

**ZU Specijalna bolnica za ortopediju,
neurohirurgiju i neurologiju
„Vaso Cuković „
R i s a n**

Broj: 02 – 1181
Risan, 06 maja 2022.g.

++ 382 32 371 099
032 371 748
fax: ++ 382 32 371 280
032 371 748

ž.rn: 555 – 9002764269 - 21

PIB: 02013070

E-mail: sbrisan@t-com.me

Web site: www.bolnicarisan.com

85337 R I S A N
C R N A G O R A

Црна Гора
АГЕНЦИЈА ЗА СПРЈЕЧАВАЊЕ КОРУПЦИЈЕ
ПОДГОРИЦА

Пријемно	11-05-2022		
Орг. јед.	Број	Прилог	Вриједност
03-01-	920/		

2195

Predmet:

**Dokumentacija o ZAPOSŁJAVANJU
u periodu izbora**

AGENCIJA ZA SPRJEČAVANJE KORUPCIJE

PODGORICA

Poštovani,

U skladu sa čl.44. Zakona o finansiranju političkih subjekata i izbornih kampanja („Sl.list CG“ br.3/20 i 38/20) u prilogu dostavljamo **dokumentaciju o zapošljavanju** na upražnjenim radnim mjestima u JZU Specijalnoj bolnici „Vaso Ćuković“ Risan (**FIZIOTERAPEUTA**) u skladu sa Aktom o sistematizaciji, u periodu od dana raspisivanja do dana održavanja izbora, tj. od **21.04.2022.g. - 19.06.2022.g.**

Prilog:

- odluke o izboru,
- oglas sa sajta Zavoda za zapošljavanje,
- prijava o slobodnom radnom mjestu
- saglasnost Ministarstva finansija,
- zahtijev SB Risan za odobrenje prijema neophodnog kadra.

S poštovanjem,

Sekretar bolnice,

dipl. pravnik,

Ždraljević Aleksandar



JZU Specijalna bolnica za ortopediju,
neurohirurgiju i neurologiju
"Vaso Čuković"

Risan

Broj: 02-1149

Risan, 04. maja 2022.g.

Na osnovu čl. 35. stav 1. tač. 7. Statuta i čl. 17. stav 4. Pravilnika o oglašavanju za popunu slobodnih radnih mjesta, a po objavljenom oglasu u dnevnim novinama „Pobjeda“ i sajtu Zavoda za zapošljavanje CG dana 06.04.2022.g. za prijem u radni odnos FIZIOTERAPEUTA (2 izvršilaca) direktor JZU Specijalne bolnice "Vaso Čuković" Risan, dana 04.05.2022.g. je donio

O D L U K U o izboru kandidata

1. Za vršenje poslova FIZIOTERAPEUTA u JZU Specijalnoj bolnici „Vaso Čuković“ Risan, po objavljenom oglasu u dnevnim novinama „Pobjeda“ i sajtu Zavoda za zapošljavanje CG od 06.04.2022.g. Izabrani su kandidati:
 - Jovanović Gordana iz Igala
 - Nikčević Milijan iz Kotora
2. Sa navedenim kandidatima, koji ispunjavaju opšte i posebne uslove za zasnivanje radnog odnosa, na navedenim poslovima, zasnovati radni odnos na NEODREĐENO vrijeme.
3. Imenovani će početi obavljati poslove Fizioterapeuta po potpisivanju Ugovora o radu.

O b r a z l o ž e n j e

JZU Specijalna bolnica „Vaso Čuković“ Risan je objavila oglas za prijem radnika na neodređeno vrijeme, na poslovima FIZIOTERAPEUTA (dva izvršilaca).

Prijavu na oglas su podnijeli:

- Jovanović Gordana iz Igala, rođ. 1987.g. (spec. primjenjene fizijatrije, nezaposlena) i
- Nikčević Milijan iz Kotora, rođ. 1992.g. (spec. primjenjene fizijatrije, nezaposlen)

Sagledavajući navedenu prijavu, dostavljenu dokumentaciju a po objavljenom intervjuu sa kandidatima, direktor je donio odluku kao u dispozitivu.

PRAVNA POUKA: Podnosioci prijava na oglas mogu pokrenuti spor kod Osnovnog suda u Kotoru u roku od 15 dana od dana prijema obavještenja i ove odluke o izboru kandidata. Ova odluka je konačna. Pokretanje postupka kod suda ne zadržava izvršenje.

Dostaviti:

- svim podnosiocima prijave na oglas,
- izabranim kandidatima,
- a/a

Primio-la:

_____ dana _____ 2022.g.



Direktor,
dr Vlado Popović

**FIZIOTERAPEUT/KINJA**

JZU SPECIJALNA BOLNICA VASO ČUKOVIĆ RISAN

Risan

06/04/2022

OPIS POSLA

Datum oglasa	06/04/2022
Poslodavac	JZU SPECIJALNA BOLNICA VASO ČUKOVIĆ RISAN
Adresa	RISAN BB
Opština	KOTOR
Naziv radnog mjesta	FIZIOTERAPEUT/KINJA
Radno iskustvo	Bez obzira na radno iskustvo
Mjesto rada	Risan
Dužina zaposlenja	Na neodređeno vrijeme
Rok trajanje	0 mjeseci i 0 dana
Radno mjesto	Upraznjeno
Radno vrijeme	Puno
Radni mjesečni broj sati	40
Radna mjesečna zarada	700

