

Crna Gora
AGENCIJA ZA SPRIJEČAVANJE KORUPCIJE
26-05-2022

Primljeno	Org. jed	Broj	Datum	Vrijednost
03-04-2020/5012				

Tema: Emailing: Ugovori za zaposlene

Ugovori za zaposlene

1

eJZU Dom zdravlja Nikšić

Broj: 1019

Datum: 14.5.2021.god

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 31-36 Zakona o radu (Sl.List Crne Gore br.74/2019) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Radoja Dakića bb, koju zastupa V.D. Direktora dr Vera Bulatović (u daljem tekstu: Poslodavac) i dr Maja Bošković sa boravištem u Nikšiću JMBG (u daljem tekstu:Zaposleni) zaključuju:

UGOVOR O RADU

Član 1.

Ovim Ugovorom u skladu sa Zakonom, zasniva se radni odnos na određeno vrijeme između Poslodavca i Zaposlenog.

Poslodavac i zaposleni prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost i ovim Ugovorom.

Član 2.

Zaposleni Dr Maja Bošković se raspoređuje na radno mjesto Id za odrasle u JZU Dom zdravlja Nikšić - za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen VII-1 ili VII-2 stepen stručne spremlje radno iskustvo 12 mjeseci i položen državni ispit.

Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme u periodu od **24.05.2021 god. 23.05.2022-.god.**

Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana **24.05.2021.godine**

Ukoliko bez opravdanog razloga, u skladu sa Kolektivnim ugovorom, ne počne sa radom tog dana smatraće se da nije zasnovao radni odnos.

Član 5.

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom od 8 časova dnevno u petodnevnoj radnoj nedjelji. Puno radno vrijeme u radnoj nedjelji iznosi 40 časova

Član 6.

Poslodavac ima pravo da izvrši preraspodjelu radnog vremena shodno odredbama člana 53 i 54 Zakona o radu /"Sl.list CG" br. 49/08/

Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova IX-2 sa koeficijentom 9,25 Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje: _____.

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

- do 10 godina 0,50 %
- od 10 – 20 godina 0,75 %
- preko 20 godina 1,00 %

Zarada zaposlenom se može uvećati i po drugim osnovima u skladu sa kolektivnim ugovorima.

Član 8.

Zaposleni ima pravo na naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja po osnovu rada u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Član 9.

Ugovorne strane su saglasne da se isplata zarade i naknade zarade vrši jedanput mjesečno, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno i godišnji odmor, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo sa rada, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 11.

U slučaju potrebe procesa i organizacije rada zaposleni može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima.

Član 12.

Nakon isteka ugovora o radu zaposlena stiče pravo da dobije specijalizaciju po izboru u skladu sa mogućnostima zdravstvene Ustanove.

U slučaju statusnih promjena ova se obaveza prenosi na njegovog pravnog sledbenika.

Član 13

Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom, propisanim mjerama i normativima zaštite na radu i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 14.

Zaposleni podliježe disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Član 15.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom, aktom o sistematizaciji radnih mjesta i ovim Ugovorom, a naročito: da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao u skladu

sa pravilima struke, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da čuva imovinu poslodavca, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu Poslodavca obavijesti nadležna ovlaštena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica, da odmah, a najkasnije u roku od 3 dana obavijesti Poslodavca o sprječenosti dolaska na posao i da po dolasku 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 i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

Član 16.

U slučaju da se zaposleni na radu ne pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom, odgovara za povredu radne obaveze.

Za povredu radne obaveze zaposlenom se može izreći jedna od sledećih mjera:

- novčana kazna (do 20% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 3 mjeseca, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena), za lakšu povredu i
- prestanak radnog odnosa, za težu povredu radne obaveze.

Lakše povrede radnih obaveza su:

- neopravdano izostajanje sa rada 1 dan
- neobavješćavanje Poslodavca najkasnije u roku od 3 dana o sprječenosti dolaska na rad
- nepoštovanje radnog vremena
- prouzrokovanje manje materijalne štete
- neuredno i neodgovorno obavljanje poslova radnog mjesta
- davanje netačnih podataka o Poslodavcu
- neuredno i nesavjesno čuvanje službenih podataka
- nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano
- izazivanje nereda i učestvovanje u tuči na radnom mjestu
- nedolično ponašanje zaposlenog
- korišćenje sredstava poslodavca bez saglasnosti poslodavca, u manjem obimu
- odbijanje odnosno nepružanje stručne pomoći drugim zaposlenima.

