS)
Trajanje oglasa: 8 dana
5. DIPLOMIRANI/A DEFEKTOLOG/ŠKINJA-SOMATOPED/TKINJA -CENTAR ZA AUTIZAM, 1 izvršilac, na određeno vrijeme u trajanju od 12 mjeseci, radno vrijeme puno, sa radnim iskustvom u trajanju od 12 mjeseci, probni rad u trajanju od 3 mjeseca, provjeru vrši poslodavac, mjesto rada Podgorica
Uslovi: Defektolog, Položen stručni ispit
Trajanje oglasa: 8 dana
Napomena:
-defektolog-somatoped
6. DIPLOMIRANI/A DEFEKTOLOG/ŠKINJA-LOGOPED/ŠKINJA-CENTAR ZA AUTIZAM, 2 izvršioca, na određeno vrijeme u trajanju od 12 mjeseci, radno vrijeme puno, sa radnim iskustvom u trajanju od 12 mjeseci, probni rad u trajanju od 3 mjeseca, provjeru vrši poslodavac, mjesto rada Podgorica
Uslovi: Diplomirani defektolog - logoped, Položen stručni ispit
Trajanje oglasa: 8 dana
7. DOKTOR/ICA MEDICINE U KCCG, 4 izvršioca, na određeno vrijeme u trajanju od 12 mjeseci, radno vrijeme puno, položen stručni - pripravnički ispit, probni rad u trajanju od 3 mjeseca, provjeru vrši poslodavac, mjesto rada Podgorica
Uslovi: Doktor medicine (VII/1 SSS)
Trajanje oglasa: 8 dana
8. ZDRAVSTVENI/A TEHNIČAR/KA-INTERNA KLINIKA, 5 izvršioca, na određeno vrijeme u trajanju od 12 mjeseci, radno vrijeme puno, položen stručni - pripravnički ispit, probni rad u trajanju od 3 mjeseca, provjeru vrši poslodavac, mjesto rada Podgorica
Uslovi: Zdravstveni tehničar
Trajanje oglasa: 8 dana
9. MEDICINSKA/I SESTRA/TEHNIČAR-ZDRAVSTVENI/A TEHNIČAR/KA-KLINIKA ZA NEUROLOGIJU, 12 izvršioca, na određeno vrijeme u trajanju od 12 mjeseci, radno vrijeme puno, položen stručni - pripravnički ispit, probni rad u trajanju od 3 mjeseca, provjeru vrši poslodavac, mjesto rada Podgorica
Uslovi: Medicinska sestra, Zdravstveni tehničar
Trajanje oglasa: 8 dana
10. GINEKOLOŠKO-AKUŠERSKA/I SESTRA/TEHNIČAR-KLINIKA ZA GINEKOLOGIJU I AKUŠERSTVO, 2 izvršioca, na određeno vrijeme u trajanju od 12 mjeseci, radno vrijeme puno, položen stručni - pripravnički ispit, probni rad u trajanju od 3 mjeseca, provjeru vrši poslodavac, mjesto rada Podgorica
Uslovi: Ginekološko - akušerska sestra
Trajanje oglasa: 8 dana
11. ZDRAVSTVENI/A TEHNIČAR/KA-STOMATOLOŠKA POLIKLINIKA, 2 izvršioca, na neodređeno vrijeme, radno vrijeme puno, položen stručni - pripravnički ispit, probni rad u trajanju od 3 mjeseca, provjeru vrši poslodavac, mjesto rada Podgorica
Uslovi: Zdravstveni tehničar
Trajanje oglasa: 8 dana
12. SPECIJALISTA/TKINJA NEUROLOG/ŠKINJA U KLINIČKOM CENTRU, 1 izvršilac, na neodređeno vrijeme, radno vrijeme puno, sa radnim iskustvom u trajanju od 12 mjeseci, probni rad u trajanju od 3 mjeseca, provjeru vrši poslodavac, mjesto rada Podgorica
rada Podgorica
Uslovi: Diplomirani [illegible] VII/1 SSS
Položen stručni ispit
Trajanje oglasa: 8 dana
16. DIPLOMIRANI [illegible] KINJA/CENTRU ZA FIZIKALNU MEDICINU I REHABILITACIJU, 1 izvršilac, na određeno vrijeme u trajanju od 12 mjeseci, radno vrijeme puno, sa radnim iskustvom u trajanju od 12 mjeseci, probni rad u trajanju od 3 mjeseca, provjeru vrši poslodavac, mjesto rada Podgorica
Uslovi: Bachelor primijenjene fizioterapije, Položen stručni ispit
Trajanje oglasa: 8 dana
17. DIPLOMIRANI/A DEFEKTOLOG/ŠKINJA - OLIGOFRENOLOG /ŠKINJA CENTAR ZA AUTIZAM, 1 izvršilac, na određeno vrijeme u trajanju od 12 mjeseci, radno vrijeme puno, sa radnim iskustvom u trajanju od 12 mjeseci, probni rad u trajanju od 3 mjeseca, provjeru vrši poslodavac, mjesto rada Podgorica
Uslovi: Defektolog, Položen stručni ispit
Trajanje oglasa: 8 dana
Napomena:
-oligofrenolog
18. DIPLOMIRANI/A DEFEKTOLOG/ŠKINJA-LOGOPED/ TKINJA KLINIKA ZA NEUROLOGIJU, 1 izvršilac, na određeno vrijeme u trajanju od 12 mjeseci, radno vrijeme puno, sa radnim iskustvom u trajanju od 12 mjeseca, probni rad u trajanju od 3 mjeseca, provjeru vrši poslodavac, mjesto rada Podgorica
Uslovi: Defektolog, Položen stručni ispit
Trajanje oglasa: 8 dana
Napomena:
-logoped
19. LJEKAR/KA SPECIJALISTA / TKINJA INTERNE MEDICINE NA INTERNOJ KLINICI , 2 izvršioca, na određeno vrijeme u trajanju od 12 mjeseci, radno vrijeme puno, sa radnim iskustvom u trajanju od 12 mjeseci, probni rad u trajanju od 3 mjeseca, provjeru vrši poslodavac, mjesto rada Podgorica
Uslovi: Specijalista interne medicine, Položen stručni ispit
Trajanje oglasa: 8 dana
20. ZDRAVSTVENI/A TEHNIČAR/KA KLINIKA ZA BOLESTI SRCA, 4 izvršioca, na određeno vrijeme u trajanju od 12 mjeseci, radno vrijeme puno, položen stručni - pripravnički ispit, probni rad u trajanju od 3 mjeseca, provjeru vrši poslodavac, mjesto rada Podgorica
Uslovi: Zdravstveni tehničar
Trajanje oglasa: 8 dana
21. ZDRAVSTVENI/A TEHNIČAR/KA KLINIKA ZA NEUROLOGIJU , 3 izvršioca, na određeno vrijeme u trajanju od 12 mjeseci, radno vrijeme puno, položen stručni - pripravnički ispit, probni rad u trajanju od 3 mjeseca, provjeru vrši poslodavac, mjesto rada Podgorica
Uslovi: Zdravstveni tehničar
Trajanje oglasa: 8 dana
22. ZDRAVSTVENI/A TEHNIČAR/KA U KLINIČKOM CENTRU , 7 izvršioca na određeno vrijeme u trajanju od 12 mjeseci, radno vrijeme puno, položen stručni - pripravnički ispit, probni rad u trajanju od 3 mjeseca, provjeru vrši poslodavac, mjesto rada Podgorica
Uslovi: Zdravstveni tehničar
Trajanje oglasa: 8 dana
23. ZDRAVSTVENI/A TEHNIČAR/KA

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj:
Podgorica,

O prijavljenim kandidatima na oglas objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" dana **19.06.2020** ,godine,za:

-radno mjesto **ZDRAVSTVENI TEHNICAR ,KLINIKA ZA OČNE BOLESTI ,ODJELJENJE ZA OFTALMOLOGIJU**

-broj izvršilaca **7** na **Određeno vrijeme** do 12 mjeseci.

Uslovi za navedeno radno mjesto (prema Pravilniku o sistematizaciji) _____

_____.

Prijavljeni kandidati:

R.br.	Prezime i ime	Ispunjava uslove ?	Uspjeh u školi	Vrijeme	Predlog rukovod. Služ.-Odjelj.	Odluka o izboru kandidata
1	STIJOVIĆ MARIJANA	DA				
2	MULIĆ ARIJANA	DA				

Uputstvo za popunjavanje obrasca:

-Rubriku pod rednim brojem 6,popunjava ovlašćeni radnik,(šef Klinike - rukovodilac Službe - načelnik Odjeljenja), tako što će upisati predlog kandidata i staviti svoj potpis.

-Rubriku pod rednim brojem 7, popunjava direktor KBC-a.

REFERENT
Tomović Marijana

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj:
Podgorica,

O prijavljenim kandidatima na oglas objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" dana **19.06.2020** ,godine,za:

-radno mjesto **ZDRAVSTVENI TEHNICAR ,KLINIKA ZA OTOR. I MAX. HIRURG ,ODJELJENJE ZA LARINGOLOGIJU**

-broj izvršilaca **7** na **Određeno vrijeme** do 12 mjeseci.