Probni rad	3
Tip prijave	Konkurs
Rok prijave	15
Napomena	Uz prijavu priložiti ovjerenu fotokopiju o stručnom ispitu, licencu komore fizioterapeuta. Svi kandidati, osim posebnih, moraju ispunjavati i opšte uslove koji su istaknuti u uokvirenom dijelu pod naznakom opšti uslovi.
Naziv zanimanja	Fizioterapeut
Broj prijave	200952200287
Broj izvršilaca	2
Vještine	Položen stručni ispit
Zanimanja	Fizioterapeut
KONTAKT PODACI POSLODAVCA	
Telefon	032/371-748, 032/371-099
Fax	032/371-748



OPŠTI USLOVI ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U DRŽAVNIM ORGANIMA, ORGANIMA DRŽAVNE I LOKALNE UPRAVE:

- Crnogorsko državljanstvo
- Punoljetstvo
- Zdravstvena sposobnost
- Propisani nivo kvalifikacije obrazovanja
- Ima položen stručni ispit za rad u državnim organima (Izuzetno, radni odnos u državnom organu može zasnovati i lice bez položenog stručnog ispita, pod uslovom da isti položi u roku od jedne godine od dana zasnivanja radnog odnosa)
- Neosuđivanost za krivično djelo koje kandidata čini nedostojnim za rad u državnom organu

DOKAZI O ISPUNJENOSTI OPŠTIH USLOVA:

- Uvjerenje o državljanstvu Crne Gore
- Izvod iz matične knjige rođenih ili fotokopija lične karte (kandidati koji posjeduju biometrijsku ličnu kartu, nijesu

REPUBLIKA SRPSKA
IZ OBLASTI ZDARSTVA
IZ OBLASTI ZDARSTVA

No.

- Uvjerjenje o položenom stručnom ispitu za rad u državnim organima.
- Uvjerjenje o neosuđivanosti za krivično djelo, koje lice čini nedostojnim za rad u državnom organu, pribavlja se po službenoj dužnosti.

Uz dokaze o ispunjenosti općih uslova i uz dokaze o ispunjenosti posebnih uslova navedenih u svakom javnom oglasu, kandidat podnosi prijavu na oglas i CV. Takođe ima pravo da priloži dokaze o postignutim izuzetnim rezultatima, stručnom usavršavanju, naučnim zvanjima, objavljenim naučnim i stručnim radovima uz naznaku gdje i kada su objavljeni, koji se dodatno boduju. Izbor kandidata vrši se nakon sprovedenog postupka provjere sposobnosti kandidata. Prijava sa dokazima u originalu ili ovjerenoj kopiji dostavlja se, u zatvorenoj koverti, na kojoj se navodi: ime i prezime, adresa i kontakt telefon, naziv organa za čije potrebe se oglašava radno mjesto i naziv radnog mjesta za koje se podnosi prijava.



IZVOD ZA ZAPOSILJAVANJE
EMPLOYMENT AGENCY OF MONTENEGRO

ПРИЈАВУ ПРИМИО

ДАТУМ ОГЛАШАВАЊА ПРИЈАВЕ (датум)

ПРИЈАВУ ПОДНИО

—ДАТУМ: 01.04.2022.



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: 1-502/22-192/2

Podgorica, 20. januar 2022. godine

**SPECIJALNA BOLNICA ZA ORTOPEDIJU, NEUROHIRURGIJU I
NEUROLOGIJU „VASO ČUKOVIĆ“ RISAN**

-direktoru, dr Vladu Popoviću-

Veza: Vaš zahtjev broj 02-113 od 18.01.2022. godine

Predmet: Saglasnost za prijem u radni odnos na neodređeno vrijeme nedostajućeg
medicinskog i nemedicinskog kadra

Poštovani,

Povodom Vašeg zahtjeva broj 02-113 od 18.01.2022. godine, a u vezi sa prijemom u radni odnos na neodređeno vrijeme nedostajućeg medicinskog i nemedicinskog kadra, obavještavamo Vas da je ovo ministarstvo saglasno sa prijemom navedenih izvršilaca u radni odnos na neodređeno vrijeme, a u cilju nesmetanog odvijanja procesa rada:

- jednog (1) izvršioca na radno mjesto **fizioterapeut**, na sistematizovano i upražnjeno radno mjesto;
- jednog (1) izvršioca na radno mjesto **fizioterapeut**, na sistematizovano radno mjesto, koje ostaje upražnjeno prestankom radnog odnosa zaposlenog Popović Danila ostvarivanjem prava na starosnu penziju;
- jednog (1) izvršioca na radno mjesto fakturista, na sistematizovano radno mjesto, koje ostaje upražnjeno prestankom radnog odnosa Vuković Vukosave, ostvarivanjem prava na starosnu penziju i ;
- tri (3) izvršioca na radno mjesto nk radnica, na sistematizovana i upražnjena radna mjesta.

S uvažavanjem,

DRŽAVNI SEKRETAR
Vesljo Čadenović

Dostavljeno:

-naslovu ;

-arhivi; a/a

pripremila:

Rosa Bulatović, dipl.pravnik

JЗУ Специјална болница за ортопедију,
неурохирургију и неурологију
„Васо Ћуковић“,
Р и с а н

Број: 02 - 113
Рисан, 18 јануара 2022.г.

☎ ++ 382 32 371 099

032 371 748

fax: ++ 382 32 371 280

032 371 748

ж. рн: 555 – 9002764269 - 21

ПИБ: 02013070

E-mail: sbrisan@t-com.me

Web site: www.bolnicarisan.com

✉ 85337 РИСАН
ЦРНА ГОРА

Предмет:

Захтијев за сагласност пријема у радни однос
неопходног кадра у СБ Рисан

МИНИСТАРСТВО ЗДРАВЉА ЦРНЕ ГОРЕ

н/р министарке,

др Јелене Боровинић-Бојовић

ПОДГОРИЦА

„Римски трг“ 78.

Поштована министарко,

У ЈЗУ Специјалној болници „Васо Ћуковић“ Рисан имамо неопходну потребу за пријемом у радни однос медицинског и немедицинског кадра на систематизована а упражњена радна мјеста.