Teže povrede radnih obaveza su:

- neopravdano odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze
- neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza
- nezakonito raspolaganje sredstvima rada i Imovinom Poslodavca
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od 3 mjeseca uzastupno
- povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda, požara i opasnih materija i nepreduzimanje mjera za zaštitu zaposlenih i sredstava Poslodavca
- zloupotreba službenog položaja i prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne tajne
- zloupotreba prava korišćenja bolovanja
- ometanje zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza
- neizvršavanje odluka Poslodavca
- dolazak na rad u alkoholisanom stanju, optijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga
- samovoljno napuštanje radnog mjesta
- radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojima je učinjeno krivično djelo.

Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže se uređuju Kolektivnim ugovorom.

Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi nadležni organ Poslodavca, odnosno Direktor.

Ako zaposleni na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi štetu koju je zaposleni pretrpio na radu ili u vezi sa radom, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 17.

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

Član 18.

Svaka od ugovornih strana može ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada kroz aneks Ugovora o radu, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 19.

Na prava i obaveze koja nijesu utvrđena ovim ugovorom primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i Kolektivnog ugovora.

Član 20.

Zaposleni je upoznat sa odredbama opštih akata poslodavca, na koje upućuju pojedinačne odredbe ovog Ugovora, i sa njima je saglasan.

Član 21.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

Član 22.

Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu zaposleni i poslodavac, ili lice koje on ovlasti.

Član 23.

Ovaj Ugovor je sačinjen u 4 (četiri) istovjetna primjerka, od kojih se, nakon potpisa i ovjere, jedan primjerak uručuje zaposlenom, a tri primjerka zadržava Poslodavac.

ZAPOSLENI
Dr Maja Bošković
Maja Bošković

Dostavljeno:

- zaposlenom
- ek. fin. službi
- dosije
- arhivi

POSLODAVCA
Dr. Vera Bulatović
Vera Bulatović

JZU Dom zdravlja Nikšić

Broj: 202

vrijeme 13¹⁰

Datum: 24.05.22

Ugovor o radu na određeno

Na osnovu člana 29-33 i 37 Zakona o radu (Sl. List CG br.74/19, 8/21,59/21,68/21 i 145/21) i Granskog kolektivnog ugovora za zdravstvenu djelatnost (Sl.list CG 30 /16,9/20,142/21) Opšteg kolektivnog ugovora ugovorne strane:

1.JZU Dom zdravlja Nikšić,sa sjedištem u Nikšiću, ul.Radoja Dakića bb, koga zastupa Direktor doma zdravlja dr Vera Bulatović, (u daljem tekstu Poslodavac)

2.dr Maja Bošković sa prebivištem u Nikšiću.JMBG (u daljem tekstu ugovora Zaposleni) zaključuju:

UGOVOR O RADU

Član 1.

Poslodavac i zaposleni prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom,Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost i ovim Ugovorom.

Član 2.

Zaposlen dr Maja Bošković se raspoređuje na radno mjesto ID za odrasle u JZU Dom zdravlja Nikšić za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen VII-1 ili VII-2 stepen stručne spreml radno iskustvo od 12 mjeseci.

Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme od 12 mjeseca u periodu od 24.05.2022 godine do 24.05.2023 god

Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 24.05.2022.godine

Ukoliko bez opravdanog razloga, u skladu sa Kolektivnim ugovorom, ne počne sa radom tog dana smatraće se da nije zasnovaó radni odnos

Član 5.

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom od 8 časova dnevno u petodnevnoj radnoj nedjelji. Puno radno vrijeme u radnoj nedjelji iznosi 40 časova

Član 6.

Poslodavac ima pravo da izvrši preraspodjelu radnog vremena shodno odredbama člana 53 i 54 Zakona o radu /Sl.list CG* br. 49/08/

Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova V sa koeficijentom 11,3 Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

- do 10 godina 0,50 %
- od 10 – 20 godina 0,75 %
- preko 20 godina 1,00 %

Zarada zaposlenom se može uvećati i po drugim osnovima u skladu sa kolektivnim ugovorima.