Uslovi za navedeno radno mjesto (prema Pravilniku o sistematizaciji) _____

_____.

Prijavljeni kandidati:

R.br.	Prezime i ime	Ispunjava uslove ?	Uspjeh u školi	Vrijeme	Predlog rukovod. Služ.-Odjelj.	Odluka o izboru kandidata
1	DUPLJAK KARIMA	DA				

Uputstvo za popunjavanje obrasca:

-Rubriku pod rednim brojem 6,popunjava ovlašćeni radnik,(šef Klinike - rukovodilac Službe - načelnik Odjeljenja), tako što će upisati predlog kandidata i staviti svoj potpis.

-Rubriku pod rednim brojem 7, popunjava direktor KBC-a.

REFERENT
Tomović Marijana

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj:
Podgorica,

O prijavljenim kandidatima na oglas objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" dana **19.06.2020** ,godine.za:

-radno mjesto **ZDRAVSTVENI TEHNICAR ,KLINIKA ZA NEUROHIRURGIJU ,ODJ. ZA NUROTRAUMATOLOGIJU SA POLUINTEZIVNOM JEDINICOM**

-broj izvršilaca **7** na **Određeno vrijeme** do 12 mjeseci.

Uslovi za navedeno radno mjesto (prema Pravilniku o sistematizaciji) _____

_____.

Prijavljeni kandidati:

R.br.	Prezime i ime	Ispunjava uslove ?	Uspjeh u školi	Vrijeme	Predlog rukovod. Služ.-Odjelj.	Odluka o izboru kandidata
1	MUSIĆ ELMA	DA				
2	CAKOVIĆ VASILIJA	DA				

Uputstvo za popunjavanje obrasca:

-Rubriku pod rednim brojem 6,popunjava ovlašćeni radnik,(šef Klinike - rukovodilac Službe - načelnik Odjeljenja), tako što će upisati predlog kandidata i staviti svoj potpis.

-Rubriku pod rednim brojem 7, popunjava direktor KBC-a.

REFERENT
Tomović Marijana

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj:
Podgorica,

O prijavljenim kandidatima na oglas objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" dana **19.06.2020** ,godine,za:

-radno mjesto **ZDRAVSTVENI TEHNICAR ANESTETICAR ,KLINIKA ZA ANESTEZ.INTEZ. I TE ,ODJELJENJE ZA ANESTEZIJU**

-broj izvršilaca **7** na **Određeno vrijeme** do 12 mjeseci.

Uslovi za navedeno radno mjesto (prema Pravilniku o sistematizaciji) _____

_____.

Prijavljeni kandidati:

R.br.	Prezime i ime	Ispunjava li uslove ?	Uspjeh u školi	Vrijeme	Predlog rukovod. Služ.-Odjelj.	Odluka o izboru kandidata
1	PEŠIĆ MILENA	DA				
2	JAĆIMOVIĆ ANĐELA	DA				

Uputstvo za popunjavanje obrasca:

-Rubriku pod rednim brojem 6,popunjava ovlašćeni radnik,(šef Klinike - rukovodilac Službe - načelnik Odjeljenja), tako što će upisati predlog kandidata i staviti svoj potpis.

-Rubriku pod rednim brojem 7, popunjava direktor KBC-a.

REFERENT
Tomović Marijana

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj:
Podgorica,

O prijavljenim kandidatima na oglas objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" dana **19.06.2020** ,godine,za:

-radno mjesto **ZDRAVSTVENI TEHNICAR ,KLINIKA ZA UROLOGIJU ,ODJ. OPŠTE UROLOGIJE SA TRANSPLATACIJOM**

-broj izvršilaca **7** na **Određeno vrijeme** do 12 mjeseci.

Uslovi za navedeno radno mjesto (prema Pravilniku o sistematizaciji) _____

_____.

Prijavljeni kandidati:

R.br.	Prezime i ime	Ispunjava li uslove ?	Uspjeh u školi	Vrijeme	Predlog rukovod. Služ.-Odjelj.	Odluka o izboru kandidata
1	BORIČIĆ DRAGANA	DA				

Uputstvo za popunjavanje obrasca:

-Rubriku pod rednim brojem 6,popunjava ovlašćeni radnik,(šef Klinike - rukovodilac Službe - načelnik Odjeljenja), tako što će upisati predlog kandidata i staviti svoj potpis.

-Rubriku pod rednim brojem 7, popunjava direktor KBC-a.

REFERENT
Tomović Marijana

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj:
Podgorica,

O prijavljenim kandidatima na oglas objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" dana **19.06.2020** .godine,za:

-radno mjesto **FIZIOTERAPEUT ,CENTAR ZA FIZ. MED. I REH. ,ODJELJENJE ZA RANU REHABILITACIJU**

-broj izvršilaca **3** na **Određeno vrijeme** do 12 mjeseci.

Uslovi za navedeno radno mjesto (prema Pravilniku o sistematizaciji) _____

_____.

Prijavljeni kandidati:

R.br.	Prezime i ime	Ispunjava i uslove ?	Uspjeh u školi	Vrijeme	Predlog rukovod. Služ.-Odjelj.	Odluka o izboru kandidata
1	MIRANOVIĆ MILENA	DA				
2	MRDAK NEVENA	DA				
3	RAKOVIĆ JOVANA	DA				
4	RADOJEVIĆ DRAŽEN	DA				
5	MAŠKOVIĆ JOVANA	DA				
6	MARAŠ ALEKSANDRA	DA				
7	ŠĆEPANOVIĆ MARIJA	DA				
8	BEGOVIĆ JELENA	DA				
9	JABLAN MAJA	DA				
10	MRDAK MARIJA	DA				
11	MIKOVIĆ SPASOJE	DA				
12	ŠĆEPANOVIĆ MARKO	DA				
13	TAJIĆ MINA	DA				
14	POPOVIĆ VITKA	DA				
15	ŠĆEPANOVIĆ NEVENA	DA				
16	FUŠTIĆ SANJA	NE				

Na navedeni oglas su se prijavili i kandidati,koji su dostavili NEUREDNU-NEPOTPUNU ILI NEBLAGOVREMENU dokumentaciju:

FUŠTIĆ SANJA

Uputstvo za popunjavanje obrasca:

-Rubriku pod rednim brojem 6,popunjava ovlašćeni radnik,(šef Klinike - rukovodilac Službe - načelnik Odjeljenja), tako što će upisati predlog kandidata i staviti svoj potpis.

-Rubriku pod rednim brojem 7, popunjava direktor KBC-a.

REFERENT
Janović Marijana

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj:
Podgorica,

O prijavljenim kandidatima na oglas objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" dana **19.06.2020** ,godine,za:

-radno mjesto **GINEKOLOSKO AKUSERSKA SESTRA ,KLINIKA ZA GINEK. I AKUŠERSTVO ,AKUŠERSKO ODJELJENJE**

-broj izvršilaca **2** na **Određeno vrijeme** do 12 mjeseci.

Uslovi za navedeno radno mjesto (prema Pravilniku o sistematizaciji) _____

_____.

Prijavljeni kandidati:

R.br.	Prezime i ime	Ispunjava uslove ?	Uspjeh u školi	Vrijeme	Predlog rukovod. Služ.-Odjelj.	Odluka o izboru kandidata
1	ZLATIČANIN KOSARA	DA				
2	MARIĆ NATAŠA	DA				
3	BLAGOJEVIĆ IVANA	DA				
4	JANKETIĆ ANA	DA				
5	GLOBAREVIĆ ŽAKLINA	DA				
6	RAKOČEVIĆ JELENA	DA				
7	ŠARANOVIĆ ANDREA	DA				

Uputstvo za popunjavanje obrasca:

-Rubriku pod rednim brojem 6,popunjava ovlašćeni radnik,(šef Klinike - rukovodilac Službe - načelnik Odjeljenja), tako što će upisati predlog kandidata i staviti svoj potpis.

-Rubriku pod rednim brojem 7, popunjava direktor KBC-a.

REFERENT
Tanović Marjan

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj:
Podgorica,

O prijavljenim kandidatima na oglas objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" dana **19.06.2020** ,godine,za:

-radno mjesto **MEDICINSKO LABORATORIJSKI TEHNIČAR ,CENTAR ZA MED.GENE.I IMUNOLOGI ,ODSJEK ZA ODREDJIVANJE PARAMETARA IMUNUSKOG ODGOVORA**

-broj izvršilaca **1** na **Određeno vrijeme** do 12 mjeseci.

Uslovi za navedeno radno mjesto (prema Pravilniku o sistematizaciji) _____

_____.

Prijavljeni kandidati:

R.br.	Prezime i ime	Ispunjava li uslove ?	Uspjeh u školi	Vrijeme	Predlog rukovod. Služ.-Odjelj.	Odluka o izboru kandidata
1	JANKOVIĆ LAZAR	DA				
2	DABANOVIĆ DAJANA	DA				
3	RALEVIĆ SARA	DA				
4	KRKOVIĆ TEA	DA				
5	MARAŠ KAJA	DA				
6	JANKOVIĆ NIKOLINA	DA				
7	HUREMOVIĆ ENISA	DA				
8	VLAHOVIĆ BILJANA	DA				
9	PAVIĆEVIĆ IVANA	DA				
10	KRUŠČIĆ ANA	DA				
11	RAŽNATOVIĆ MILICA	DA				

Uputstvo za popunjavanje obrasca:

-Rubriku pod rednim brojem 6,popunjava ovlašćeni radnik,(šef Klinike - rukovodilac Službe - načelnik Odjeljenja), tako što će upisati predlog kandidata i staviti svoj potpis.