Физиотерапеути: сада запослено **9** физиотерапеута. Актом о систематизацији предвиђено **10** извршилаца. Један физиотерапеут (Поповић Д.) због навршавања 66. година живота, од Фебруара о.г. узима годишњи одмор пред раскид радног односа, по сили закона.

Фактуриста: у економско-финансијској служби, поред Помоћника директора за економске послове, је запослено свега **4** извршиоца (_ књиговођа-билансиста; _ обрачунски р.-благајник; _ фактуриста; _ магационер). Актом о систематизацији су и предвиђена **4** извршиоца. Међутим, фактуриста (Вуковић В.) због навршавања 66. година живота, од Фебруара о.г. узима годишњи одмор пред раскид радног односа, по сили закона.

НК раднице: _ помоћних радница у кухињи је сада запослено **3**, а Актом о систематизацији предвиђено **5** извршилаца;

_ сервирки је сада запослено **6**, предвиђено **7**. На родитељском одсуству се налази једна сервирка (Одаловић Ј.) тако да тренутно ради свега **5**.

_ спремачица је сада запослено **11**, предвиђено **12** извршилаца.

Према наведеном, а ради адекватног функционисања установе и благовремене попуне упражњених радних мјеста, молимо Вашу сагласност за пријем у радни однос:

- | | |
|--|-----------------------------|
| 1. ФИЗИОТЕРАПЕУТ - на неодређено вр. | 2 (два) извршиоца; |
| 2. ФАКТУРИСТА - неодређено вр. | 1 (један) извршилац; |
| 3. НК РАДНИЦЕ - неодређено вр. | 3 (три) извршиоца; |

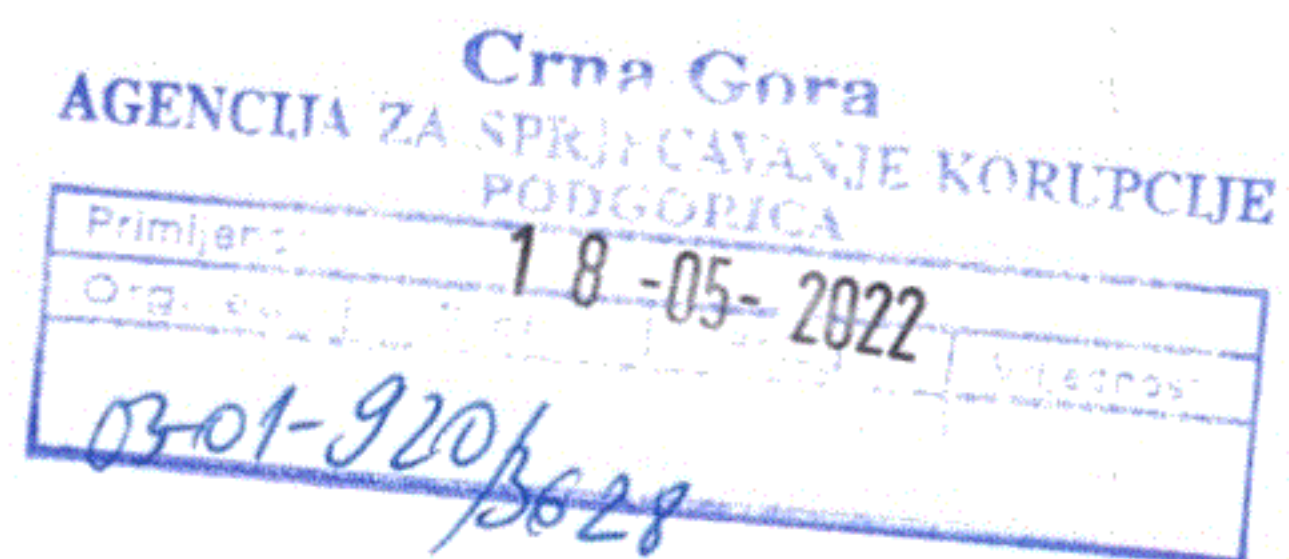
Захваљујемо на сарадњи.

С поштовањем,
Директор болнице,
др Владо Поповић



Milena Kustudic

From: Bolnice Risan <sbrisan@t-com.me>
Sent: Wednesday, May 18, 2022 9:29 AM
To: Milena Kustudic
Subject: ugovori o radu SB Risan
Attachments: ugovori o radu.pdf



Poštovana Milena,
U prilogu dostavljamo Ugovore o radu Jovanović Gordane i Nikčević Miljana
Srdačan pozdrav,
Sekretar bolnice
Ždraljević Aleksandar

JZU Specijalna bolnica za ortopediju, neurohirurgiju i neurologiju

• Vaso Čuković •

R i s a n

Broj: 02 - 1179

Risan, 04. maja 2022.g.

Na osnovu člana 29, 30, 31 i 36. Zakona o radu (*Sl.list CG* br.74/19, 8/21, 59/21, 68/21 i 145/21), propisa Opšteg kolektivnog ugovora (*Sl.list CG* br.14/14, 40/18, 37/19 i 74/19), Granskog kolektivnog ugovora za zdravstvenu djelatnost (*Sl.list CG* br. 30/16, 09/20 i 142/21) i čl. 35. stav 1. tač. 7. Statuta, JZU SPECIJALNA BOLNICA "VASO ČUKOVIĆ" RISAN u daljem tekstu: poslodavac), koju zastupa direktor, dr Vlado Popović, s jedne strane, i zaposleni, NIKČEVIĆ (Zorana) MILJAN iz Kotora, JMBG: , sa stručnom spremom: VS, Medicinski fakultet – specijalista primjenjene fizijatrije, VII-1 nivo kvalifikacije (240 CSPK), radna knjižica . br.1 , serijski broj radne knjižice: (u daljem tekstu: zaposleni), sa druge strane, z a k l j u č u j u

UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

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

Član 1.