Član 8

Zaposleni ima pravo na naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja po osnovu rada u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Član 9.

Ugovorne strane su saglasne da se isplata zarade i naknade zarade vrši jedanput mjesečno, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno i godišnji odmor, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo sa rada, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 11.

U slučaju potrebe procesa i organizacije rada zaposleni može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima.

Član 12.

Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom, propisanim mjerama i normativima zaštite na radu i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 13.

Zaposleni podliježe disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Član 14.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom, aktom o sistematizaciji radnih mjesta i ovim Ugovorom, a naročito, da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni

mu posao u skladu sa pravilima struke, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da čuva imovinu poslodavca, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu Poslodavca obavijesti nadležna ovlaštena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na odklanjanju posljedica, da odmah, a najkasnije u roku od 3 dana obavijesti Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku 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 i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

Član 15.

U slučaju da se zaposleni na radu ne pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom, odgovara za povredu radne obaveze.

Povrede radnih obaveza

- (1) Povrede radnih obaveza mogu biti lakše i teže.
- (2) Povreda radne obaveze može da nastane činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.
- (3) Povrede radnih obaveza utvrđuju se zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu

Mjere za povredu radnih obaveza:

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

- 1) opomena i
- 2) novčana kazna u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

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

- 1) novčana kazna u visini od 20% do 30% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca;
- 2) uslovni prestanak radnog odnosa; i
- 3) prestanak radnog odnosa

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

Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže se uređuju Kolektivnim ugovorom.

Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi nadležni organ Poslodavca, odnosno Direktor.

Ako zaposleni na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi štetu koju je zaposleni pretrpio na radu ili u vezi sa radom, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 16.

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

Član 17.

Svaka od ugovornih strana može ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada kroz aneks Ugovora o radu, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom

Član 18.

Na prava i obaveze koja nijesu utvrđena ovim ugovorom primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i Kolektivnog ugovora.

Član 19.

Zaposleni je upoznat sa odredbama opštih akata poslodavca, na koje upućuju pojedinačne odredbe ovog Ugovora, i sa njima je saglasan

Član 20.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

Član 21.

Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu zaposleni i poslodavac, ili lice koje on ovlasti.

Član 22.

Ovaj Ugovor je sačinjen u 4 (četiri) istovjetna primjerka, od kojih se, nakon potpisa i ovjere, jedan primjerak uručuje zaposlenom, a tri primjerka zadržava Poslodavac.

ZAPOSLENI
Dr. Maja Bošković

Dostavljeno

- zaposlenom
- ek. fin. službi
- dosije
- arhivi



DIREKTOR

Dr. Vera Bulatović

Dinamo

A-IZABRANI DOKTORI

IZABRANI DOKTORI ZA ODRASLE

R. br.	Radno mjesto	Uslovi	Radno iskustvo	Broj izvršilaca	Grupa
1	Izabrani dr za odrasle	Medicinski fakultet VII-1 ili VII-2 stepen (dr med. spec. urgentne medicine, pedijatar, spec. interne medicine i spec. medicine rada), položen stručni ispit i posjedovanje licence za rad	1 godina	33	
2	Medicinska sestra-tehn za rad u lmu ID za odrasle	SMS (srednja medicinska škola) IV stepen-opšti smjer ili VMS (viša medicinska škola) VI stepen, opšti smjer, položen stručni ispit	1 godina	39	

IZABRANI DOKTORI ZA DJECU

3	Izabrani dr za djecu	Medicinski fakultet VII-2 stepen (spec. pedijatar položen stručni ispit i posjedovanje licence za rad)	1 godina	10	
4	Medicinska sestra-tehn za rad u lmu ID za djecu	SMS (srednja medicinska škola) IV stepen-pedijatrijski ili opšti smjer, ili VMS (viša med. škola) VI stepen pedijatrijski ili opšti smjer, položen str. ispit	1 godina	15	

