D.O.O.
"ČISTOĆA"

Crna Gora 85340 Herceg Novi, I bokeške brigade bb; telefoni: Centrala +382 /0/ 31 345 755, Direktor tel./fax +382 /0/ 31 345 530

CRNA GORA
AGENCIJA ZA SPRJEČAVANJE KORUPCIJE
05. 02. 2018

	Broj	Prilog	Vrijednost
02-01-	260/2		

Broj: 05- 341 /2018
Datum: 02.02.2018. godine

AGENCIJA ZA SPRJEČAVANJE KORUPCIJE

81000 PODGORICA
Ul. Kralja Nikole br. 27/V

PREDMET: Dostavljanje dokumentacije.

Poštovani,

U skladu sa odredbama čl. 33. Zakona o finansiranju političkih subjekata i izbornih kampanja, dostavljamo vam ugovore o radu za zaposlene na određeno vrijeme.

Radi se o zaposlenima, koji su već u radnom odnosu, tako da im je produžen radni angažman, zbog povećanog obima posla na čišćenju i održavanju javnih površina tokom trajanja „Praznika mimoze", koji se svake godine održava u februaru mjesecu.

Pozdrav,

V.D. IZVRŠNI DIREKTOR

Kostić Milica

D.O.O.
"ČISTOĆA"

Crna Gora 85340 Herceg Novi, I bokeške brigade bb; telefoni: Centrala +382 /0/ 31 345 755, Direktor tel./fax +382 /0/ 31 345 530

Broj: 01- 301/18
Herceg Novi, 30.01.2018. godine

UGOVOR O RADU
na određeno vrijeme

1. Ovaj ugovor zaključuju: **VOJINOVIĆ GORAN** iz **Herceg Novog,** (JMBG [redacted]), NK radnik, za rad na radnom mjestu **vozač predradnik** (u daljem tekstu: Zaposleni/a), i D.O.O. "Čistoća" Herceg Novi (u daljem tekstu: Poslodavac), u cilju zasnivanja radnog odnosa, u skladu sa odredbama čl. 22. Zakona o radu (Sl. list CG br. 49/2008, 26/2009. i 59/2011, *66/2012, 31/2014 i 53/2014*).

2. Zaposleni/a i poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene zakonom, Opštim, Granskim, Kolektivnim ugovorom za JP «Čistoća» Herceg Novi (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor) i ovim Ugovorom.

3. Zaposleni/a zasniva radni odnos na određeno vrijeme počev od **01.02.2018.** godine do **28.02.2018.** godine, a ovim ugovorom se regulišu međusobna prava i obaveze od dana njegovog zaključenja.

4. Zaposleni/a će obavljati poslove na radnom mjestu **vozač predradnik** u **Sektoru prikupljanja i transporta otpada – Služba transporta.**

4.1. Poslovi koje će zaposleni/a obavljati regulisani su u Sistematizaciji radnih mjesta (Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka u JP «Čistoća» Herceg Novi br. 05-32/03, od 19.08.2003. godine:

3.1.3. Vozač predradnik

Neposredno je odgovoran za realizaciju radnih obaveza po nalogu šefa transporta.
Vrši uredan odvoz smeća sa dodijeljenog reona kojega je po radnom nalogu dobio konkretnog dana, od dispečerske službe.
U toku rada posebnu pažnju ima na kvalitetnom pražnjenju posuda za smeće i kontejnera od strane posade vozila, za koje je neposredno odgovoran.
Brine o mjerama zaštite na radu i o stalnoj tehničkoj ispravnosti vozila kao i o pregledima prije i poslije upotrebe.
Odgovoran je za registrovanje »divljih« deponija, kao i čistoću kontejnerskih mjesta, te kvalitetno obavljanje poslova radnika na vozilu koji su sa njim u posadi, kao i za vozilo koje mu je povjereno, bez obzira na mjesto i vrijeme izvršenja povjerenih zadataka.
Dužan je da održava stalnu vezu sa šefom transporta i dispečerskom službom u cilju pravovremenog informisanja o svim uočenim nedostacima prilikom izvršenja zadataka.
Lično je odgovoran za pridržavanje svih mjera bezbjednosti u saobraćaju.
Svakodnevno izvještava šefa transporta i dispečersku službu o realizovanim zadacima.
Radi ostale poslove po nalogu pretpostavljenog, a u skladu sa strukom i poslovima iz djelokruga rada Društva.