Zaposleni zasniva radni odnos kod poslodavca na NEODREĐENO vrijeme na osnovu Odluke direktora bolnice (br.02-1149 od 27.04.2022.g.) o izboru po objavljenom Oglasu od 08.04.2022.g. Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 04.05.2022.g. Radni odnos se zasniva radi: popune upražnjenog radnog mjesta po Aktu o sistematizaciji i neophodne potrebe poslodavca za ovi kadrom u Službi fizikalne medicine i rehabilitacije.

Probni rad se utvrđuje u trajanju od 3 mjeseca.

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta FIZIOTERAPEUTA – spec. primijenjene fizijatrije, sa punim radnim vremenom, za koje je Aktom o sistematizaciji utvrđen: stepen stručne spremlje: VII, nivo obrazovanja: medicinski fakultet – spec. primijenjene fizijatrije, nivoa kvalifikacije: 240 CSPK.

OPIS POSLOVA: Radi prema rasporedu na radnim mjestima: bolnička odjeljenja: - elektroterapija, kineziterapija, hidroterapija, termoterapija, masaža i ambulantna. Vodi propisanu medicinsku dokumentaciju (vođenje dnevnog i mjesečnog izvještaja, obezbjeđivanje elektroda i vraćanje kartona). Upišuje metodiku rada. Rukuje inventarom za stručni rad i stara se o njihovoj ispravnosti i higijeni. Radi na rehabilitaciji pacijenata u bolnici putem fizikalne terapije. Vrš primjenu i aplikovanje pakoida parafina toplih kompresa i parafinskih maski po nalogu lekara. Aplikuje termoterapijske procedure kod bolesnika na bolničkim odjeljenjima i u ambulantnom tretmanu. Vrš djelimičnu i potpunu masažu po nalogu lekara. Vodi medicinsku dokumentaciju i administraciju. Vrš prijem pacijenata i upisivanje podataka. Otvara terapijske liste. Vodi dnevni i mjesečni izvještaj. Stara se o ispravnom korišćenju aparature u terapiji i brine o higijeni i ispravnosti istih. Stara se o radnoj disciplini na svom radnom mjestu. Dužan je za negovanje pravilnog i humanog odnosa sa pacijentima i saradnicima sa kojima radi. Obavlja i druge poslove po nalogu rukovodilaca. Za svoj rad odgovoran je glavnom fizioterapeutu i načelniku službe.

Član 3.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 min ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 min. ako radi duže od punog radnog vremena (preko 10 sati dnevno) a koristi se u skladu sa odlukom poslodavca, na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno, nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, i na godišnji odmor u punom trajanju od 25 radna dana (za 12 mjeseci rada), a u skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorima, odnosno na srazmjerni dio godišnjeg odmora, srazmjerno dužini rada.

Član 4.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada za: smrt člana uže porodice (7 r.d.), sklapanje braka (5), rođenje djeteta (3), usvajanje djeteta (5), njegu djeteta koje ima smetnje u razvoju i invaliditetom (3), smrt srodnika izvan uže porodice (1), tešku bolest člana uže porodice (7), otklajanje posledica u domaćinstvu usled elementarnih nepogoda (3), učestvovanje u sindikalnim, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja (2), upućivanje na preventivno – rekreativne odmore (5), selidba domaćinstva u istom naseljenom mjestu (1) a u drugo (3), dobrovoljno davanje krvi (1), dobrovoljno davanje tkiva i organa (prema nalogu lekara), polaganje stručnog ispita (5), 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 od nacionalnog značaja) i odsustvo za vrijeme državnih i vjerskih praznika u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorima.

Član 5.

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. primanja, radnog vremena, korišćenja odmora 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 spremlje, znanju i sposobnostima. U slučajevima utvrđenim Zakonom zaposleni može biti raspoređen na rad kod drugog poslodavca i u drugo radno mjesto, uz njegovu saglasnost.

Član 6.

Zaposleni, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorima, ima pravo na osnovnu mjesečnu zaradu koja se utvrđuje množenjem koeficijenta 9,37, grupe IV zvanja poslova "zdravstveni radnici", sa obračunskom vrijednošću koeficijenta, koju utvrđuje Vlada, počev od 04.05.2022.g. na dodatni koeficijent za rukovođenje K-2 – 1, na uvećanu zaradu: za minuli rad, (za započetu 3.g. rad.staža za 1,5 %) za noćni rad (80% po času), za rad za državne i vjerske praznike (160%), za prekovremeni rad (60%), za stručno i naučno zvanje, stimulans, i naknadu zarade, koji se isplaćuju zaposlenom danom uplate sredstava za zarade od strane Fonda za zdravstveno osiguranje CG.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorima, isplati: otpremninu prilikom odlaska u penziju i pomoć usled smrti člana uže porodice, a može isplatiti i jubilarnu nagradu, zimnici i pomoć usled bolesti zaposlenog ili člana uže porodice, kao i obezbjediti naknadu zbog povećanih troškova, za: odvojeni život, dnevnice za služb. putovanje, upotrebu sopstvenog vozila u službene svrhe.

Član 7.

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 aktima poslodavca o zaštiti na radu i procjenama rizika na radnom mjestu.

Član 8.

Obavještenje zaposlenog o MOBINGU – pravima, obavezama i odgovorostima: Mobing je svako aktivno ili pasivno ponašanje na radu ili u vezi sa radom prema zaposlenom ili grupi zaposlenih, koje se ponavlja, a koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkaze ugovor o radu ili drugi ugovor. Mobing je i podsticanje ili navođenje drugih na ponašanje u smislu prethodnog člana.

