

Dijana Djukanovic

From: domzdravljadg <domzdravljadg@t-com.me>
Sent: Thursday, July 28, 2022 11:08 AM
To: Finansiranje
Subject: Dom zdravlja Danilovgrad
Attachments: DOKUMENTACIJA O ZAPOSŁJAVANJU.pdf

AGENCIJA ZA SPOSREĐIVANJE KURIRUJE
POŠLOVKE

Primljeno	28-07-2022	Službenost
Org. jed.	05-01-920/12.952	

Poštovani,

U prilogu Vam šaljem dokumentaciju o zapošljavanju jednog izvršioca.

S poštovanjem.



ZU Dom zdravlja
„Dimitrije-Dika Marenic“ Danilovgrad
i Bokeljske brigade bb Danilovgrad,
Crna Gora

Email: domzdravljadg@t-com.me
Tekući račun: 535-10935-60
Tel/Fax: +382 (0)20 811 575
PIB: 02015862

Broj: 1991

Datum: 26.07.2022.

Na osnovu čl. 31, 32, 34, 35 i 36 Zakona o radu („Sl. list CG“, br. 74/19), na osnovu Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru („Sl. list CG“, br. 16/16, 83/16, 21/17, 42/17, 12/18, 39/18, 42/18, 34/19, 130/21, 146/21), u skladu s Odlukom o izboru kandidata broj: 1986 od 26.07.2022. godine, ZU Dom zdravlja „Dimitrije-Dika Marenic“ u Danilovgradu, koju zastupa direktor **dr Todor Tomašević**, (u daljem tekstu: poslodavac) i **Kalezić Sanja**, VSS – doktor medicine, JMBG [redacted] eg. br. radne knjižice [redacted] prebivalištem na adresi: [redacted] (u daljem tekstu: zaposlena), zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1

PREDMET UGOVORA

Predmet ovog Ugovora je zasnivanje i regulisanje radnog odnosa i uslova rada između Poslodavca i Zaposlene, a kako je to predviđeno odredbama koje slijede, u skladu sa Zakonom o radu („Sl. list CG“, br. 74/19) i ostalim aktima: Opštim kolektivnim ugovorom („Sl. list CG“ br. 14/14, 40/18, 37/19 i 74/19), Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu djelatnost („Sl. list CG“ br. 30/16, 9/20, 142/21) (u daljem tekstu svi zajedno: kolektivni ugovori), Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta broj: 186 od 26.01.2022. godine.

Član 2

VRIJEME I MJESTO RADA

Radni odnos između Poslodavca i Zaposlene zasniva se danom stupanja na rad.

Zaposlena je dužna da stupi na rad dana 27.07.2022. godine, a radni odnos se zasniva na neodređeno vrijeme sa punim radnim vremenom. Ukoliko zaposlena ne stupi na rad sa ovim danom smatra se da nije zasnivala radni odnos, osim ako je spriječena da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu s kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposlena drugačije dogovore.

Mjesto rada Zaposlene je **Danilovgrad**.

U slučaju potrebe procesa i organizacije rada, Zaposlena može biti raspoređena na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njene stručne spreme, kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom o radu.

Član 3

VRSTA I OPIS POSLOVA

Zaposlena zasniva radni odnos na radnom mjestu **Izabrani doktor za odrasle**, koje je utvrđeno Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta broj: 186 od 26.01.2022. godine.

Poslovi radnog mjesta koje zaposlena obavlja su: u prilogu Ugovora.

Zaposlena je dužna da savjesno i odgovorno obavlja poslove radnog mjesta u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima i aktima poslodavca.

Za obavljanje poslova odgovorna je direktoru Ustanove.

Probni rad traje 6 (šest) mjeseci, za to vrijeme zaposlena ima sva prava i obaveze iz radnog odnosa.

Poslodavac će izvršiti ocjenu radnih i stručnih sposobnosti zaposlene na probnom radu.

Smatra se da je zaposlena zadovoljila na probnom radu ako poslodavac nakon 6 mjeseci ne donese pojedinačni akt kojim se konstatuje da zaposlena nije zadovoljila na probnom radu.