4.2. Zaposleni/a ima pravo i dužnost da se, prije raspoređivanja na radno mjesto iz tačke 4. Ugovora, upozna sa propisanim mjerama zaštite i zdravlja na radu, kao i sa organizovanjem i sprovođenjem zaštite na radu.

5. Zaposleni/a je zasnovao/la radni odnos sa punim radnim vremenom, u trajanju od 40 časova nedjeljno.

6. Radna nedjelja predstavlja vrijeme provedeno na radu u toku sedmice u skladu sa rasporedom radnog vremena u službi odnosno sektoru.
O promjeni radnog vremena, poslodavac je dužan da zaposlenog obavijesti najmanje sedam dana prije promjene.

7. Zaposleni/a je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile i drugim slučajevima predviđenim zakonom i čl. 13. Kolektivnog ugovora. Poslodavac je dužan da posebnim rješenjem reguliše prekovremeni rad.

8. Na ovom radnom mjestu **je** / nije predviđena obaveza i mogućnost rada noću, kao poseban uslov rada

9. Zaposleni/a ima pravo na odmor u toku radnog vremena u trajanju od 30 minuta u skladu sa rasporedom dnevnog radnog vremena.

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

11. Zaposleni/a ima pravo na den nedjeljnog odmora od najmanje 24 časa neprekidno. Ukoliko radi na dan svog nedjeljnog odmora, poslodavac je dužan da joj obezbijedi jedan dan nedjeljnog odmora u toku naredne nedjelje.

12. Zaposleni/a ima pravo na godišnji odmor u u skladu sa odredbama čl. 17. do 20. Kolektivnog ugovora.
Vrijeme korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje Izvršni direktor.
Poslodavac ima pravo da izmijeni vrijeme korišćenja godišnjeg odmora ako to zahtijevaju potrebe posla.

13. Zaposleni/a ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo u skladu s odredbama čl. 21. do čl. 24. Kolektivnog ugovora.

14. Poslodavac se obavezuje da prijavi zaposlenog/u na obavezno socijalno osiguranje i blagovremeno uplaćuje doprinose za penzijsko-invalidsko i zdravstveno osiguranje i druge obaveze po osnovu radnog odnosa.

15. Zaposleni/a ima pravo na odgovarajuću zaradu, naknadu zarade i druga primanja u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.
Zarada zaposlenog je tajna. Odavanje podataka o iznosu zarade predstavlja povredu poslovne tajne.
Osnovna zarada zaposlenog/e, utvrđuje se, saglasno Kolektivnom ugovoru, množenjem osnovne cijene rada u Društvu, po koeficijentu **3,61**.
Zarada se isplaćuje u novcu.

16. Zarada zaposlenog/e uvećava se po času:
-za rad noću – 40%
-za rad na dane državnih i vjerskih praznika – 50%
-za prekovremeni rad – 50%
-za rad sa prekidom dužim od 1 časa - 20%
-za smjenski rad - 10%
Ako se istovremeno steknu uslovi za uvećanje zarade po više ovih osnova, zaposleni/a ima pravo na uvećanu zaradu samo po jednom od njih u visini najvišeg utvrđenog pojedinačnog iznosa uvećane zarade.
Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu rada:
-do 10 godina - 0,5%
-od 10 – 20 godina –0,75%
-preko 20 godina – 1,0%

17. Po osnovu rezultata rada, a u skladu sa važećim normativima, standardima, planovima i programima rada, izvršni direktor može uvećati, odnosno umanjiti zaradu zaposlenom u iznosu od 10% do 30 % zarade za pojedini mjesec. Ukoliko zaposleni/a, po naređenju pretpostavljenog, pored svojih redovnih radnih obaveza, uz uvećane napore obavlja i dio poslova trenutno odsutnog zaposlenog, ima pravo na uvećanje zarade za taj mjesec u iznosu od 1% za svaki dan zamjene.

18. Zaposleni/a ima pravo na naknadu zarade u slučaju privremene nesposobnosti za rad (bolovanja), u određenom procentu od osnova:
- do 7 dana, u procentu od 70%
- od 7do 60 dana, u procentu od 85%
- preko 60 dana,u procentu od 95%
Naknada u slučaju privremene nesposobnosti iznosi 100% od osnova u slučaju:
- povrede na radu i profesionalne bolesti,
- davanja tkiva i organa
- održavanja trudnoće
- izolacije bolesnika kao kliconoše
-hendikepiranom zaposlenom
19. Pravo na ostala primanja i naknade zaposleni/a ostvaruje u skladu sa odredbama od čl. 39. do čl. 58. Kolektivnog ugovora.