-Rubriku pod rednim brojem 7, popunjava direktor KBC-a.

REFERENT
Ivanović Marijana

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj:
Podgorica,

O prijavljenim kandidatima na oglas objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" dana **19.06.2020** ,godine,za:

-radno mjesto **ZDRAVSTVENI TEHNICAR ,INSTITUT ZA BOLESTI DJECE ,PEDIJATRISKI UC SA DNEVNOM BOLNICOM**

-broj izvršilaca **2** na **Određeno vrijeme** do 12 mjeseci.

Uslovi za navedeno radno mjesto (prema Pravilniku o sistematizaciji) _____

_____.

Prijavljeni kandidati:

R.br.	Prezime i ime	Ispunjava li uslove ?	Uspjeh u školi	Vrijeme	Predlog rukovod. Služ.-Odjelj.	Odluka o izboru kandidata
1	BABIĆ TAMARA	DA				
2	IVANOVIĆ SUZANA	DA				
3	BUBANJA TINA	DA				
4	MILIĆ MARIJA	DA				
5	PAVIĆEVIĆ VESNA	DA				

Uputstvo za popunjavanje obrasca:

-Rubriku pod rednim brojem 6,popunjava ovlašćeni radnik,(šef Klinike - rukovodilac Službe - načelnik Odjeljenja), tako što će upisati predlog kandidata i staviti svoj potpis.

-Rubriku pod rednim brojem 7, popunjava direktor KBC-a.

REFERENT
Tomović Marijana

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj:
Podgorica,

O prijavljenim kandidatima na oglas objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" dana **19.06.2020** ,godine,za:

-radno mjesto **ZDRAVSTVENI TEHNICAR ,KLINIKA ZA BOLESTI SRCA ,ODJELJENJE ZA KARIDOLOGIJU**

-broj izvršilaca **4** na **Određeno vrijeme** do 12 mjeseci.

Uslovi za navedeno radno mjesto (prema Pravilniku o sistematizaciji) _____

_____.

Prijavljeni kandidati:

R.br.	Prezime i ime	Ispunjava li uslove ?	Uspjeh u školi	Vrijeme	Predlog rukovod. Služ.-Odjelj.	Odluka o izboru kandidata
1	ĆETKOVIĆ ANA	DA				
2	GENERALOVIĆ ANJA	DA				
3	ĆOROVIĆ IRMA	DA				
4	VUKOVIĆ ANĐELA	DA				
5	VUKOVIĆ SANDRA	DA				

Uputstvo za popunjavanje obrasca:

-Rubriku pod rednim brojem 6,popunjava ovlašćeni radnik,(šef Klinike - rukovodilac Službe - načelnik Odjeljenja), tako što će upisati predlog kandidata i staviti svoj potpis.

-Rubriku pod rednim brojem 7, popunjava direktor KBC-a.

REFERENT
Tomović Marijana

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj:
Podgorica,

O prijavljenim kandidatima na oglas objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" dana **19.06.2020** ,godine,za:

-radno mjesto **RADNICA NA ODRZAVANJU HIGIJENE ,HIRURŠKA KLINIKA ,ZAJEDNIČKI KADAR**

-broj izvršilaca **1** na **Određeno vrijeme** do 12 mjeseci.

Uslovi za navedeno radno mjesto (prema Pravilniku o sistematizaciji) _____

_____.

Prijavljeni kandidati:

R.br.	Prezime i ime	Ispunjava uslove ?	Uspjeh u školi	Vrijeme	Predlog rukovod. Služ.-Odjelj.	Odluka o izboru kandidata
1	KOMATINA JOVANA	DA				
2	SMAKOVIĆ ELVIRA	DA				
3	MIRANOVIĆ SLAVICA	DA				

Uputstvo za popunjavanje obrasca:

-Rubriku pod rednim brojem 6,popunjava ovlašćeni radnik,(šef Klinike - rukovodilac Službe - načelnik Odjeljenja), tako što će upisati predlog kandidata i staviti svoj potpis.

-Rubriku pod rednim brojem 7, popunjava direktor KBC-a.

REFERENT
Tomović Marija

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj:
Podgorica,

O prijavljenim kandidatima na oglas objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" dana **19.06.2020** ,godine,za:

-radno mjesto **ZDRAVSTVENI TEHNICAR ,INTERNA KLINIKA ,ODJELJENJE ZA ENDOKRINOLOGIJU**

-broj izvršilaca **7** na **Određeno vrijeme** do 12 mjeseci.

Uslovi za navedeno radno mjesto (prema Pravilniku o sistematizaciji) _____

_____.

Prijavljeni kandidati:

R.br.	Prezime i ime	Ispunjava uslove ?	Uspjeh u školi	Vrijeme	Predlog rukovod. Služ.-Odjelj.	Odluka o izboru kandidata
1	JABLAN MAJA	DA				
2	BUBANJA TINA	NE				
3	BEĆIRAGIĆ ALEMA	DA				
4	GENTIJANA EMŠIJA	DA				
5	PAVIĆEVIĆ ANĐELA	DA				
6	ĆETKOVIĆ ANA	DA				
7	MALEVIĆ STOJAN	DA				
8	JAĆIMOVIĆ ANĐELA	DA				
9	GARDOVIĆ KRISTINA	DA				
10	ZLATIČANIN KOSARA	DA				
11	VUKOVIĆ ANĐELA	DA				
12	NIKČEVIĆ JELENA	DA				
13	IVEZIĆ SLAĐANA	DA				
14	MIŠNIĆ OLGA	DA				
15	CAMOVIĆ JOVANA	DA				
16	ANĐUŠIĆ MARIJA	DA				
17	ĐUKANOVIĆ TANJA	DA				
18	MUSIĆ ELMA	DA				
19	KAŽIĆ PAVLE	DA				
20	MIRKOVIĆ DARKO	DA				
21	GARČEVIĆ MILENA	DA				
22	MARAŠ ANĐELA	DA				
23	CAKOVIĆ VASILIJA	DA				
24	DUPLJAK KARIMA	DA				
25	MULIĆ ARIJANA	DA				
26	MILOVIĆ MAJA	DA				
27	DUKOVIĆ ALEKSANDRA	DA				

28	LEPOSAVIĆ MILICA	DA				
29	PEŠIĆ MILENA	DA				
30	PETKOVIĆ NEVENA	DA				
31	PEŠIĆ MARKO	DA				
32	BORIČIĆ DRAGANA	DA				
33	ĆAĆIĆ MAJA	DA				
34	VUKOVIĆ SANDRA	DA				
35	KUČ STRAHINJA	DA				
36	VUKOVIĆ VUK	DA				
37	LEKIĆ MILENA	DA				

Na navedeni oglas su se prijavili i kandidati,koji su dostavili NEUREDNU-NEPOTPUNU ILI NEBLAGOVREMENU dokumentaciju:

BUBANJA TINA

Uputstvo za popunjavanje obrasca:

-Rubriku pod rednim brojem 6,popunjava ovlašćeni radnik,(šef Klinike - rukovodilac Službe - načelnik Odjeljenja), tako što će upisati predlog kandidata i staviti svoj potpis.

-Rubriku pod rednim brojem 7, popunjava direktor KBC-a.

REFERENT-
Tomović

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj:
Podgorica,

O prijavljenim kandidatima na oglas objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" dana **19.06.2020** ,godine,za:

-radno mjesto **ZDRAVSTVENI TEHNICAR ,KLINIKA ZA NEUROLOGIJU ,ODJ. INTEZIVNOG NEUROLOŠKOG LIJEČ. SA JEDINICOM ZA MOŽDANI UDAR**

-broj izvršilaca **12** na **Određeno vrijeme** do 12 mjeseci.

Uslovi za navedeno radno mjesto (prema Pravilniku o sistematizaciji) _____

Prijavljeni kandidati:

R.br.	Prezime i ime	Ispunjava li uslove ?	Uspjeh u školi	Vrijeme	Predlog rukovod. Služ.-Odjelj.	Odluka o izboru kandidata
1	ĆETKOVIĆ ANA	DA				
2	LEPOSAVIĆ MILICA	DA				
3	VUKOVIĆ VUK	DA				
4	KUČ STRAHINJA	DA				
5	ĆOROVIĆ IRMA	DA				
6	KOVAČEVIĆ MINA	DA				

Uputstvo za popunjavanje obrasca:

-Rubriku pod rednim brojem 6,popunjava ovlašćeni radnik,(šef Klinike - rukovodilac Službe - načelnik Odjeljenja), tako što će upisati predlog kandidata i staviti svoj potpis.

-Rubriku pod rednim brojem 7, popunjava direktor KBC-a.

