

Dijana Djukanovic

From: brezovik <brezovik@t-com.me>
Sent: Wednesday, January 25, 2023 10:00 AM
To: Finansiranje
Subject: SPECIJALNA BOLNICA ZA PLUĆNE BOLESTI "DR JOVAN BULAJIĆ" BREZOVIK NIKŠIĆ
Attachments: Dr Ljubica Kustudić.pdf

Poštovani,
U prilogu Vam dostavljamo prateću dokumentaciju za zaposlenu dr Ljubicu Kustudić.
S poštovanjem,
Bolnica Brezovik

Црна Гора
АГЕНЦИЈА ЗА СПРЈЕЧАВАЊЕ КОРУПЦИЈЕ
ПОДГОРИЦА

7-5-01-2023			
Број	Број	Број	Датум
03-01-70/203			

JZU Specijalna bolnica za plućne bolesti
» dr Jovan Bulajić «
Brezovik

Broj: 100/23-37

Niškić, 23. Januar 2023.g.

Na osnovu člana 20, 29-31, čl.36, čl.51 Zakona o radu (Sl.list CG br. 74/19,08/21,059/21,068/21,145/21), propisa Opšteg kolektivnog ugovora ("Sl.list CG" br.150/22) Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru ("Sl.list CG" br.016/16,083/16,021/17,042/17,012/18,039/18,042/18,034/19,130/21,146/21,092/22) i Granskog kolektivnog ugovora za zdravstvenu djelatnost ("Sl.list CG" br. 30/16,09/20,142/21,130/22), JZU Specijalna bolnica za plućne bolesti » dr Jovan Bulajić « Brezovik (u daljem tekstu: poslodavac), koju zastupa direktor, dr Predrag Pejović, s jedne strane, i zaposleni-a, Ljubica Kustudić (u daljem tekstu: zaposleni), stručnim spremom: visoka stručna sprema, radna knjižica b. serijski broj radne knjižice: daljem tekstu: zaposleni), sa druge strane, zaključuju sledeći

UGOVOR O RADU

Predmet ovog ugovora je regulisanje međusobnih prava, obaveza i odgovornosti zaposlenog i poslodavca saglasno Zakonu, Kolektivnim ugovorima i opštim aktima poslodavca.

Član 1.

Zaposleni-a se raspoređuje na poslove radnog mesta liekar na specijalizaciji iz interne medicine sa detaljnim opisom poslova zaposleni upoznat uvidom u Akt o sistematizaciji sa punim radnim vremenom, za koje je Aktom o sistematizaciji utvrđen uslov visoko stručno obrazovanje u obimu od 360 (CSPK) kredita, VII-1 nivo.

Član 2.

Zaposleni-a zasniva radni odnos kod poslodavca na nedređeno vrijeme od 23.01.2023 godine.

Zaposleni je dužan stupiti na rad dana 23.01.2023 godine.

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

Član 3.

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 4.

Poslodavac ima pravo da izvrši preraspodjelu radnog vremena, shodno odredbama čl. 67. i 68. Zakona o radu (Sl.list C. Gore br. 74/19,08/21,059/21,068/21,145/21).

Član 5.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 min ako radi puno radno vrijeme, na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno, sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, i na godišnji odmor u punom trajanju (za 12 mjeseci rada), odnosno na srazmjerni dio godišnjeg odmora, srazmjerno dužini rada, a u skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorima

Član 6.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada (za sklapanje braka, rođenja djeteta, teže bolesti člana uže porodice, polaganja stručnog ispita, smrti člana uže porodice i člana šire porodice, otklanjanje posljedica element. nepogoda u domaćinstvu, učestvovanje u radno-proizvodnim takmičenjima, dobrovoljno davanje krvi, tkiva i organa, učestvovanje na sindikalnim i drugim društvenim susretima, njegu djeteta sa smetnjama u razvoju, usvajanja djeteta, selidbe, upućivanja na preventivno-rekreativne odmore i na neplaćeno odsustvo sa rada (do 30 dana u kalendarskoj godini zbog: njegu člana uže porodice usled teže bolesti, liječenja o sopstvenom trošku i učestvovanja u kulturnim, sportskim i drugim manifestacijama) i odsustvo za vrijeme državnih i vjerskih praznika u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorima, i na odsustvo iz zdravstvenih razloga.

Član 7.

Zarada zaposlenog određuje se na osnovu osnovu člana 22 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru ("Sl. list CG" br.016/16,063/16,021/17,042/17012/16,039/18,042/16,034/19,130/21,146/21,092/22) ,na način što se njegovo redno mjesto razvrstava u grupu poslova C-3 sa koeficijentom složenosti 15.99.

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

- do 10 godina 0,5%
- od 10-20 godina 0,75%,
- preko 20 godina 1%

Zaposlenom pripada i posebni dio zarade koji obuhvata naknadu troškova toplog obroka i regresa, koji u bruto iznosu iznosi 70% obračunske vrijednosti koeficijenta.

Zarada zaposlenog se isplaćuje najmanje jedan put mjesečno po pravilu do 10. u mjesecu za predhodni mjesec.

Član 8.