Zabranjen je bilo koji vid mobinga, kao i zloupotreba prava na zaštitu od mobinga.

Poslodavac i zaposleni dužni su da se ponašaju u skladu sa pravilima o prevenciji i zaštiti od mobinga.

Zaposleni koji sazna za ponašanje koje može predstavljati vršenje mobinga dužan je da o tome obavijesti posrednika, odnosno poslodavca.

Zaposleni ima pravo na zaštitu od ponašanja koje predstavlja mobing.

Zloupotrebu prava na zaštitu od mobinga čini zaposleni koji je saznao ili je morao da zna da ne postoje razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga, a pokrene ili inicira pokretanje tog postupka, sa ciljem da za sebe ili drugog pribavi materijalnu ili nematerijalnu korist ili da nanese štetu drugom licu.

Zaposleni koji vrši mobing, odnosno ne prijavi ponašanje koje može da predstavlja mobing ili zloupotrijebi pravo na zaštitu od mobinga odgovoran je za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti.

Zaposleni koji smatra da je izložen mobingu podnosi pisani zahtjev za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga, odnosno poslodavcu ukoliko nije određen posrednik.

Zahtjev iz prethodnog stava treba da sadrži podatke koji ukazuju na postojanje mobinga.

Posrednik je dužan da, u roku od tri dana od dana prijema zahtjeva iz prethodnog stava, pokrene postupak posredovanja.

Postupak posredovanja je hitan.

Podaci prikupljeni u toku posredovanja mogu se saopštavati samo učesnicima u postupku i organima nadležnim za zaštitu od mobinga.

Iznošenje podataka do kojih se došlo u toku posredovanja predstavlja težu povredu radne obaveze.

Strane u sporu mogu da se sporazumiju o načinu na koji će se postupak posredovanja sprovesti.

Postupak posredovanja završava se u roku od osam dana od dana pokretanja postupka:

1) zaključenjem pisanog sporazuma između strana u sporu;

2) zaključkom posrednika o neuspjehom posredovanja;

3) izjavom strana u sporu o odustajanju od daljeg postupka.

Iz opravdanih razloga rok za okončanje postupka posredovanja može se produžiti najviše do 30 dana od dana pokretanja postupka.

Ako strane u sporu ne postignu sporazum o rješenju spora, posrednik je dužan da, u roku od tri dana od dana isteka roka iz prethodnog stava, podnosiocu zahtjeva za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga i poslodavcu dostavi obavještenje da postupak posredovanja nije uspio.

Uz obavještenje posrednik može predložiti poslodavcu mjere za zaštitu zaposlenog od mobinga, u skladu sa utvrđenim činjeničnim stanjem i potrebama procesa rada kod tog poslodavca.

Smatra se da postupak posredovanja nije uspio i ako strane u sporu ne odrede posrednika.

Pravo na podnošenje zahtjeva za zaštitu od mobinga kod poslodavca zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana kada je mobing učinjen.

Rok iz prethodnog stava počinje da teče od dana kada je posljednji put izvršeno ponašanje koje predstavlja mobing.

Za vrijeme trajanja roka iz prethodnog stava i za vrijeme vođenja postupka posredovanja ne teku rokovi zastarijelosti propisani zakonom za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti, i za pokretanje postupka kod Agencije za mimo rješavanje radnih sporova, odnosno kod nadležnog suda.

Pokretanje postupka za zaštitu od mobinga, kao i svjedočenje u tom postupku ne može da bude osnov za: stavljanje zaposlenog u nepovoljniji položaj u pogledu ostvarivanja prava i obaveza po osnovu rada; pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske, materijalne i druge odgovornosti zaposlenog; otkaz ugovora o radu; odnosno prestanak radnog ili drugog ugovornog odnosa po osnovu rada i proglašavanje zaposlenog viškom zaposlenih, u skladu sa propisima o radu.

Član 9.

U slučaju da se zaposleni ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, ne ispunjavanja radne obaveze ili ne pridržava odluci koju je donio poslodavac, poslodavac će primjeniti odredbe Zakona, Kolektivnih ugovora i drugih akata o disciplinskoj odgovornosti. Ako zaposleni u toku rada, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje, prouzrokuje štetu poslodavcu, dužna je štetu nadoknaditi.

Za povrede radnih obaveza zaposlenom se može izreći mjera: - opomena; - novčana kazna (do 20% mjesečne zarade u trajanju od 1 do 3 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena) za lakšu povredu i - novčana kazna (od 20% - 30 % mjesečne zarade u trajanju od 1 do 4 mjeseca, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena); - uslovni prestanak radnog odnosa; i - prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

Lakše povrede su: - nepoštovanje radnog vremena; neopravdano izostajanje sa rada jedan dan; - ne obavješćavanje poslodavca u roku 3 dana o sprječenoj dolasku na rad; - neuredno i nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka; davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa; nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznaka sa ličnim imenom, kada je to propisano; - izezivanje nereda i učestvovanje u tuči kod poslodavca; - posluga i korišćenje sredstava poslodavca u manjem obimu; - odbijanje odnosno nepružanje stručne pomoći drugim zaposlenim;

Teže povrede su: - odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze iz ugovora o radu; - neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza; - nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima; - zloupotreba položaja i prekoracjenje ovlaštenja; - neopravdano izostajanje sa posla više od dva dana uzastopno; - dolazak na rad u napitom stanju, opijanja u toku rada ili korišćenje opojnih droga; - odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca; - neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od 3 mjeseca; - nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenima ili iskazivanje bilo kakvog oblike netrpeljivosti; - obavljanje dopunskog rada u zdravstvenoj ustanovi koja nije u sastavu mreže zdravstvenih ustanova; - povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine; - psihičko zlostavljanje i/ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva ili integriteta (mobing); - zloupotreba prava korišćenja bolovanja; - ometanje zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršenje radnih obaveza; - neizvršavanje odluka poslodavca; - samovoljno napuštanje radnog mjesta; - radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo;

Član 10.