REFERENT
Tomović

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj:
Podgorica,

O prijavljenim kandidatima na oglas objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" dana **19.06.2020** ,godine,za:

-radno mjesto **ZDRAVSTVENI TEHNICAR INSTRUMENTAR ,STOMATOLOŠKA POLIKLINIKA ,ODJELJENJE ORALNE HIRURGIJE**

-broj izvršilaca **2** na **Neodređeno vrijeme**

Uslovi za navedeno radno mjesto (prema Pravilniku o sistematizaciji) _____

_____.

Prijavljeni kandidati:

R.br.	Prezime i ime	Ispunjava li uslove ?	Uspjeh u školi	Vrijeme čekanja	Predlog rukovod. Služ.-Odjelj.	Odluka o izboru kandidata
1	GOLUBOVIĆ MARIJANA	NE				
2	BUGARIN ANDRIJANA	NE				
3	VLAHOVIĆ ALEKSANDRA	NE				
4	RATKOVIĆ DIJANA	NE				
5	MRDAK MILANKA	NE				
6	VULIKIĆ JOVANA	NE				
7	GENTIJANA EMŠIJA	DA				
8	PEŠIĆ MARKO	DA				

Na navedeni oglas su se prijavili i kandidati,koji su dostavili NEUREDNU-NEPOTPUNU ILI NEBLAGOVREMENU dokumentaciju:

GOLUBOVIĆ MARIJANA

Na navedeni oglas su se prijavili i kandidati,koji su dostavili NEUREDNU-NEPOTPUNU ILI NEBLAGOVREMENU dokumentaciju:

BUGARIN ANDRIJANA

Na navedeni oglas su se prijavili i kandidati,koji su dostavili NEUREDNU-NEPOTPUNU ILI NEBLAGOVREMENU dokumentaciju:

VLAHOVIĆ ALEKSANDRA

Na navedeni oglas su se prijavili i kandidati,koji su dostavili NEUREDNU-NEPOTPUNU ILI NEBLAGOVREMENU dokumentaciju:

RATKOVIĆ DIJANA

Na navedeni oglas su se prijavili i kandidati,koji su dostavili NEUREDNU-NEPOTPUNU ILI NEBLAGOVREMENU dokumentaciju:

MRDAK MILANKA

Na navedeni oglas su se prijavili i kandidati,koji su dostavili NEUREDNU-NEPOTPUNU ILI NEBLAGOVREMENU dokumentaciju:

VULIKIĆ JOVANA

Uputstvo za popunjavanje obrasca:

-Rubriku pod rednim brojem 6,popunjava ovlašćeni radnik,(šef Klinike - rukovodilac Službe - načelnik Odjeljenja), tako što će upisati predlog kandidata i staviti svoj potpis.

-Rubriku pod rednim brojem 7, popunjava direktor KBC-a.

REFERENT
Tomović

JZU KCCG

21.07.2020g

Direktoru KCCG

Dr Jevto Eraković

U periodu od 07-09.07.2020g održani su intervjui sa kandidatima koji su se prijavili po konkursu za slobodna radna mjesta koji je objavljen 19.06.2020g. Intervju vodile Slađana Bogavac, glavna sestra Klinike za neurologiju i Dragica Dobrović, galvna sestra KCCG, za zdravstvene tehničare/pedijatrijske/ginekološko akušerske sestre, Mara Bulatović Glavna sestra CMG i Dragica Dobrović za laboranta i dr Marina Vuković Direktor Centra za fizikalnu terapiju, Branka Dobrović, Glavni fizioterapeut Centra i Dragica Dibrović za fizioterapeute.

Kandidati pristupili intervjuu i na osnovu cjelokupnog intervjua predlažem da se po navedenom konkursu prime sledeća lica u radni odnos:

1. Leposavić Milica
2. Vuković Vuk
3. Kuč Strahinja
4. Ćorović Irma
5. Kovačević Mina
6. Pavićević Anđela
7. Mišnjić Olga
8. Lekić Milena
9. Maraš Anđela
10. Ćaćić Maja
11. Generalović Anja
12. Vuković Anđela
13. Vuković Sandra
14. Musić Elma
15. Caković Vasilija
16. Stijović marina
17. Mulić Arijana
18. Gentija Emšija
19. Pešić Marko
20. Milić Marija
21. Bubanja Tina
22. Babić Tamara
23. Pešić Milena
24. Jaćimović Anđela
25. Karima Dupljak
26. Maraš Kaja
27. Globarević Žaklina
28. Šaranović Andrea
29. Boričić Dragana
30. Šćepanović nevena
31. Šćepanović Marko
32. Šćepanović Marija
33. Miranović Slavica

Glavna sestra KCCG

Dragica Dobrović

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/8
Podgorica,20.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat VUKOVIĆ VUK za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVI TEHNICAR, ODJ. INTEZIVNOG NEUROLOŠKOG LIJEČ. SA JEDINICOM ZA MOŽDAN UDAR,
KLINIKA ZA NEUROLOGIJU ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošlja Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001593 dana 19.06.2020. godine za obavljanje posl radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, ODJ. INTEZIVNOG NEUROLOŠKOG LIJEČ. S JEDINICOM ZA MOŽDANI UDAR, KLINIKA ZA NEUROLOGIJU, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni d Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

DIREKTOR
dr Ivan Ivanović

21.07.2020 12:21

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: **03/01-16665/6**
Podgorica, **22.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Erakovic i VUKOVIĆ VUK iz . PODGORICA, sa JMBG [redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa VUKOVIĆ VUK , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNIČAR
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 22.07.2020 do 22.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR. KLINIKA ZA NEUROLOGIJU, ODJ. INTEZIVNOG NEUROLOŠKOG LIJEČ. SA JEDINICOM ZA MOŽDANI UDAR, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 22.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 22.07.2020. do 22.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-3 sa koeficijentom 6 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naručito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna

posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Vuković Vuk

Poslodavac
Direktor,

dr Jevto Erakovic

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/9
Podgorica,20.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat KUČ STRAHINJA za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVI TEHNICAR, ODJ. INTEZIVNOG NEUROLOŠKOG LIJEČ. SA JEDINICOM ZA MOŽDAN UDAR,
KLINIKA ZA NEUROLOGIJU ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošlja Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001593 dana 19.06.2020. godine za obavljanje posl radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, ODJ. INTEZIVNOG NEUROLOŠKOG LIJEČ. S JEDINICOM ZA MOŽDANI UDAR, KLINIKA ZA NEUROLOGIJU, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni d Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

DIREKTOR
dr Ievto Erakovi

CRNA GORA KLINIČKI CENTAR CRNE GORE Podgorica PODGORICA

2: 07.2020 12:31

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: **03/01-16665/1**
Podgorica, **21.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i KUČ STRAHINJA iz , PODGORICA, sa JMBG [redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa KUČ STRAHINJA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNIČAR
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 21.07.2020 do 21.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, KLINIKA ZA NEUROLOGIJU, ODJ. INTEZIVNOG NEUROLOŠKOG LIJEČ. SA JEDINICOM ZA MOŽDANI UDAR, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 21.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 21.07.2020. do 21.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-3 sa koeficijentom 6 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naročito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila sprječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna

posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Kuč Strahinja

[redacted]

[redacted]

Poslodavac

Direktor,

dr Jevto Eraković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/30
Podgorica,20.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat ĆOROVIĆ IRMA za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVI TEHNICAR, ODJ. INTEZIVNOG NEUROLOŠKOG LIJEČ. SA JEDINICOM ZA MOŽDAN UDAR,
KLINIKA ZA NEUROLOGIJU ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošlja Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001593 dana 19.06.2020. godine za obavljanje posl radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, ODJ. INTEZIVNOG NEUROLOŠKOG LIJEČ. S JEDINICOM ZA MOŽDANI UDAR, KLINIKA ZA NEUROLOGIJU, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni d Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

D I R E K T O R
dr Jevto Eraković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: **03/01-16665/30**
Podgorica, **28.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i ĆOROVIĆ IRMA iz , PODGORICA, sa JMBG [redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa ĆOROVIĆ IRMA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNIČAR
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 29.07.2020 do 29.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, KLINIKA ZA NEUROLOGIJU, ODJ. INTEZIVNOG NEUROLOŠKOG LIJEČ. SA JEDINICOM ZA MOŽDANI UDAR, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 29.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 29.07.2020. do 29.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-3 sa koeficijentom 6 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naročito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna

posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Čorović Irma

[redacted]

[redacted]

Poslodavac

Direktor

dr Jevto Eraković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/32
Podgorica,20.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat KOVAČEVIĆ MINA za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVI TEHNICAR, ODJ. INTEZIVNOG NEUROLOŠKOG LIJEČ. SA JEDINICOM ZA MOŽDAN UDAR,
KLINIKA ZA NEUROLOGIJU ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošlja Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001593 dana 19.06.2020. godine za obavljanje posl radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, ODJ. INTEZIVNOG NEUROLOŠKOG LIJEČ. S JEDINICOM ZA MOŽDANI UDAR, KLINIKA ZA NEUROLOGIJU, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni d Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

D I R E K T O R
dr Jevto Eraković

20.07.2020 09:07

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: **03/01-16665/32**
Podgorica, **07.08.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i KOVAČEVIĆ MINA iz , PODGORICA, sa JMBG [redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa KOVAČEVIĆ MINA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je MEDICINSKA SEST.-TEH.
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 10.08.2020 do 10.08.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, KLINIKA ZA NEUROLOGIJU, ODJ. INTEZIVNOG NEUROLOŠKOG LIJEČ. SA JEDINICOM ZA MOŽDANI UDAR, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 10.08.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 10.08.2020. do 10.11.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-3 sa koeficijentom 6 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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 utvrdenih zakonom, kolektivnim ugovorima, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naručito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna

posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Mina Kovačević

Kovačević Mina

[redacted]