Poslodavac i zaposleni mogu dostaviti pismene ponude za izmjenu ovog Ugovora (zaključivanje Aneksa ugovora) u smislu raspoređivanja na druge poslove, u drugo mjesto rada, utvrđivanja zarade i dr. Ponudena strana je dužna da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora najkraće u roku od 8 dana od dana učinjene ponude.

U toku rada zaposleni može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima. U slučajevima utvrdjenim Zakonom zaposleni može biti raspoređen na rad kod drugog poslodavca i u drugo radno mjesto, uz njegovu saglasnost, i može biti, uz njegovu saglasnost, preuzet na rad kod drugog poslodavca, u skladu sa Zakonom.

Član 9.

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

Član 10.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrdjenih zakonom, kolektivnim ugovorima, statutom bolnice, Aktom o sistematizaciji i ovim Ugovorom, a naročito: - da čuva imovinu poslodavca; - da se pridržava radnog vremena; - da savjesno i marljivo obavlja povjereni mu posao u skladu sa pravilima struke; - da izvršava odluke koje donosi poslodavac; - da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine poslodavca obavijesti nadležna ovlaštena lica poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posljedica; - da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja poslodavca; - da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavijesti poslodavca o spriječenosti dolaska na posao 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 unaprijeđuje poslovni ugled poslodavca; - da na radnom mjestu ne koristi alkohol i opojne droge.

Član 11.

U slučaju da se zaposleni ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim ugovorom o radu, ne

ispunjavanja radne obaveze ili ne pridržava odluci koju je donio poslodavac, poslodavac će primjeniti odredbe Zakona, Kolektivnih ugovora, ovog Ugovora i drugih akata o disciplinskoj odgovornosti. 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 u toku rada, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje, 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.

Za povredu radnih obaveza zaposlenom se može izreći mjera: - povraćana kazna (do 20% mjesečne zarade u trajanju od 1 do 3 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena) za lakšu povredu i - prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

Lakše povrede su: - neopravdano izostajanje sa rada jedan dan; - ne obavještanje poslodavca u roku 3 dana o spriječenosti dolaska na rad; - nepoštovanje radnog vremena; - neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa i podataka; - davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa; - izazivanje nerada ili učestvovanje u tuđi kod poslodavca; - nedolično ponašanje zaposlenog; - postulga i korištenje sredstava poslodavca u manjem obimu; - odbijanje odnosno nepružanje stručne pomoći drugim zaposlenim; - nanošenje radnog odjela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano.

Teže povrede su: - odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze iz ugovora o radu; - neblagovremeno, nesavjesno i nemarno vršenje radnih obaveza; - nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima; - neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od 3 mjeseca; - povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elem.nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, kao i povreda propisa i nepreduzimanja mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine; - neopravdano izostajanje sa posla više od dva dana uzastopno; - odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca; - nasilničko, nedolično i uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim ili iskazivanja bilo kakvog oblika netrpeljivosti; - obavljanje dopunskog rada u zdravstvenoj ustanovi koja nije u sastavu mreže zdravstvenih ustanova; - psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing); - zloupotreba položaja i prekoračenje ovlašćenja; - povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za poslodavca; - samovoljno napuštanje radnog mjesta; - radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo.

Član 12.

Poslodavac je dužan da, danom stupanja zaposlenog na rad, podnese prijavu na obavezno socijalno osiguranje (penzijsko i invalidsko, zdravstveno i osiguranje od nezaposlenosti); i kopije prijave dostavi zaposlenom u roku 10 dana od dana stupanja na rad, kao i da zaposlenog prijavl na kolektivno osiguranje od povreda na radu i van rada (nezgode), i rizika smrti usled bolesti (prirodna smrt) kod nadležne osiguravajuće organizacije.

Član 13.

Zaposleni i poslodavac mogu otkazati ovaj ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom. Radni odnos može prestati i sporazumom poslodavca i zaposlenog. Otkaz ugovora o radu zaposleni je dužan dostaviti poslodavcu u pisanom obliku najmanje 15 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa. Poslodavac je dužan da o razlozima za otkaz ugovora o radu, predviđenih Zakonom o radu, pismeno upozori zaposlenog a zaposleni je dužan u roku 5 radnih dana da se izjasni.

Član 14.

Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu kod poslodavca u trajanju od najmanje 30 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno i kraće u koliko se sporazumije sa poslodavcem, u skladu sa Zakonom.

Član 15.

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

Član 16.

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

Član 17.

Ovaj ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu poslodavac i zaposleni.

Član 18.

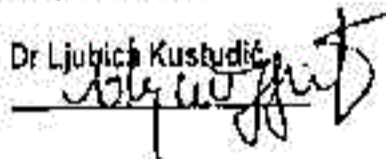
U slučaju spora povodom odredbi ovog ugovora, ugovorne strane utvrđuju nadležnost Osnovnog suda u Nikšiću.

Član 19.

Ovaj ugovor je sačinjen u 4 (četiri) istovjetna primjerka, pa ga obje ugovorne strane, u smislu spoznaje teksta, izraza slobodne volje i saglasnosti bez prinude, potpisuju, a od kojih se nakon potpisa i ovjere 1 (jedan) primjerak uručuje zaposlenom, a 3 (tri) primjerka zadržava poslodavac.

Zaposleni,

Dr. Ljubica Kustudić



za Poslodavca,
Direktor

Dr. Predrag Pejović