Član 4

NAKNADA ZA RAD – ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

Zaposlena ima pravo na odgovarajuću zaradu, naknadu zarade i druga primanja u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima.

Ugovorne strane su saglasne da za izvršavanje povjerenih poslova zaposlenoj pripada mjesečna neto zarada definisana platnim razredom grupa poslova C, podgrupa 3 i koeficijentom **15,99** utvrđenim Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru.

Osnovna zarada zaposlene uvećava se po osnovu minulog rada i to za svaku započetu godinu rada do 10 godina za 0,5%, od 10-20 godina za 0,75% i preko 20 godina za 1,00%. , rada na dan državnog ili vjerskog praznika, prekovremenog rada i pripravnosti kod kuće.

Zaposlena ima pravo na uvećanje zarade i druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Zakonom, Opštim i Granskim kolektivnim ugovorima i aktima poslodavca.

Zarada i naknade zarade isplaćuje se jedanput mjesečno, po pravilu do 10-tog u mjesecu za prethodni mjesec.

Zaposlena ima pravo na naknadu povećanih troškova za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu.

Član 5

RADNO VRIJEME I PRAVILA KOJA SE ODOSE NA OBAVLJANJE POSLA

Poslodavac i Zaposlena su saglasni da je ovaj Ugovor zaključen na puno radno vrijeme koje iznosi 40 časova u radnoj nedjelji.

Rad u na poslovima ovog radnog mjesta se organizuje u dvije smjene i to u vremenu od 7:00 do 14:00h – prva smjena i od 14:00 do 21:00h – druga smjena, s tim što se subotom i nedjeljom prema rasporedu organizuje rad kako bi popunili 40-časovno radno vrijeme.

Zaposlena je dužna raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju potrebe procesa i organizacije rada, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima, o čemu Poslodavac donosi posebnu odluku.

Član 6

ODMOR I ODSUSTVA SA RADA

Zaposlena ima pravo na odmor u toku dnevnog rada, sedmični odmor i godišnji odmor, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima.

Zaposlena ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, za puno radno vrijeme, koji se koristi u vremenu koje utvrdi Poslodavac, s tim što se taj odmor ne može koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

Zaposlena ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana i pravo na sedmični odmor u skladu sa zakonom.

Zaposlena ima pravo na godišnji odmor u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima. Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora uz prethodnu konsultaciju Zaposlene. Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora se dostavlja zaposlenoj najkasnije 30 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora osim u slučajevima kada Zaposleni zahtjeva u kraćem roku a Poslodavac se saglasi. Poslodavac ne smije Zaposlenom da uskrati pravo na godišnji odmor, niti se Zaposlena može odreći prava na godišnji odmor. Poslodavac može da izmijeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora u skladu sa zakonom, ako to zahtjevaju potrebe posla.

Zaposlena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Zaposlena ima pravo na odsustvo sa rada bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo) u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima.

Zaposlenoj miruju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada ako odsustvuje sa rada u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu.

Član 7

ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU

Zaposlena ima pravo na zaštitu na radu, a Poslodavac je dužan da Zaposlenoj obezbijedi zaštitu na radu u skladu sa zakonom, propisanim mjerama i normativima zaštite na radu i kolektivnim ugovorima.

Zaposlena je dužna da obavijesti poslodavca o situacijama koje po mišljenju Zaposlene mogu da predstavljaju opasnost za život i zdravlje i sa kojima Zaposlena ne može da se suoči na odgovarajući način, ili o svakoj situaciji za koju Zaposlena ima objektivnih razloga da smatra da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život ili zdravlje.

Zaposlena je dužna da poštuje propise o zaštiti i zdravlju na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje kao i život i zdravlje drugih lica u skladu s posbnim zakonom i internom regulativom koja uređuje ovu oblast.

Član 8

POVJERLJIVI PODACI I ZAŠTITA PODATAKA

Zaposlena je dužna da čuva sve informacije koje se tiču Poslodavca, bilo koje vrste, kao i informacije koje sazna zbog vršenja svog posla ili u vezi sa istim, kako za vrijeme trajanja tako i po prestanku ovog Ugovora, na način kako je to regulisano internim aktima Poslodavca.