20. Zaposlenom se dostavljaju pisani podaci o isplaćenom iznosu zarade, naknade zarade i ostalim primanjima, plaćenom iznosu doprinosa i drugih dažbina za mjesec za koji je izvršen obračun i isplata zarada.

21. Zaposleni/a je dužna da sve svoje radne obaveze i radne naloge pretpostavljenog obavlja uz maksimalan trud i zalaganje.
U slučaju neizvršenja radnih obaveza i radnih naloga, Poslodavac može prema zaposlenom da primijeni mjere propisane zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugim opštim aktom.

22. Zaposleni/a je dužan da se u radu pridržava propisanih mjera zaštite na radu.
Zaposleni/a je dužan da čuva sve podatke Društva, zaštiti ih od nepozvanih lica, te spriječi davanje poslovnih podataka van Društva.
Zaposleni/a je dužan da se u toku rada prema drugim zaposlenim i građanima ophodi kulturno, čuvajući ugled Društva i ličnosti.

23. Poslodavac je dužan da svaku odluku kojom se odlučuje o ostvarivanju pojedinačnih prava, obaveza i odgovornosti obavezno dostavi zaposlenom u pisanom obliku, sa poukom o pravnom lijeku.
Zaposleni/a ima pravo prigovora Odboru direktora Društva na svaku odluku kojom se odlučuje o nekom njegovom/nom pravu, u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Ukoliko nije zadovoljan konačnom odlukom, zaštitu svojih prava ostvaruje preko nadležnog suda, u skladu sa zakonom.

24. Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom, odnosno kolektivnim ugovorom.

25. Zaposleni/a je dužan da otkaz ugovora o radu dostavi poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 30 (trideset) dana prije dana koji je naveden kao dan prestanka radnog odnosa.

26. Poslodavac može zaposlenom otkazati ugovor o radu iz razloga navedenih u Zakonu o radu i u skladu sa odredbama opštih akata u Društvu.

27. Otkazni rok iznosi 30 (trideset) dana.

28. Ako zaposleni/a na radu i u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje, prouzrokuje štetu poslodavcu, dužna je da štetu nadoknadi, u skladu sa zakonom i opštim aktom Društva.

29. Ako zaposleni/a pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, bez svoje krivice, poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu, nakon utvrđivanja svih okolnosti od strane komisije, koju obrazuje Izvršni direktor.

30. Poslodavac se obavezuje da po prestanku radnog odnosa, zaposlenom uredno vrati popunjenu radnu knjižicu.

31. Za sva prava i obaveze zaposlene na radu i u vezi sa radom, koja nijesu predviđena ovim Ugovorom, primjenjivaće se odredbe Zakona o radu, Opšteg kolektivnog ugovora, Granskog kolektivnog ugovora, kao i normativna akta Društva.

32. Zaposleni/a izjavljuje da nema zdravstvenih ograničenja koja mogu da utiču na kvalitetno i nesmetano obavljaje poslova, za čije izvršenje je zaključen ovaj ugovor.
U slučaju davanja netačnih podataka o zdravstvenoj sposobnosti za rad, Poslodavac može otkazati ugovor o radu sa zaposlenim/om.
Zaposleni/a i Poslodavac mogu tražiti ocjenu radne sposobnosti kod nadležnog organa za ocjenu radne sposobnosti.

33. Ovaj ugovor je sačinjen 5 (pet) primjeraka, od kojih jedan zadržava zaposleni/a, a ostala 4 (četiri) ostaju u ."Čistoća" D.O.O. Herceg-Novi, od kojih se 2 primjerka čuvaju u računovodstvu, 1 primjerak u dosijeu zaposlenog, 1 primjerak u arhivi Društva i 1 primjerak za Poresku upravu.

Zaposleni/a

Za poslodavca
V.D. IZVRŠNI DIREKTOR

Kostić Milica

PRILOG:
- kodeks ponašanja;
- izjava o osposobljenosti za rad na radnom mjestu;
- uvjerenje o osposobljenosti z.n.r.;
- ljekarsko uvjerenje.