[redacted]

Poslodavac

Direktor,

dr Jevto Đaković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/22
Podgorica,02.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat PAVIĆEVIĆ ANĐELA za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, INTEZIVNA JEDINICA,
INTERNA KLINIKA ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001591/ dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, INTEZIVNA JEDINICA, INTERNA KLINIKA, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni dio ove Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

D I R E K T O R
dr Javor Ivković



2.07.2020 09:16

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: **03/01-16665/21**
Podgorica, **20.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i PAVIĆEVIĆ ANĐELA iz , PODGORICA, sa JMBG [redacted], zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa PAVIĆEVIĆ ANĐELA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNIČAR
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 23.07.2020 do 23.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, INTERNA KLINIKA, INTEZIVNA JEDINICA, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 23.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 23.07.2020. do 23.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-3 sa koeficijentom 6 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naručito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna

posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Pavićević Anđela

Pavićević Anđela

[redacted]

[redacted]

Poslodavac

Direktor

dr Jevto Eraković



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/25
Podgorica,20.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat MIŠNJIĆ OLGA za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, ODJELJENJE ZA GASTROENTEROHEPATOLOGIJU, INTERNA KLINIKA ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001591/ dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, ODJELJENJE ZA GASTROENTEROHEPATOLOGIJU, INTERNA KLINIKA, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni dio ove Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

DIREKTOR
dr Jevto Eraković

CRNA GORA
KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Podgorica
PODGORICA

20.07.2020 10:58

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: **03/01-16665/25**
Podgorica, **20.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i MIŠNIĆ OLGA iz , PODGORICA, sa JMBG [redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa MIŠNIĆ OLGA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNIČAR
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 24.07.2020 do 24.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, INTERNA KLINIKA, ODJELJENJE ZA GASTROENTEROHEPATOLOGIJU, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 24.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 24.07.2020. do 24.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-2 sa koeficijentom 5.68 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naručito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) izmedu zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna

posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Mišnić Olga

Mišnić Olga

[redacted]

[redacted]

Poslodavac
Direktor,

dr Jevto Eraković

PODGORICA
Podgorica

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/23
Podgorica,20.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat LEKIĆ MILENA za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, ODJELJENJE ZA PULMOLOGIJU,
INTERNA KLINIKA ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001591/ dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, ODJELJENJE ZA PULMOLOGIJU, INTERNA KLINIKA, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni dio ove Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

D I R E K T O R
dr Jevto Erakovic

30.07.2020 09:28

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: **03/01-16665/22**
Podgorica, **20.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i LEKIĆ MILENA iz , PODGORICA, sa JMBG [redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa LEKIĆ MILENA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNIČAR
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 22.07.2020 do 22.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, INTERNA KLINIKA, ODJELJENJE ZA PULMOLOGIJU, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 22.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 22.07.2020. do 22.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-2 sa koeficijentom 5.68 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naručito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svadi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna

posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Lekić Milena

[redacted]

[redacted]

Poslodavac
Direktor,

dr Jevto Eraković

CRNA GORA KLINIČKI CENTAR CRNE GORE Podgorica PODGORICA 2

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/24
Podgorica,20.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat MARAŠ ANĐELA za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, ODJELJENJE ZA ENDOKRINOLOGIJU,
INTERNA KLINIKA ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001591/ dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, ODJELJENJE ZA ENDOKRINOLOGIJU, INTERNA KLINIKA, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni dio ove Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

D I R E K T O R
dr Jovan Eraković

20.07.2020 09:47

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: **03/01-16665/23**
Podgorica, **20.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i MARAŠ ANĐELA iz , PODGORICA, sa JMBG [redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa MARAŠ ANĐELA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNIČAR
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 23.07.2020 do 23.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, INTERNA KLINIKA, ODJELJENJE ZA ENDOKRINOLOGIJU, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 23.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 23.07.2020. do 23.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-2 sa koeficijentom 5.68 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naručito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna

posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Maraš Anđela

[redacted]

[redacted]

Poslodavac
Direktor,

dr Jevto Eraković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/26
Podgorica,20.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat ĆAĆIĆ MAJA za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, INTEZIVNA JEDINICA,
INTERNA KLINIKA ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001591/ dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, INTEZIVNA JEDINICA, INTERNA KLINIKA, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni dio ove Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

DIREKTOR
Dr Ivo Eraković

31.07.2020 10:43

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: **03/01-1665/27**
Podgorica, **20.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i ĆAĆIĆ MAJA iz , PODGORICA, sa JMBG [redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa ĆAĆIĆ MAJA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNIČAR
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 22.07.2020 do 22.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, INTERNA KLINIKA, INTEZIVNA JEDINICA, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 22.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 22.07.2020. do 27.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-3 sa koeficijentom 6 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naručito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna

posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Maja Ćaćić

Ćaćić Maja

[redacted]

[redacted]

Poslodavac
Direktor,

[redacted]

ČRNA GORA PODGORICA

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/0113607/18
Podgorica,20.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat GENERALOVIĆ ANJA za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, ODJELJENJE ZA KARIDOLOGIJU,
KLINIKA ZA BOLESTI SRCA ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001992 dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, ODJELJENJE ZA KARIDOLOGIJU, KLINIKA ZA BOLESTI SRCA, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni dio ove Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

D I R E K T O R
dr Jevto Eraković

20.07.2020 09:11

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: **03/01-1666/18**
Podgorica, **23.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i GENERALOVIĆ ANJA iz . PODGORICA, sa JMBG [redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa GENERALOVIĆ ANJA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNIČAR
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 23.07.2020 do 23.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, KLINIKA ZA BOLESTI SRCA, ODJELJENJE ZA KARIDOLOGIJU, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 23.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 23.07.2020. do 23.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-2 sa koeficijentom 5.68 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naročito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila sprijčenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) izmedu zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna

posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Generalović Anja

[redacted]

[redacted]

Poslodavac
Direktor,

dr Jevto Eraković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/16
Podgorica,20.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat VUKOVIĆ ANĐELA za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR INSTRUMENTAR, CENTAR ZA INVAZIVNU DIJAGNOSTIKU, TERAPIJU SRCA I KRVNIH SUDOVA,
KLINIKA ZA BOLESTI SRCA ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001992/ dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR INSTRUMENTAR, CENTAR ZA INVAZIVNU DIJAGNOSTIKU, TERAPIJU SRCA I KRVNIH SUDOVA, KLINIKA ZA BOLESTI SRCA, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni dio ove Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

DIREKTOR
.dr Jevto Eraković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: **03/01-16665/16**
Podgorica, **23.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i VUKOVIĆ ANĐELA iz , PODGORICA, sa JMBG [redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa VUKOVIĆ ANĐELA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNIČAR
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 23.07.2020 do 23.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR INSTRUMENTAR, KLINIKA ZA BOLESTI SRCA, CENTAR ZA INVAZIVNU DIJAGNOSTIKU, TERAPIJU SRCA I KRVNIH SUDOVA, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 23.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 23.07.2020. do 23.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-3 sa koeficijentom 6 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni

mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana

plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naročito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,

- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapreduje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,

12.nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Vuković Anđela

Vuković Anđela

[redacted]

[redacted]

Poslodavac
Direktor,

dr Jevto Eraković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/17
Podgorica,20.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat VUKOVIĆ SANDRA za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, ODJELJENJE ZA PREOPERATIVNU PRIPREMU,
KLINIKA ZA BOLESTI SRCA ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001992/ dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, ODJELJENJE ZA PREOPERATIVNU PRIPREMU, KLINIKA ZA BOLESTI SRCA, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni dio ove Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

D I R E K T O R
dr Jevto Eraković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: **03/01-16665/17**
Podgorica, **23.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i VUKOVIĆ SANDRA iz , PODGORICA, sa JMBG [redacted], zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa VUKOVIĆ SANDRA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNIČAR
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 23.07.2020 do 23.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, KLINIKA ZA BOLESTI SRCA, ODJELJENJE ZA PREOPERATIVNU PRIPREMU, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 23.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 23.07.2020. do 23.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-3 sa koeficijentom 6 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naročito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila sprječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna

posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Vuković Sandra

Vuković Sandra

[redacted]

[redacted]

Poslodavac
Direktor,

dr Jevto Eraković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/5
Podgorica,20.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat MUSIĆ ELMA za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, ODJ. ZA NUROTRAUMATOLOGIJU SA POLUINTEZIVNOM JEDINICOM, KLINIKA ZA NEUROHIRURGIJU ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001996/ dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, ODJ. ZA NUROTRAUMATOLOGIJU SA POLUINTEZIVNOM JEDINICOM, KLINIKA ZA NEUROHIRURGIJU, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni dio ove Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

D I R E K T O R
dr Jevto Erakovic

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: **03/01-16665/2**
Podgorica, **23.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Erakovic i MUSIĆ ELMA iz . PODGORICA, sa JMBG [redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa MUSIĆ ELMA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNIČAR
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 23.07.2020 do 23.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, KLINIKA ZA NEUROHIRURGIJU, ODJ. ZA NUROTRAUMATOLOGIJU SA POLUINTEZIVNOM JEDINICOM, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 23.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 23.07.2020. do 23.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-3 sa koeficijentom 6 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naročito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila sprječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna

posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Musić Elma

Musić Elma

Tuzi, [redacted]