Poslodavac je dužan da, danom stupanja zaposlenog na rad, podnese prijavu na obavezno socijalno osiguranje (penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) i kopije prijave dostavi zaposlenom u roku 5 dana od dana izdavanja, kao i da zaposlenog prijavi na kolektivno osiguranje od povreda na radu i van posla, oboljenja u vezi sa radom, profesionalnih oboljenja i rizika smrti usled bolesti, kod odgovarajuće osiguravajuće organizacije.

Član 11.

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 30 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 12.

Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu kod poslodavca u trajanju od najmanje 15 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno i kraće u koliko se sporazumije sa poslodavcem, u skladu sa Zakonom.

Član 13.

Ovaj ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu poslodavac i zaposleni. Za sve što nije regulisano ovim ugovorom, primjenjivat će se odredbe posebnih zakona, kolektivnih ugovora i opštih akata poslodavca. U slučaju spora povodom odredbi ovog ugovora, ugovorne strane utvđuju nadležnost Osnovnog suda u Kotoru.

Član 14.

Ovaj ugovor je sačinjen u 3 (tri) primjerka od kojih 2 (dva) kod poslodavca a 1 (jedan) kod zaposlenog.

U Risnu, 04. maja 2022.g.

Nikola Nikčević
Nikčević Miljan, spec. primf. liječnik

za Poslodavca,
Direktor,
Dr. Vlado Popović

JZU Specijalna bolnica za ortopediju, neurohirurgiju i neurologiju

» Vaso Čuković «

R i s a n

Broj: 02 - 1180

Risan, 04. maja 2022.g.

Na osnovu člana 29, 30, 31 i 36. Zakona o radu («Sl. list CG» br. 74/19, 8/21, 69/21, 68/21 i 145/21), propisa Opšteg kolektivnog ugovora («Sl. list CG» br. 14/14, 40/18, 37/19 i 74/19), Granskog kolektivnog ugovora za zdravstvenu djelatnost («Sl. list CG» br. 30/16, 09/20 i 142/21) i čl. 35. stav 1. tač. 7. Statuta, JZU SPECIJALNA BOLNICA »VASO ČUKOVIĆ« RISAN u daljem tekstu: *poslodavac*), koju zastupa direktor, *dr Vlado Popović*, s jedne strane, i zaposlena, *JOVANOVIĆ (Slobodana) GORDANA* iz Igala, JMBG: sa stručnom spremom: VS, Fakultet primijenjena fizijatrije – specijalista primijenjene fizijatrije, VII-1 nivo kvalifikacije (240 CSPK), radna knjižica br. 700, serijski broj radne knjižice: 0083182, (u daljem tekstu: *zaposlena*), sa druge strane, **z a k l j u č u**

UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

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

Član 1.

Zaposlena zasniva radni odnos kod poslodavca na **NEODREĐENO** vrijeme na osnovu Odluke direktora bolnice (br. 02-1149 od 27.04.2022.g.) o izboru po objavljenom Oglasu od 06.04.2022.g. Zaposlena je dužna da stupi na rad dana **04.05.2022.g.** Radni odnos se zasniva radi: *popune upražnjenog radnog mjesta po Aktu o sistematizaciji i neophodne potrebe poslodavca za ovi kadrom u Službi fizikalne medicine i rehabilitacije.*

Probni rad se utvrđuje u trajanju od **3** mjeseca.

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta **FIZIOTERAPEUTA – spec. primijenjene fizijatrije, sa punim radnim vremenom**, za koje je Aktom o sistematizaciji utvrđen: stepen stručne spreme: **VII**, nivo obrazovanja: **medicinski fakultet – spec. primijenjene fizijatrije**, nivoa kvalifikacije: **240 CSPK**.

OPIS POSLOVA: Radi prema rasporedu na radnim mjestima: bolnička odjeljenja: - elektroterapija, kineziterapija, hidroterapija, termoterapija, masaža i ambulantna. Vodi propisanu medicinsku dokumentaciju (vođenje dnevnog i mjesečnog izvještaja, obezbjeđivanje elektroda i vraćanje kartona). Upisuje metodiku rada. Rukuje inventarom za stručni rad i stara se o njihovoj ispravnosti i higijeni. Radi na rehabilitaciji pacijenata u bolnici putem fizikalne terapije. Vrš primjenu i aplikovanje peklida parafina toplih kompresa i parafinskih masli po nalogu lekara. Aplikuje termoterapijske procedure kod bolesnika na bolničkim odjeljenjima i u ambulantnom tretmanu. Vrš djelimičnu i potpunu masažu po nalogu lekara. Vodi medicinsku dokumentaciju i administraciju. Vrš prijem pacijenata i upisivanje podataka. Otvara terapijske liste. Vodi dnevni i mjesečni izvještaj. Stara se o ispravnom korišćenju aparature u terapiji i brine o higijeni i ispravnosti istih. Stara se o radnoj disciplini na svom radnom mjestu. Dužan je za negovanje pravih i humanog odnosa sa pacijentima i saradnicima sa kojima radi. Obavlja i druge poslove po nalogu rukovodioca. Za svoj rad odgovoran je glavnom fizioterapeutu i načelniku službe.

Član 3.