D.O.O.
"ČISTOĆA"

Crna Gora 85340 Herceg Novi, I bokeške brigade bb; telefoni: Centrala +382 /0/ 31 345 755, Direktor tel./fax +382 /0/ 31 345 530

Broj: 04- 307 /2018
Herceg Novi, 30.01.2018. godine

UGOVOR O RADU
na određeno vrijeme

1. Ovaj ugovor zaključuju: **LAKONIĆ KOSTO iz Herceg Novog, (JMBG [redacted])** za rad na radnom mjestu **vozač predradnik** (u daljem tekstu: Zaposleni/a), i D.O.O. "Čistoća" Herceg Novi (u daljem tekstu: Poslodavac), u skladu sa odredbama čl. 26. Zakona o radu (Sl. list CG br. 49/2008, 26/2009. i 59/2011).

2. Zaposleni/a i poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene zakonom, Opštim, Granskim, Kolektivnim ugovorom za JP «Čistoća» Herceg Novi (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor) i ovim Ugovorom.

3. Zaposleni/a zasniva radni odnos na određeno vrijeme počev od **01.02.2018.** do **28.02.2018.** godine godine sa poslodavcem, a ovim ugovorom se regulišu međusobna prava i obaveze od dana njegovog zaključenja.

4. Zaposleni/a će obavljati poslove na radnom mjestu **vozač predradnik na ispomoći u poslovima prikupljanja i odvoza otpada i prevoza zaposlenih** u **Sektoru prikupljanja i transporta otpada – Služba transporta.**

4.1. Poslovi koje će zaposleni/a obavljati regulisani su u Sistematizaciji radnih mjesta (Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka u JP «Čistoća» Herceg Novi br. 05-32/03, od 19.08.2003. godine:

3.1.3.Vozač predradnik

Neposredno je odgovoran za realizaciju radnih obaveza po nalogu šefa transporta.
Vrši uredan odvoz smeća sa dodijeljenog reona kojega je po radnom nalogu dobio konkretnog dana, od dispečerske službe.
U toku rada posebnu pažnju ima na kvalitetnom pražnjenju posuda za smeće i kontejnera od strane posade vozila, za koje je neposredno odgovoran.
Brine o mjerama zaštite na radu i o stalnoj tehničkoj ispravnosti vozila kao i o pregledima prije i poslije upotrebe.
Odgovoran je za registrovanje »divljih« deponija, kao i čistoću kontejnerskih mjesta, te kvalitetno obavljanje poslova radnika na vozilu koji su sa njim u posadi, kao i za vozilo koje mu je povjereno, bez obzira na mjesto i vrijeme izvršenja povjerenih zadataka.
Dužan je da održava stalnu vezu sa šefom transporta i dispečerskom službom u cilju pravovremenog informisanja o svim uočenim nedostacima prilikom izvršenja zadataka.
Lično je odgovoran za pridržavanje svih mjera bezbjednosti u saobraćaju.
Svakodnevno izvještava šefa transporta i dispečersku službu o realizovanim zadacima.
Radi ostale poslove po nalogu pretpostavljenog, a u skladu sa strukom i poslovima iz djelokruga rada Društva.

4.2. Zaposleni/a ima pravo i dužnost da se, prije raspoređivanja na radno mjesto iz tačke 4. Ugovora, upozna sa propisanim mjerama zaštite i zdravlja na radu, kao i sa organizovanjem i sprovođenjem zaštite na radu.

5. Zaposleni/a je zasnovao/la radni odnos sa punim radnim vremenom, u trajanju od 40 časova nedjeljno.

6. Radna nedjelja predstavlja vrijeme provedeno na radu u toku sedmice u skladu sa rasporedom radnog vremena u službi odnosno sektoru.
O promjeni radnog vremena, poslodavac je dužan da zaposlenog obavijesti najmanje sedam dana prije promjene.

7. Zaposleni/a je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile i drugim slučajevima predviđenim zakonom i čl. 13. Kolektivnog ugovora. Poslodavac je dužan da posebnim rješenjem reguliše prekovremeni rad.

8. Na ovom radnom mjestu **je** / nije predviđena obaveza i mogućnost rada noću, kao poseban uslov rada.

9. Zaposleni/a ima pravo na odmor u toku radnog vremena u trajanju od 30 minuta u skladu sa rasporedom dnevnog radnog vremena.

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

11. Zaposleni/a ima pravo na den nedjeljnog odmora od najmanje 24 časa neprekidno. Ukoliko radi na dan svog nedjeljnog odmora, poslodavac je dužan da joj obezbijedi jedan dan nedjeljnog odmora u toku naredne nedjelje.