Zaposlena je saglasna da Poslodavac ima pravo da prikuplja, obrađuje podatke o zaposlenima i čuva dosijea zaposlenih i to lične podatke kao što su: prijava za posao, reference, adrese, brojeve telefona, e-mail adrese, evidenciju o zaradama, prisustvu na radu, usavršavanju, disciplinskim mjerama, i druge podatke koji se odnose na radni odnos i rad Zaposlenog.

Zaposlena na ovaj način daje svoj pristanak na upotrebu, čuvanje i obradu podata koji se odnose na njega sve u skladu sa odredbama Zakona o zaštiti podataka o ličnosti. Poslodavac će koristiti, čuvati i obrađivati lične podatke Zaposlene za potrebe administracije, statističke analize, uplate, i u druge svrhe koji su u direktnoj vezi sa radom Zaposlene.

Poslodavac će prikupljati, čuvati i obrađivati lične podatke članova porodice zaposlene samo u obimu i trajanju koji je neophodan za ostvarivanje prava po osnovu rada Zaposlene, odnosno ostvarivanje prava na obavezno socijalno osiguranje, prava na pomoći i druge benefite, i na ovaj način Zaposlena daje svoj pristanak.

Obrada ličnih podataka Zaposlene i članova njene porodice traje samo dok postoji potreba odnosno zakonom propisan rok za time.

Član 9

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Radni odnos Zaposlenoj može prestati u sljedećim slučajevima:

Po sili zakona u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu.

Sporazumom Poslodavca i Zaposlene zaključivanjem u pisanoj formi sa određenim danom prestanka radnog odnosa. Sporazum će proizvoditi pravno dejstvo ovjerom kod notara, suda ili organa lokalne uprave.

Otkazom od strane Zaposlene koji dostavlja Poslodavcu u pisanoj formi, prethodno ovjeren od strane notara, suda ili organa lokalne uprave, najmanje 30 (trideset) dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa, osim ako se Poslodavac naknadno ne saglasi da otkazni rok bude kraći. Nepoštovanjem otkaznog roka Poslodavac ima pravo naknade štete koja se određuje srazmjerno dužini neispoštovanog roka prema zaradi koju je Zaposlena ostvarila u mjesecu koji je prethodi otkazu.

Otkazom od strane Poslodavca u slučajevima: -kolektivnog otpuštanja, -otkazivanja ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom zaposlene, -individualnim otkazom u slučajevima kada ne mora voditi postupak utvrđivanja odgovornosti zaposlene i to: 1) neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od 3 mjeseca; 2) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti

sa radom kod Poslodavca zbog: - povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime izaziva opasnost po sopstveni ili zdravlje drugih zaposlenih, - dolaskom na posao pod dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci, opijanja u toku rada ili upotrebe psihoaktivnih supstanci, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane ovlašćenog lica u skladu s propisima koji regulišu ovi oblast i internim aktima, - neopravdanog izostajanja sa posla tri ili više dana uzastopno, odnosno pet radnih dana s prekidima u toku 12 mjeseci, - pravosnažne odluke suda kojom je osuđen za krivično djelo zloupotreba službenog položaja, - odavanjem poslovne tajne utvrđene internim Pravilnikom o poslovnoj tajni, - učinjenog krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom, - upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom ili oruđem za rad suprotno aktu poslodavca; 3) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno da neistinite podatke koji se odnose na uslove zasnivanja radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova; 4) ako odbije da zaključi aneks ovog Ugovora o radu a odnosi se na raspoređivanje na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa ili organizacije rada; 5) ako odbije da zaključi aneks ovog Ugovora radi raspoređivanja u drugo mjesto rada na odgovarajući posao u smislu člana 50 Zakona o radu; 6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca po bilo kom osnovu, odnosno ako u roku od 3 (tri) dana od dana izdavanja ne dostavi potvrdu doktora medicine Poslodavcu, lično ili preko drugog lica, odnosno ako u roku od 5 (pet) dana od dana izdavanja ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad izdat od strane doktora medicine; 7) ako se bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od 2 (dva) radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno u roku od 15 (petnaest) dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada; 8) zbog kolektivnog otpuštanja kod poslodavca, ako mu nije obezbijedeno neko od prava propisanih Zakonom o radu; 9) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorima.