[redacted]

Poslodavac

Direktor,

dr.Ievto Erakovic

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/6
Podgorica,20.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat CAKOVIĆ VASILIJA za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, ODJ. ZA NUROTRAUMATOLOGIJU SA POLUINTEZIVNOM JEDINICOM, KLINIKA ZA NEUROHIRURGIJU ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001996/ dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, ODJ. ZA NUROTRAUMATOLOGIJU SA POLUINTEZIVNOM JEDINICOM, KLINIKA ZA NEUROHIRURGIJU, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni dio ove Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

DIREKTOR
dr Jevto Erakovi

CRNA GORA KLINIČKI CENTAR CRNE GORE Podgorica 1 PODGORICA

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: **03/01-16665/1**
Podgorica, **23.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i CAKOVIĆ VASILIJA iz , PODGORICA, sa JMBG [redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa CAKOVIĆ VASILIJA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNIČAR
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 23.07.2020 do 23.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, KLINIKA ZA NEUROHIRURGIJU, ODJ. ZA NUROTRAUMATOLOGIJU SA POLUINTEZIVNOM JEDINICOM, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 23.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 23.07.2020. do 23.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-3 sa koeficijentom 6 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naročito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna

posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Čaković Vasilija

Čaković Vasilija

[redacted]

Poslodavac
Direktor,

dr Nevto Draković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/31
Podgorica,20.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat STIJOVIĆ MARIJANA za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, ODJELJENJE ZA OFTALMOLOGIJU,
KLINIKA ZA OČNE BOLESTI ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001996/ dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, ODJELJENJE ZA OFTALMOLOGIJU, KLINIKA ZA OČNE BOLESTI, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni dio ove Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

D I R E K T O R
dr Jevto Eraković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: **03/01-16665/31**
Podgorica, **07.08.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i STIJOVIĆ MARIJANA iz , PODGORICA, sa JMBC [redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa STIJOVIĆ MARIJANA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima VII-1 STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je VISOKA MEDICINSKA SESTRA
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 10.08.2020 do 10.08.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta MEDICINSKA SESTRA, KLINIKA ZA OČNE BOLESTI, ODJELJENJE ZA OFTALMOLOGIJU, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 10.08.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 10.08.2020. do 10.11.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu VII-4 sa koeficijentom 7.2 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naručito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna

posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Stijović Marijana

[redacted]

Poslodavac

Direktor,

dr Jevto Eraković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/15
Podgorica,01.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat MULIĆ ARIJANA za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, ODJELJENJE ZA OFTALMOLOGIJU,
KLINIKA ZA OČNE BOLESTI ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001996/ dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, ODJELJENJE ZA OFTALMOLOGIJU, KLINIKA ZA OČNE BOLESTI, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni dio ove Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

D I R E K T O R
dr Jevto Eraković

28.07.2020 10:06

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: **03/01-16665/15**
Podgorica, **01.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19). JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i MULIĆ ARIJANA iz . PODGORICA, sa JMB[redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa MULIĆ ARIJANA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNIČAR
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 01.07.2020 do 01.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, KLINIKA ZA OČNE BOLESTI, ODJELJENJE ZA OFTALMOLOGIJU, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 01.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 01.07.2020. do 01.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-2 sa koeficijentom 5.68 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naročito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna

posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Mulić Arijana

Mulić Arijana

[redacted]

[redacted]

Poslodavac

Direktor,

dr Jevto Erakovic

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/15
Podgorica: 20.07.2020. god.

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m

O D L U K U

Bira se kandidat GENTIJANA EMŠIJA za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNIČAR INSTRUMENTAR, ODELJENJE ORALNE HIRURGIJE, STOMATOLOŠKA POLIKLINIKA,
na određeno vrijeme, uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom random mjestu Zavodu za zapošljavanje Grne Gore u Podgorici, reg. br. 201762001597 dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNIČAR INSTRUMENTAR, ODELJENJE ORALNE HIRURGIJE, STOMATOLOŠKA POLIKLINIKA na odredeno vrijeme.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata, odlučeno je kao u dispozitivu.

Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

DIREKTOR
dr Sevko Kraković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: **03/01-16665/13**
Podgorica, **20.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i EMŠIJA GENTIJANA iz , PODGORICA, sa JMBG [redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa EMŠIJA GENTIJANA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNIČAR
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 20.07.2020 do 20.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR INSTRUMENTAR, STOMATOLOŠKA POLIKLINIKA, ODJELJENJE ORALNE HIRURGIJE, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 20.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 20.07.2020. do 27.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-3 sa koeficijentom 6 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za .5 % za započetu 1 godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naručito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Emšija Gentijana

Poslodavac
Direktor,

dr Jevto Eraković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: **03/01-5274/1185**
Podgorica, **28.02.2020 . godine**

Na osnovu člana 47. tačka 3. Zakona o radu ("Sl.list CG", br. 74/19) , i člana 11 Granskog kolektivnog ugovora za zdravstvenu djelatnost („Sl.list CG" br. 30/16, 9/20), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , Ljubljanska bb, PODGORICA koju zastupa direktor dr Jevto Eraković (u daljem tekstu Poslodavac) i EMŠIJA GENTIJANA (u daljem tekstu Zaposleni), sa JMBG [redacted] zaključuju

ANEKS UGOVORA O RADU

Član 1.

Ugovorne strane su saglasne da se osnovni Ugovor o radu, zaključen izmedu Poslodavca i Zaposlenog
br. 03/01-29242/4 15.11.2019 godine, , izmijene na način kako je to utvrdeno odredbama ovog Aneks ugovora.

Član 2.

Član osnovnog Ugovora mijenja se i glasi:

Zaposlenom-oj, EMŠIJA GENTIJANA , za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, KLINIKA ZA OČNE BOLESTI , ODJELJENJE ZA OFTALMOLOGIJU
utvrđuje se zarada :
- tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni-a obavlja , razvrstavaju u grupu V-2 , sa koeficijentom 5.68 i dodatak , uvećana za .5 % za započetu 1 godinu radnog staža.

Član 3.

Sve ostale odredbe osnovnog Ugovora ostaju na snazi.

Član 4.

Ovaj Aneks ugovora sastavljen je u 2 (dva) primjerka, od kojih po 1 (jedan) primjerak pripada Zaposlenom i Poslodavcu.

Član 5.

Ovaj Aneks stupa na snagu danom potpisivanja, a primjenjuje se od 01.03.2020 .godine.

Zaposleni

Emšija Gentijana

Poslodavac
Direktor
dr Jevto Eraković

Klinički centar
Crne Gore

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

I Z J A V A

Izjavljujem da sam shodno članu 7 stav 1 Zakona o zabrani zlostavljanja na radu („Sl.list CG" br. 30/12 i 54/16), kao zaposleni u Kliničkom centru Crne Gore (PIB 02015366), u pisanoj formi upoznat sa pravima, obavezama i odgovornostima u vezi sa mobingom, u skladu sa prednje navedenim zakonom.
Isti mi je uručen u štampanoj formi.

EMŠIJA GENTIJANA [redacted]

Gentijana Emšić

DIREKTOR
Dr Ćazo Ćraković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE Podgorica 2 PODGORICA

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: **03/01-29242/4**
Podgorica, **15.11.2019 . godine**

Na osnovu čl. 21- 25 Zakona o radu ("Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14, 53/14, 04/18),
JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICA
koju zastupa direktor dr Jevto Eraković
i EMŠIJA GENTIJANA iz , PODGORICA, sa JMBG ([redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa EMŠIJA GENTIJANA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNIČAR
na ODREĐENO VRIJEME.

- zamjena do povratka privremeno odsutnog zaposlenog MEĐEDOVIĆ JASMINA

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, KLINIKA ZA OČNE BOLESTI, ODJELJENJE ZA OFTALMOLOGIJU, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 19.11.2019 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 19.11.2019. do 18.02.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-2 sa koeficijentom 5.05 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za .5 % za započetu 1 godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naručito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,

- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje

radnih obaveza,

12.nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Pripremila: Kalezić Velizarka
Rukovodilac

Zaposleni
Gentijana Emšija
Emšija Gentijana

Poslodavac
Direktor,
dr Jevto Brakočić

[redacted]

[redacted]

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/20
Podgorica: 20.07.2020. god.

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m

O D L U K U

Bira se kandidat PEŠIĆ MARKO za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNIČAR INSTRUMENTAR, ODELJENJE ORALNE HIRURGIJE, STOMATOLOŠKA POLIKLINIKA,
na određeno vrijeme, uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom random mjestu Zavodu za zapošljavanje Grne Gore u Podgorici, reg. br. 201762001597 dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNIČAR INSTRUMENTAR, ODELJENJE ORALNE HIRURGIJE, STOMATOLOŠKA POLIKLINIKA na odredeno vrijeme.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata, odlučeno je kao u dispozitivu.

Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

DIREKTOR
dr Nevio Ernković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: **03/01-16665/20**
Podgorica, **20.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i PEŠIĆ MARKO iz , PODGORICA, sa JMBG [redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa PEŠIĆ MARKO , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNIČAR
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 23.07.2020 do 23.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR INSTRUMENTAR, STOMATOLOŠKA POLIKLINIKA, ODJELJENJE ORALNE HIRURGIJE, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 23.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 23.07.2020. do 23.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-3 sa koeficijentom 6 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naročito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila sprijećenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna

posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Marko Pešić

Pešić Marko

[redacted]

[redacted]

Poslodavac
Direktor,

dr Jevto Eraković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/13
Podgorica,20.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat MILIĆ MARIJA za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, PEDIJATRISKI UC SA DNEVNOM BOLNICOM,
INSTITUT ZA BOLESTI DJECE ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001998 dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, PEDIJATRISKI UC SA DNEVNOM BOLNICOM, INSTITUT ZA BOLESTI DJECE, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni dio ove Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

D I R E K T O R
dr Jevto Eraković

27.07.2020 09:13

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: **03/01-16665/11**
Podgorica, **23.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i MILIĆ MARIJA iz , PODGORICA, sa JMBG [redacted] , zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa MILIĆ MARIJA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je PEDIJATRIJSKA SESTRA
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 23.07.2020 do 23.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, INSTITUT ZA BOLESTI DJECE, PEDIJATRISKI UC SA DNEVNOM BOLNICOM, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 23.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 23.07.2020. do 23.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-3 sa koeficijentom 6 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naročito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) izmedu zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna

posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stavl tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

MILIĆ MARIJA

Milić Marija

[redacted]

Poslodavac

Direktor

dr Jevto Erakovic

ČRNOGORSKI KLINIČKI CENTAR PODGORICA

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/14
Podgorica,20.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat BUBANJA TINA za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, PEDIJATRISKI UC SA DNEVNOM BOLNICOM,
INSTITUT ZA BOLESTI DJECE ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001998 dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, PEDIJATRISKI UC SA DNEVNOM BOLNICOM, INSTITUT ZA BOLESTI DJECE, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni dio ove Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

D I R E K T O R
dr Jevto Erakovic

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: **03/01-16665/12**
Podgorica, **23.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i BUBANJA TINA iz , PODGORICA, sa JMBG [redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa BUBANJA TINA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je PEDIJATRIJSKA SESTRA
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 23.07.2020 do 23.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, INSTITUT ZA BOLESTI DJECE, PEDIJATRISKI UC SA DNEVNOM BOLNICOM, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 23.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 23.07.2020. do 23.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-3 sa koeficijentom 6 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naručito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) izmedu zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna

posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Bubanja Tina

[redacted]

Poslodavac

CGO Direktor,

dr Jevto Eraković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/27
Podgorica,20.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat BABIĆ TAMARA za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, PEDIJATRISKI UC SA DNEVNOM BOLNICOM, INSTITUT ZA BOLESTI DJECE ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001998 dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, PEDIJATRISKI UC SA DNEVNOM BOLNICOM, INSTITUT ZA BOLESTI DJECE, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni dio ove Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

D I R E K T O R
dr Đevto Eraković

21.07.2020 10:46

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: **03/01-16665/27**
Podgorica, **20.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i BABIĆ TAMARA iz , PODGORICA, sa JMBG [redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa BABIĆ TAMARA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je PEDIJATRIJSKA SESTRA
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 28.07.2020 do 28.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, INSTITUT ZA BOLESTI DJECE, PEDIJATRISKI UC SA DNEVNOM BOLNICOM, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 28.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 28.07.2020. do 20.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-3 sa koeficijentom 6 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naručito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna

posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Babić Tamara

Babić Tamara

[redacted]

Poslodavac

Direktor,

dr Jevto Eraković



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: **03/01-16665/25**
Podgorica, **20.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i PEŠIĆ MILENA iz , PODGORICA, sa JMBG [redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa PEŠIĆ MILENA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je MEDICINSKA SEST.-TEH.
na ODREĐENO VRIJEME.

- na 12 mjeseci, od 22.07.2020 do 22.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR ANESTETICAR, KLINIKA ZA ANESTEZ.INTEZ. I TE, ODJELJENJE ZA ANESTEZIJU, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 22.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 22.07.2020. do 22.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-3 sa koeficijentom 6 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naročito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) izmedu zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna

posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Pešić Milena

[redacted]

Poslodavac
Direktor,

dr Jevto Eraković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/25
Podgorica,20.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat PEŠIĆ MILENA za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR ANESTETICAR, ODJELJENJE ZA ANESTEZIJU,
KLINIKA ZA ANESTEZ.INTEZ. I TE ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001996/ dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR ANESTETICAR, ODJELJENJE ZA ANESTEZIJU, KLINIKA ZA ANESTEZ.INTEZ. I TE, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni dio ove Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

DIREKTOR
*dr Jovo Eraković

21.07.2020 08:28

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/26
Podgorica,20.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat JAĆIMOVIĆ ANĐELA za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR ANESTETICAR, ODJELJENJE ZA ANESTEZIJU,
KLINIKA ZA ANESTEZ.INTEZ. I TE ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001996/ dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR ANESTETICAR, ODJELJENJE ZA ANESTEZIJU, KLINIKA ZA ANESTEZ.INTEZ. I TE, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni dio ove Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

D I R E K T O R
dr Jevto Ivaković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: **03/01-16665/26**
Podgorica, **20.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i JAĆIMOVIĆ ANĐELA iz , PODGORICA, sa JMBG [redacted], zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa JAĆIMOVIĆ ANĐELA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNIČAR
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 20.07.2020 do 20.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR ANESTETICAR, KLINIKA ZA ANESTEZ.INTEZ. I TE, ODJELJENJE ZA ANESTEZIJU, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 20.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 20.07.2020. do 20.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-3 sa koeficijentom 6 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za 1.5 % za započetu 3 godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naručito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna

posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Jaćimović Anđela

Jaćimović Anđela

[redacted]

Poslodavac

Direktor

dr Jevto Eraković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/19
Podgorica,20.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat DUPLJAK KARIMA za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, ODJELJENJE ZA LARINGOLOGIJU,
KLINIKA ZA OTOR. I MAX. HIRURG ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001996/ dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, ODJELJENJE ZA LARINGOLOGIJU, KLINIKA ZA OTOR. I MAX. HIRURG, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni dio ove Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

D I R E K T O R
dr Jevto Eraković

20.07.2020 09:14

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: **03/01-16665/19**
Podgorica, **23.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i DUPLJAK KARIMA iz . PODGORICA, sa JMBG [redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa DUPLJAK KARIMA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNIČAR
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 23.07.2020 do 23.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, KLINIKA ZA OTOR. I MAX. HIRURG, ODJELJENJE ZA LARINGOLOGIJU, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 23.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 23.07.2020. do 23.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-2 sa koeficijentom 5.68 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naročito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna

posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Karima Dupljak

Dupljak Karima

Poslodavac
Direktor,

dr Jevto Eraković

[redacted]

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/4
Podgorica,20.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat MARAŠ KAJA za obavljanje poslova radnog mjesta MEDICINSKO LABORATORIJSKI TEHNIČAR, ODSJEK ZA ODREDJIVANJE PARAMETARA IMUNUSKOG ODGOVORA,
CENTAR ZA MED.GENE.I IMUNOLOGI ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001577 dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta MEDICINSKO LABORATORIJSKI TEHNIČAR, ODSJEK ZA ODREDJIVANJE PARAMETARA IMUNUSKOG ODGOVORA, CENTAR ZA MED.GENE.I IMUNOLOGI, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni dio ove Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

DIREKTOR
dr Jevto Erakovic

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: **03/01-16665/1**
Podgorica, **23.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i MARAŠ KAJA iz , PODGORICA, sa JMBG [redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa MARAŠ KAJA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je LABORATORIJSKI TEHNIČAR..
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 23.07.2020 do 23.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta MEDICINSKO LABORATORIJSKI TEHNIČAR, CENTAR ZA MED.GENE.I IMUNOLOGI, ODSJEK ZA ODREDJIVANJE PARAMETARA IMUNUSKOG ODGOVORA, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 23.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 23.07.2020. do 23.10.2021 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-3 sa koeficijentom 6 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni

mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana

plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naročito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,

- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obavezе ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,

12.nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Maraš Kaja

Maraš Kaja

[redacted]

Poslodavac

Direktor,

dr Jevto Eraković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/10
Podgorica,30.06.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat GLOBAREVIĆ ŽAKLINA za obavljanje poslova radnog mjesta GINEKOLOSKO AKUSERSKA SESTRA, AKUŠERSKO ODJELJENJE,
KLINIKA ZA GINEK. I AKUŠERSTVO ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001595 dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta GINEKOLOSKO AKUSERSKA SESTRA, AKUŠERSKO ODJELJENJE, KLINIKA ZA GINEK. I AKUŠERSTVO, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni dio ove Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

DIREKTOR
dr Jevto Eraković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: **03/01-16665/8**
Podgorica, **01.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Erakovic i GLOBAREVIĆ ŽAKLINA iz , PODGORICA, sa JMBG [redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa GLOBAREVIĆ ŽAKLINA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je AKUŠERSKA SESTRA
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 01.07.2020 do 01.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR. KLINIKA ZA GINEK. I AKUŠERSTVO, ODJELJENJE ZA TERMINSKU NOVORO, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 01.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 01.07.2020. do 01.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-3 sa koeficijentom 6 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naročito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna

posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Globarević Žaklina

Globarević Žaklina

[redacted]