IZABRANI DOKTOR ZA ŽENE

5	Izabrani dr za žene	Medicinski fakultet VII-2 stepen (spec. ginekologije i akušerstva), položen stručni ispit i posjedovanje licence za rad	1 godina	4	
6	Medicinska sestra-tehn za rad u lmu ID za žene	SMS (Srednja medicinska škola) IV stepen-ginekološko-akušerski ili opšti ili VMS (Viša medic. škola) VI stepen-ginekološko-akušerski ili opšti smjer, položen stručni ispit	1 godina	4	

B-CENTRI ZA PODRSKU

B1-CENTAR ZA PLUCNE BOLESTI I TUBERKULOZU

7	Dr spec. pneumofiziolog	Medicinski fakultet VII-2 stepen (spec. pneumofiziolog, položen stručni ispit i posjedovanje licence za rad)	1 godina	2	
8	Medicinska sestra-tehn	SMS (Srednja medicinska škola) IV stepen-opšti ili VMS (Viša med. škola) VI stepen-opšti smjer, položen stručni ispit	1 godina	3	

B2-CENTAR ZA DIJAGNOSTIKU (laboratorijska, mikrobiološka i radiološka)

9	Spec. sista i medic. biohemije ili medic. biohemitar	Medicinski ili farmaceutski fakultet VII-2 stepen ili farmaceutski fakultet VII-1 stepen odsjek medicinske biohemije (spec. klinička ili medicinske biohemije) ili medicinski biohemitar, položen stručni ispit i posjedovanje licence za rad	1 godina	1	
10	Laboratorijski tehničar u lmu i tehničar dr	SMS (Srednja medicinska škola) IV stepen-lab. tehničar ili VMS (viša medicinska škola) VI stepen, lab. tehničar, položen stručni ispit	6 mjes	15	

59	Referent za održav, med i informatičke opreme	VSSVS-VII-1 III/IV stepen	1 godina	1	
60	Domar-kućni majstor	KV III SSS IV stepen	1 godina	2	
61	Radnici na održavanju teglene	OS II stepen	6 mjes	10	

JZU Dom zdravlja Nikšić

Broj: 2341

vrijeme

Datum: 24.05.22.

Ugovor o radu na određeno

Na osnovu člana 29-33 i 37 Zakona o radu (Sl. List CG br 74/19, 8/21, 59/21, 68/21 i 145/21) i Granskog kolektivnog ugovora za zdravstvenu djelatnost (Sl. list CG 30 /16.9/20, 142/21) Opšteg kolektivnog ugovora ugovorne strane:

1. JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, ul Radoja Dakića bb, koga zastupa Direktor doma zdravlja dr Vera Bulatović, (u daljem tekstu: Poslodavac)

2. Ivana Mijušković sa prebivištem u Nikšiću, JMBG (u daljem tekstu ugovora: Zaposleni) zaključuju:

UGOVOR O RADU

Član 1.

Poslodavac i zaposleni prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost i ovim Ugovorom.

Član 2.

Zaposlena Ivana Mijušković se raspoređuje na radno mjesto radnica na održavanju čistoće u JZU Dom zdravlja Nikšić za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen Nk stručne spreme bez obzira na radno iskustvo.

Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme od 3 mjeseca u periodu od 23.05.2022.god. do 23.08.2022.god.

Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 23.05.2022.godine

Ukoliko bez opravdanog razloga, u skladu sa Kolektivnim ugovorom, ne počne sa radom tog dana smatraće se da nije zasnovao radni odnos.

Član 5.

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom od 8 časova dnevno u poludnevnoj radnoj podjeli. Puno radno vrijeme u radnoj nedjelji iznosi 40 časova

Član 6.

Poslodavac ima pravo da izvrši preraspodjelu radnog vremena shodno odredbama člana 53 i 54 Zakona o radu (Sl. list CG br 49/08)

Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova I - I sa koeficijentom 3,41. Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

- do 10 godina 0,50 %
- od 10 – 20 godina 0,75 %
- preko 20 godina 1,00 %

Zarada zaposlenom se može uvećati i po drugim osnovima u skladu sa kolektivnim ugovorima.

Član 8

Zaposleni ima pravo na naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja po osnovu rada u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Član 9.

Ugovorne strane su saglasne da se isplata zarade i naknade zarade vrši jedanput mjesečno po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno i godišnji odmor u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo sa rada, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 11.