Zaposlena ima pravo na **odmor u toku dnevnog rada** u trajanju od 30 min ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 min. ako radi duže od punog radnog vremena (preko 10 sati dnevno) a koristi se u skladu sa odlukom poslodavca, na **odmor između dva uzastopna radna dana** u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno, **nedjeljni odmor** u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, i na **godišnji odmor** u punom trajanju od **25** radna dana (za 12 mjeseci rada), a u skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorima, odnosno na srazmjerni dio godišnjeg odmora, srazmjerno dužini rada.

Član 4.

Zaposlena ima pravo na **plaćeno** odsustvo sa rada za: smrt člana uže porodice (7 r.d.), sklapanje braka (5), rođenje djeteta (3), usvajanje djeteta (5), njegu djeteta koje ima smetnje u razvoju i invaliditetom (3), smrt srodnika izvan uže porodice (1), tešku bolest člana uže porodice (7), otklajanje posledica u domaćinstvu usled elementarnih nepogoda (3), učestvovanje u sindikalnim, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja (2), upućivanje na preventivno – rekreativne odmore (5), selidba domaćinstva u istom naseljenom mjestu (1) a u drugo (3), dobrovoljno davanje krvi (1), dobrovoljno davanje tkiva i organa (prema nalogu lekara), polaganje stručnog ispita (5), **neplaćeno** odsustvo sa rada (do 30 dana u kalendarskoj godini zbog: njega člana uže porodice usled teže bolesti, liječenja o sopstvenom trošku i učestvovanja u kulturnim, sportskim i drugim manifestacijama od nacionalnog značaja) i odsustvo za vrijeme **državnih i vjerskih praznika** u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorima

Član 5.

Poslodavac i zaposlena 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. primanja, radnog vremena, korišćenja odmora i dr. Ponuđena 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 zaposlena može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima. U slučajevima utvrdjenim Zakonom zaposlena može biti raspoređena na rad kod drugog poslodavca i u drugo radno mjesto, uz njenu saglasnost.

Član 6.

Zaposlena, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorima, ima pravo na osnovnu mjesečnu zaradu koja se utvrđuje množenjem koeficijenta 9,37, grupe IV zvanja poslova "zdravstveni radnik", sa obračunskom vrijednošću koeficijenta, koju utvrđuje Vlada, počev od 04.05.2022.g, na dodatni koeficijent za rukovođenje K-2 – 1, na uvećanu zaradu: za minuli rad, (za započetu 1.g. rad.staža i za 0,5 %) za noćni rad (80% po času), za rad za državne i vjerske praznike (150%), za prekovremeni rad (60%), za stručno i naučno zvanje, stimulans, i naknadu zarade, koji se isplaćuju zaposlenoj danom uplate sredstava za zarade od strane Fonda za zdravstveno osiguranje CG.

Poslodavac je dužan da zaposlenoj, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorima, isplati: otpremninu prilikom odlaska u penziju i pomoć usled smrti člana uže porodice, a može isplatiti i jubilarnu nagradu, zimnici i pomoć usled bolesti zaposlenog ili člana uže porodice, kao i obezbjediti naknadu zbog povećanih troškova, za: odvojeni život, dnevnice za služb. putovanje, upotrebu sopstvenog vozila u službene svrhe.

Član 7.

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

Član 8.

Obavještenje zaposlene o MOBINGU – pravima, obavezama i odgovorostima: Mobing je svako aktivno ili pasivno ponašanje na radu ili u vezi sa radom prema zaposlenoj ili grupi zaposlenih, koje se ponavlja, a koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta zaposlene i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposlena izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkaze ugovor o radu ili drugi ugovor. Mobing je i podsticanje ili navođenje drugih na ponašanje u smislu prethodnog člana.

Zabranjen je bilo koji vid mobinga, kao i zloupotreba prava na zaštitu od mobinga.

Poslodavac i zaposlena dužni su da se ponašaju u skladu sa pravilima o prevenciji i zaštiti od mobinga.

Zaposlena koja sazna za ponašanje koje može predstavljati vršenje mobinga dužan je da o tome obavijesti posrednika, odnosno poslodavca.

Zaposlena ima pravo na zaštitu od ponašanja koje predstavlja mobing.

Zloupotrebu prava na zaštitu od mobinga čini zaposlena koja je saznala ili je morla da zna da ne postoje razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga, a pokrene ili inicira pokretanje tog postupka, sa ciljem da za sebe ili drugog pribavi materijalnu ili nematerijalnu korist ili da nanese štetu drugom licu.

Zaposleni-a koji-a vrši mobing, odnosno ne prijavi ponašanje koje može da predstavlja mobing ili zloupotrebi pravo na zaštitu od mobinga odgovoran je za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti.

Zaposleni-a koji smatra da je izložen mobingu podnosi pisanu zahtjev za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga, odnosno poslodavcu, ukoliko nije odredjen posrednik.

Zahjev iz prethodnog stava treba da sadrži podatke koji ukazuju na postojanje mobinga.

Posrednik je dužan da, u roku od tri dana od dana prijema zahjeva iz prethodnog stava, pokrene postupak posredovanja.

Postupak posredovanja je hitan.

Podaci prikupljeni u toku posredovanja mogu se saopštavati samo učesnicima u postupku i organima nadležnim za zaštitu od mobinga.

Iznošenje podataka do kojih se došlo u toku posredovanja predstavlja težu povredu radne obaveze.

Strane u sporu mogu da se sporazumiju o načinu na koji će se postupak posredovanja sprovesti.

Postupak posredovanja završava se u roku od osam dana od dana pokretanja postupka:

1) zaključivanjem pisanog sporazuma između strana u sporu;

2) zaključkom posrednika o neuspjelom posredovanju;

3) izjavom strana u sporu o odustajanju od daljeg postupka.

Iz opravdanih razloga rok za okončanje postupka posredovanja može se produžiti najviše do 30 dana od dana pokretanja postupka.