Poslodavac

Direktor

dr Jevto Eraković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/10
Podgorica,19.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat ŠARANOVIĆ ANDREA za obavljanje poslova radnog mjesta GINEKOLOSKO AKUSERSKA SESTRA, AKUŠERSKO ODJELJENJE,
KLINIKA ZA GINEK. I AKUŠERSTVO ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001595 dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta GINEKOLOSKO AKUSERSKA SESTRA, AKUŠERSKO ODJELJENJE, KLINIKA ZA GINEK. I AKUŠERSTVO, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni dio ove Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

DIREKTOR
dr Jevto Eraković

CRNA GORA KLINIČKI CENTAR CRNE GORE Podgorica

23.07.2020 1:04

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: **03/01-1665/7**
Podgorica, **19.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i ŠARANOVIĆ ANDREA iz , PODGORICA, sa JMBG [redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa ŠARANOVIĆ ANDREA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je AKUŠERSKA SESTRA
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 19.07.2020 do 19.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, KLINIKA ZA GINEK. I AKUŠERSTVO, ODJELJENJE ZA TERMINSKU NOVORO, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 19.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 19.07.2020. do 19.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-3 sa koeficijentom 6 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naročito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna

posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Šaranović Andrea

Šaranović Andrea

[redacted]

[redacted]

Poslodavac

Direktor,

dr Jevto Eraković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/12
Podgorica,20.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat BORIČIĆ DRAGANA za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, ODJ. OPŠTE UROLOGIJE SA TRANSPLATACIJOM, KLINIKA ZA UROLOGIJU ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001996/ dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, ODJ. OPŠTE UROLOGIJE SA TRANSPLATACIJOM, KLINIKA ZA UROLOGIJU, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni dio ove Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

D I R E K T O R
dr Jevto Eraković

PODGORICA CRNA GORA KLINIČKI CENTAR

27.07.2020 08:35

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: **03/01-16665/10**
Podgorica, **24.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i BORIČIĆ DRAGANA iz , PODGORICA, sa JMBG [redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa BORIČIĆ DRAGANA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je MEDICINSKA SEST.-TEH.
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 24.07.2020 do 24.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR, KLINIKA ZA UROLOGIJU, ODJ. OPŠTE UROLOGIJE SA TRANSPLATACIJOM, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 24.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 24.07.2020. do 24.10.2021 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu V-2 sa koeficijentom 5.68 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za 14.5 % za započetu 22 godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naročito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obavcze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obavcze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obavcze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) izmedu zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna

posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Boričić Dragana

[redacted]

Poslodavac
Direktor,

dr Jevto Erakovic

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/7
Podgorica,20.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat ŠĆEPANOVIĆ NEVENA za obavljanje poslova radnog mjesta FIZIOTERAPEUT, ODJELJENJE ZA RANU REHABILITACIJU,
CENTAR ZA FIZ. MED. I REH. ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001984 dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta FIZIOTERAPEUT, ODJELJENJE ZA RANU REHABILITACIJU, CENTAR ZA FIZ. MED. I REH., na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni dio ove Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

D I R E K T O R
dr Jevto Erakovic

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: **03/01-16665/4**
Podgorica, **23.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i ŠĆEPANOVIĆ NEVENA iz , PODGORICA, sa JMBG [redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa ŠĆEPANOVIĆ NEVENA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima VII-1 STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je SPECIJALISTA PRIMJENJENE FIZIOTERAPIJE
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 24.07.2020 do 24.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta FIZIOTERAPEUT, CENTAR ZA FIZ. MED. I REH., ODJELJENJE ZA RANU REHABILITACIJU, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 24.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 24.07.2020. do 24.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu VIII sa koeficijentom 8.09 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni

mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana

plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naročito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,

- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,

12.nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Šćepanović Nevena

[redacted]

Poslodavac
Direktor,

dr Jevto Eraković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/14
Podgorica,20.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat ŠĆEPANOVIĆ MARKO za obavljanje poslova radnog mjesta FIZIOTERAPEUT, ODJELJENJE ZA RANU REHABILITACIJU,
CENTAR ZA FIZ. MED. I REH. ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001984 dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta FIZIOTERAPEUT, ODJELJENJE ZA RANU REHABILITACIJU, CENTAR ZA FIZ. MED. I REH., na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni dio ove Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

DIREKTOR
dr Jevto Eraković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: **03/01-16665/14**
Podgorica, **27.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i ŠĆEPANOVIĆ MARKO iz , PODGORICA, sa JMBG [redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa ŠĆEPANOVIĆ MARKO , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima VII-1 STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je BEČELOR PRIMIJENJENE FIZIOTERAPIJE
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 27.07.2020 do 27.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta FIZIOTERAPEUT, CENTAR ZA FIZ. MED. I REH., ODJELJENJE ZA RANU REHABILITACIJU, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 27.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 27.07.2020. do 27.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu VII-4 sa koeficijentom 7.2 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni

mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana

plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naročito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,

- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,

12.nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Šćepanović Marko

[redacted]

Poslodavac
Direktor,

dr Jevto Eraković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/11
Podgorica,20.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat ŠĆEPANOVIĆ MARIJA za obavljanje poslova radnog mjesta FIZIOTERAPEUT, ODJELJENJE ZA RANU REHABILITACIJU,
CENTAR ZA FIZ. MED. I REH. ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762001984 dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta FIZIOTERAPEUT, ODJELJENJE ZA RANU REHABILITACIJU, CENTAR ZA FIZ. MED. I REH., na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni dio ove Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

D I R E K T O R
dr Jevto Eraković

27.07.2020 08:44

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: **03/01-16665/9**
Podgorica, **27.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i ŠĆEPANOVIĆ MARIJA iz , PODGORICA, sa JMBG [redacted]. zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa ŠĆEPANOVIĆ MARIJA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima VII-1 STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je SPECIJALISTA PRIMJENJENE FIZIOTERAPIJE
na ODREĐENO VRIJEME.

- na 12 mjeseci, od 27.07.2020 do 27.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta FIZIOTERAPEUT, CENTAR ZA FIZ. MED. I REH., ODJELJENJE ZA RANU REHABILITACIJU, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 27.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 27.07.2020. do 27.10.2021 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu VIII sa koeficijentom 8.09 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni

mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana

plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naročito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,

- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,

12.nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

[redacted]

Poslodavac
Direktor,

dr Jevto Eraković

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: 03/01-13607/26
Podgorica,20.07.2020 .godine

Na osnovu člana 19 Statuta JZU Klinički centar Crne Gore, d o n o s i m,

O D L U K U

Bira se kandidat MIRANOVIĆ SLAVICA za obavljanje poslova radnog mjesta RADNICA NA ODRZAVANJU HIGIJENE, ZAJEDNIČKI KADAR,
HIRURŠKA KLINIKA ,
na Određeno vrijeme do 12 mjeseci , uz probni rad od 3 mjeseca.

JZU Klinički centar Crne Gore će zaključiti Ugovor o radu sa izabranim kandidatom prije njegovog početka rada.

Odluka stupa na snagu danom donošenja.

O b r a z l o ž e nj e:

JZU Klinički centar Crne Gore, podnio je prijavu o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje Crne Gore u Podgorici, reg.br. 201762002000 dana 19.06.2020. godine za obavljanje poslova radnog mjesta RADNICA NA ODRZAVANJU HIGIJENE, ZAJEDNIČKI KADAR, HIRURŠKA KLINIKA, na Određeno vrijeme .

Prijavu na oglas su podnijeli kandidati navedeni u sačinjenoj listi kandidata, koja je sastavni dio ove Odluke.

Razmatrajući dokumentaciju prijavljenih kandidata,odlučeno je kao u dispozitivu.
Kandidatima će se dostaviti posebno obavještenje o izboru, sa pravnom poukom.

Pripremila: TOMOVIĆ MARIJANA

DOSTAVITI:
-Personalnoj službi

DIREKTOR
dr Jevto Eraković

30.07.2020 11:12

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
Broj: **03/01-16665/26**
Podgorica, **20.07.2020 . godine**

Na osnovu čl. 37. Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICAkoju zastupa direktor dr Jevto Eraković i MIRANOVIĆ SLAVICA iz , PODGORICA, sa JMBG [redacted] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa MIRANOVIĆ SLAVICA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima III STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je FRIZER ZA ŽENE
na O D R E Đ E N O V R I J E M E.

- na 12 mjeseci, od 22.07.2020 do 20.07.2021

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta RADNICA NA ODRZAVANJU HIGIJENE, HIRURŠKA KLINIKA, ZAJEDNIČKI KADAR, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.
Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 22.07.2020 . godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog 22.07.2020. do 22.10.2020 godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.
Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u grupu I-1 sa koeficijentom 3.31 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za % za započetu godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6.

Zarada zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekino u toku naredne nedelje.

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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika 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 i ovim Ugovorom o radu.

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.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naručito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,

- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:
- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna

posljedica.

Član 21.

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

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

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

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Zaposleni

Miranović Slavica

[redacted]

Poslodavac
Direktor,

dr Ieuto Eraković

CRNA GORA PODGORICA