U slučaju potrebe procesa i organizacije rada zaposleni može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima.

Član 12.

Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom, propisanim mjerama i normativima zaštite na radu i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 13.

Zaposleni podliježe disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Član 14.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom, aktom o sistematizaciji radnih mjesta i ovim Ugovorom, a naročito, da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni

mu posao u skladu sa pravilima struke, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da čuva imovinu poslodavca, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu Poslodavca obavijesti nadležna ovlaštena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica, da odmah, a najkasnije u roku od 3 dana obavijesti Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku 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 i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

Član 15.

U slučaju da se zaposleni na radu ne pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom, odgovara za povredu radne obaveze.

Povrede radnih obaveza

(1) Povrede radnih obaveza mogu biti lakše i teže.

(2) Povreda radne obaveze može da nastane činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

(3) Povrede radnih obaveza utvrđuju se zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Mjere za povrede radnih obaveza:

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

1) opomena i

2) novčana kazna u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

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

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

2) uslovni prestanak radnog odnosa; i

3) prestanak radnog odnosa

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

Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže se uređuju Kolektivnim ugovorom.

Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi nadležni organ Poslodavca, odnosno Direktor

Ako zaposleni na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi štetu koju je zaposleni pretrpio na radu ili u vezi sa radom, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 16.

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

Član 17.

Svaka od ugovornih strana može ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada kroz aneks Ugovora o radu, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim Ugovorom

Član 18.

Na prava i obaveze koja nijesu utvrđena ovim ugovorom primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i Kolektivnog ugovora

Član 19.

Zaposleni je upoznat sa odredbama opštih akata poslodavca, na koje upućuju pojedinačne odredbe ovog Ugovora, i sa njima je saglasan.

Član 20.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

Član 21.

Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu zaposleni i poslodavac, ili lice koje on ovlašti

Član 22.

Ovaj Ugovor je sačinjen u 4 (četiri) istovjetna primjerka, od kojih se, nakon potpisa i ovjere, jedan primjerak uručuje zaposlenom, a tri primjerka zadržava Poslodavac.

ZAPOSLENI
Ivana Mijušković

Ivana Mijušković

Dostavljeno
zaposlenom
ek. f. službi
doc. 2
a. h. v.



JZU Dom zdravlja Nikšić
Broj: 667
Datum: 15.02.2022 god.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 37 Zakona o radu (Sl. List Crne Gore br. 74/19) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul. Radoja Dakića bb, koju zastupa Direktor spec dr Vera Bulatović (u daljem tekstu: Poslodavac) i Mijušković Ivana sa boravištem u Nikšiću JMBG (u daljem tekstu: Zaposleni) zaključuju:

UGOVOR O RADU

Član 1.

Ovim Ugovorom u skladu sa Zakonom, zasniva se radni odnos na određeno vrijeme između Poslodavca i Zaposlenog.

Poslodavac i zaposleni prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost i ovim Ugovorom.

Član 2.

Zaposlena Mijušković Ivana se raspoređuje na radno mjesto Radnice na održavanju čistoće u JZU Dom zdravlja Nikšić za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen stepen stručne sprema Nk bez obzira na radno iskustvo.

Član 3.

Zaposlena produžava radni odnos na određeno vrijeme od 3 mjeseca i to u periodu **22.02.2022. do 22.05.2022. god.**

Član 4.

Zaposlena je dužna da stupi na rad dana **22.02.2022. godine.**

Ukoliko bez opravdanog razloga, u skladu sa Kolektivnim ugovorom, ne počne sa radom tog dana smatraće se da nije zasnovao radni odnos.

Član 5.

Zaposlena zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom od 8 časova dnevno u petodnevnoj radnoj nedjelji. Puno radno vrijeme u radnoj nedjelji iznosi 40 časova

Član 6.

Poslodavac ima pravo da izvrši preraspodjelu radnog vremena shodno odredbama člana 53 i 54 Zakona o radu /Sl. list CG br. 49/08/

Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova I-2 sa koeficijentom 3,41. Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje: _____.

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

- do 10 godina 0,50 %
- od 10 – 20 godina 0,75 %
- preko 20 godina 1,00 %

Zarada zaposlenom se može uvećati i po drugim osnovima u skladu sa kolektivnim ugovorima.