Ako strane u sporu ne postignu sporazum o rješenju spora, posrednik je dužan da, u roku od tri dana od dana isteka roka iz prethodnog stava, podnosiocu zahjeva za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga i poslodavcu dostavi obavještenje da postupak posredovanja nije uspio.

Uz obavještenje posrednik može predložiti poslodavcu mjere za zaštitu zaposlene od mobinga, u skladu sa utvrđenim činjeničnim stanjem i potrebama procesa rada kod tog poslodavca.

Smatra se da postupak posredovanja nije uspio i ako strane u sporu ne odrede posrednika.

Pravo na podnošenje zahjeva za zaštitu od mobinga kod poslodavca zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana kada je mobing učinjen.

Rok iz prethodnog stava počinje da teče od dana kada je poslednji put izvršeno ponašanje koje predstavlja mobing.

Za vrijeme trajanja roka iz prethodnog stava i za vrijeme vođenja postupka posredovanja ne teku rokovi zastarijelosti propisani zakonom za utvrđivanje odgovornosti zaposlene za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti i za pokretanje postupka kod

Agencije za mimo rješavanje radnih sporova, odnosno kod nadležnog suda.

Pokretanje postupka za zaštitu od mobinga, kao i svjedočenje u tom postupku ne može da bude osnov za: stavljanje zaposlene u nepovoljniji položaj u pogledu ostvarivanja prava i obaveza po osnovu rada; pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske, materijalne i druge odgovornosti zaposlene; otkaz ugovora o radu, odnosno prestanak radnog ili drugog ugovornog odnosa po osnovu rada i proglašavanje zaposlene viškom zaposlenih, u skladu sa propisima o radu.

Član 9.

U slučaju da se zaposlena ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, ne ispunjavanja radne obaveze ili ne pridržava odluku koju je donio poslodavac, poslodavac će primijeniti odredbe Zakona, Kolektivnih ugovora i drugih akata o disciplinskoj odgovornosti. Ako zaposlena u toku rada, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje, prouzrokuje štetu poslodavcu, dužna je štetu nadoknaditi.

Za povrede radnih obaveza zaposlenoj se može izreći mjera: - opomena; - novčana kazna (do 20% mjesečne zarade u trajanju od 1 do 3 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena) za lakšu povredu; - novčana kazna (od 20% - 30% mjesečne zarade u trajanju od 1 do 4 mjeseca, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena); - uslovni prestanak radnog odnosa; i - prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

Lakše povrede su: - nepoštovanje radnog vremena; neodpravdano izostajanje sa rada jedan dan; - ne obavješćavanje poslodavca u roku 3 dana o sprječivosti dolaska na rad; - neuredno i nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka; davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa; nenodjenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznaka sa ličnim imenom, kada je to propisano; - izazivanje nereda i učestvovanje u tuči kod poslodavca; - poslugi i korišćenje sredstava poslodavca u manjem obimu; - odbijanje odnosno nepružanje stručne pomoći drugim zaposlenim;

Teže povrede su: - odbijanje zaposlene da izvršava radne obaveze iz ugovora o radu; - neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza; - nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima; - zloupotreba položaja i prekoračenje ovlašćenja; - neodpravdano izostajanje sa posla više od dva dana uzastopno; - dolazak na rad u napitom stanju, opijanja u toku rada ili korišćenje opojnih droga; - odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca; - neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od 3 mjeseca; - nasilnično, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenima ili iskazivanje bilo kakvog oblika netrpeljivosti; - obavljanje dopunskog rada u zdravstvenoj ustanovi koja nije u sastavu mreže zdravstvenih ustanova; - povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozija, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasni materija, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine; - psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva ili integriteta (mobing); - zloupotreba prava korišćenja bolovanja; - ometanje zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršenje radnih obaveza; - neizvršavanje odluka poslodavca; - samovoljno napuštanje radnog mjesta; - radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo;

Član 10.

Poslodavac je dužan da, danom stupanja zaposlene na rad, podnese prijavu na obavezno socijalno osiguranje (penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) i kopije prijave dostavi zaposlenoj u roku 5 dana od dana izdavanja, kao i da zaposleni prijavi na kolektivno osiguranje od povreda na radu i van posla, oboljenja u vezi sa radom, profesionalnih oboljenja i rizika smrti usled bolesti, kod odgovarajuće osiguravajuće organizacije.

Član 11.

Zaposlena i poslodavac mogu otkazati ovaj ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom. Radni odnos može prestati i sporazumom poslodavca i zaposlene. Otkaz ugovora o radu zaposlena je dužna dostaviti poslodavcu u pisanom obliku najmanje 30 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 zaposleni a zaposlena je dužna u roku 5 radnih dana da se izjasni.

Član 12.

Zaposlena ima pravo i dužnost da ostane na radu kod poslodavca u trajanju od najmanje 15 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno i kraće u koliko se sporazumije sa poslodavcem, u skladu sa Zakonom.

Član 13.

Ovaj ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu poslodavac i zaposlena. Za sve što nije regulisano ovim ugovorom primjenjivat će se odredbe posebnih zakona, kolektivnih ugovora i opštih akata poslodavca. U slučaju spora povodom odredbi ovog ugovora, ugovorne strane utvrđuju nadležnost Osnovnog suda u Kotoru.

Član 14.

Ovaj ugovor je sačinjen u 3 (tri) primjerka od kojih 2 (dva) kod poslodavca a 1 (jedan) kod zaposlene.

U Risnu, 04. maja 2022.g.

Zaposlena,
Gordana
Jovanović Gordana, spec. primj. fizijat.

Poslodavca,
Direktor
Dr. Vlado Popović