Član 10

OSTALE ODREDBE

Zaposlena ima pravo na stručno usavršavanje i osposobljavanje, u skladu s potrebama Poslodavca.

Zaposlena je dužna:

- da savjesno i odgovorno obavlja poslove radnog mjesta,
- da poštuje organizaciju rada kod Poslodavca,
- da vodi računa i savjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima Poslodavca,
- da u roku od tri dana od dana promjene adrese stanovanja o tome obavijesti Poslodavca,
- da postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorima, ovim Ugovorom o radi i internim aktima Poslodavca.

Zaposlena koja svojom krivicom ne ispunjava radne dužnosti i obaveze ili se ne pridržava odluka koje su donijeli nadležni organi Poslodavca, čini povredu radne obaveze za koje se mogu izreći mjere: opomena, novčana kazna, uslovni prestanak radnog odnosa i prestanak radnog odnosa. Smatra se da je Zaposlena odgovorna za povredu radne obaveze ako je učini sa umišljajem ili iz nehata. Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem.

Novčana kazna za lakše povrede radne obaveze može se izreći u visini od 20% mjesečne zarade Zaposlene ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju do tri mjeseca.

Novčana kazna za teže povrede radne obaveze može se izreći u visini od 20% do 30% mjesečne zarade Zaposlene ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca.

Postupak za utvrđivanje povreda radnih obaveza sprovodi se u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima ukoliko one nijesu u suprotnosti sa zakonom. Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi direktor.

Ako Zaposlena u radu, odnosno u vezi sa radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužna je da štetu nadoknadi u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima. Ako zaposlena pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, Poslodavac je dužan da joj naknadi štetu, u skladu sa zakonom, ukoliko je odgovoran za njen nastanak.

U skladu sa Zakonom o radu zabranjena je diskriminacija zaposlenih.

Poslodavac i Zaposlena su saglasni da, ukoliko u toku trajanja ugovornog odnosa dođe do izmjene kolektivnih ugovora, isti će se, stupanjem na snagu, primjenjivati na ugovorne strane.

Poslodavac se obavezuje da prijavi zaposlenu na obavezno penzijsko osiguranje u skladu sa zakonom, danom stupanja na rad.

Član 11

PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Na prava i obaveze koje nijesu utvrđeni ovim Ugovorom o radu, primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona, podzakonskih akata, Opšteg kolektivnog ugovora i Granskog kolektivnog ugovora za zdravstvenu djelatnost.

Zaposlena svojim potpisom na ovom Ugovoru o radu potvrđuje da je upoznata sa internim aktima Poslodavca koji važe na dan njegovog potpisivanja, te da je upoznata sa propisima i pravilima koji se odnose na zaštitu i zdravlje na radu i zaštitu od diskriminacije i mobinga.

Sve eventualne sporove koji mogu proisteci iz ovog Ugovora o radu Poslodavac i Zaposlena rješavaće kod Agencije za mirno rješavanje sporova i Centra za alternativno rješavanje sporova. U slučaju da ne postignu dogovor spor će rješavati nadležni sud.

Izmjene ovog Ugovora o radu vrše se putem aneksa ugovora u pisanom obliku.

Ovaj ugovor je sačinjen u 4 (četiri) istovjetna primjerka od kojih se 1 (jedan) primjerak uručuje zaposlenom, 1 (jedan) primjerak Poreskoj upravi, a 2 (dva) zadržava poslodavac.

Ovaj Ugovor je zaključen potpisivanjem od strane Zaposlene i Poslodavca i stupa na snagu dana 27.07.2022. godine.

Poslodavac i Zaposlena svojim potpisima potvrđuju da su ovaj Ugovor o radu pročitale, razumjele i da isti predstavlja saglasnost njihove svarne, ozbiljne i slobodno izražene volje.

ZAPOSLENA

Kalezić Sanja

Kalezić Sanja



**POSLODAVAC
DIREKTOR**

dr Todor Tomašević

Todor Tomašević