Zarada zaposlene će se isplaćivati iz sredstava JZU Dom zdravlja Nikšić

Član 8.

Zaposleni ima pravo na naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja po osnovu rada u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Član 9.

Ugovorne strane su saglasne da se isplata zarade i naknade zarade vrši jedanput mjesečno, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno i godišnji odmor, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo sa rada, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 11.

U slučaju potrebe procesa i organizacije rada zaposleni može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima.

Član 12.

Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom, propisanim mjerama i normativima zaštite na radu i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 13.

Zaposleni podliježe disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Član 14.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom, aktom o sistematizaciji radnih mjesta i ovim Ugovorom, a naročito: da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao u skladu sa pravilima struke, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da čuva imovinu poslodavca, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu Poslodavca obavijesti nadležna ovlaštena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posljedica, da odmah,

a najkasnije u roku od 3 dana obavijesti Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku 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 i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

Član 15.

U slučaju da se zaposleni na radu ne pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom, odgovara za povredu radne obaveze.

Za povredu radne obaveze zaposlenom se može izreći jedna od sledećih mjera:

- **novčana kazna** (do 20% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 3 mjeseca, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

Lakše povrede radnih obaveza su:

- neopravdano izostajanje sa rada 1 dan
- neobavješćavanje Poslodavca najkasnije u roku od 3 dana o spriječenosti dolaska na rad
- nepoštovanje radnog vremena
- prouzrokovanje manje materijalne štete
- neuredno i neodgovorno obavljanje poslova radnog mjesta
- davanje netačnih podataka o Poslodavcu
- neuredno i nesavjesno čuvanje službenih podataka
- nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano
- izazivanje nereda i učestvovanje u tuči na radnom mjestu
- nedolično ponašanje zaposlenog
- korišćenje sredstava poslodavca bez saglasnosti poslodavca, u manjem obimu
- odbijanje odnosno nepružanje stručne pomoći drugim zaposlenima.

Teže povrede radnih obaveza su:

- neopravdano odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze
- neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza
- nezakonito raspolaganje sredstvima rada i imovinom Poslodavca
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od 3 mjeseca uzastupno
- povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda, požara i opasnih materija i nepreduzimanje mjera za zaštitu zaposlenih i sredstava Poslodavca
- zloupotreba službenog položaja i prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne tajne
- zloupotreba prava korišćenja bolovanja
- ometanje zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza
- neizvršavanje odluka Poslodavca
- dolazak na rad u alkoholisanom stanju, opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga
- samovoljno napuštanje radnog mjesta
- radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojima je učinjeno krivično djelo.

Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže se uređuju Kolektivnim ugovorom.

Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi nadležni organ Poslodavca, odnosno Direktor.

Ako zaposleni na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi štetu koju je zaposleni pretrpio na radu ili u vezi sa radom, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 16.

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

Član 17.

Svaka od ugovornih strana može ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada kroz aneks Ugovora o radu, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 18.

Na prava i obaveze koja nijesu utvrđena ovim ugovorom primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i Kolektivnog ugovora.

Član 19.

Zaposleni je upoznat sa odredbama opštih akata poslodavca, na koje upućuju pojedinačne odredbe ovog Ugovora, i sa njima je saglasan.

Član 20.

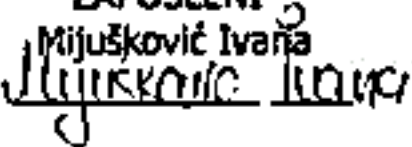
U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

Član 21.

Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu zaposleni i poslodavac, ili lice koje on ovlasti.

Član 22.

Ovaj Ugovor je sačinjen u 4 (četiri) istovjetna primjerka, od kojih se, nakon potpisa i ovjere, jedan primjerak uručuje zaposlenom, a tri primjerka zadržava Poslodavac.

ZAPOSLENI
Mijušković Ivana


Obradio: Duško Šarović, dipl.pravnik

Dostavljeno:

- zaposlenom
- ek.fin.sluzbi
- dosije
- arhivi

ZA POSLODAVCA
Direktor



Spisak dr. Vera Bulatović