12. Zaposleni/a ima pravo na godišnji odmor u u skladu sa odredbama čl. 17. do 20. Kolektivnog ugovora.
Vrijeme korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje Izvršni direktor.
Poslodavac ima pravo da izmijeni vrijeme korišćenja godišnjeg odmora ako to zahtijevaju potrebe posla.

13. Zaposleni/a ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo u skladu s odredbama čl. 21. do čl. 24. Kolektivnog ugovora.

14. Poslodavac se obavezuje da prijavi zaposlenog/u na obavezno socijalno osiguranje i blagovremeno uplaćuje doprinose za penzijsko-invalidsko i zdravstveno osiguranje i druge obaveze po osnovu radnog odnosa.

15. Zaposleni/a ima pravo na odgovarajuću zaradu, naknadu zarade i druga primanja u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.
Zarada zaposlenog je tajna. Odavanje podataka o iznosu zarade predstavlja povredu poslovne tajne.
Osnovna zarada zaposlenog/e, utvrđuje se, saglasno Kolektivnom ugovoru, množenjem osnovne cijene rada u Društvu, po koeficijentu **3,61**.
Zarada se isplaćuje u novcu.

16. Zarada zaposlenog/e uvećava se po času:
-za rad noću – 40%
-za rad na dane državnih i vjerskih praznika – 50%
-za prekovremeni rad – 50%
-za rad sa prekidom dužim od 1 časa - 20%
-za smjenski rad - 10%
Ako se istovremeno steknu uslovi za uvećanje zarade po više ovih osnova, zaposleni/a ima pravo na uvećanu zaradu samo po jednom od njih u visini najvišeg utvrđenog pojedinačnog iznosa uvećane zarade.
Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu rada:
-do 10 godina - 0,5%
-od 10 – 20 godina –0,75%
-preko 20 godina – 1,0%

17. Po osnovu rezultata rada, a u skladu sa važećim normativima, standardima, planovima i programima rada, izvršni direktor može uvećati, odnosno umanjiti zaradu zaposlenom u iznosu od 10% do 30 % zarade za pojedini mjesec. Ukoliko zaposleni/a, po naređenju pretpostavljenog, pored svojih redovnih radnih obaveza, uz uvećane napore obavlja i dio poslova trenutno odsutnog zaposlenog, ima pravo na uvećanje zarade za taj mjesec u iznosu od 1% za svaki dan zamjene.

18. Zaposleni/a ima pravo na naknadu zarade u slučaju privremene nesposobnosti za rad (bolovanja), u određenom procentu od osnova:
- do 7 dana, u procentu od 70%
- od 7do 60 dana, u procentu od 85%
- preko 60 dana,u procentu od 95%
Naknada u slučaju privremene nesposobnosti iznosi 100% od osnova u slučaju:
- povrede na radu i profesionalne bolesti,
- davanja tkiva i organa
- održavanja trudnoće
- izolacije bolesnika kao kliconoše
-hendikepiranom zaposlenom

19. Pravo na ostala primanja i naknade zaposleni/a ostvaruje u skladu sa odredbama od čl. 39. do čl. 58. Kolektivnog ugovora.

20. Zaposlenom se dostavljaju pisani podaci o isplaćenom iznosu zarade, naknade zarade i ostalim primanjima, plaćenom iznosu doprinosa i drugih dažbina za mjesec za koji je izvršen obračun i isplata zarada.

21. Zaposleni/a je dužna da sve svoje radne obaveze i radne naloge pretpostavljenog obavlja uz maksimalan trud i zalaganje.
U slučaju neizvršenja radnih obaveza i radnih naloga, Poslodavac može prema zaposlenom da primijeni mjere propisane zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugim opštim aktom.

22. Zaposleni/a je dužan da se u radu pridržava propisanih mjera zaštite na radu.
Zaposleni/a je dužan da čuva sve podatke Društva, zaštiti ih od nepozvanih lica, te spriječi davanje poslovnih podataka van Društva.
Zaposleni/a je dužan da se u toku rada prema drugim zaposlenim i građanima ophodi kulturno, čuvajući ugled Društva i ličnosti.

23. Poslodavac je dužan da svaku odluku kojom se odlučuje o ostvarivanju pojedinačnih prava, obaveza i odgovornosti obavezno dostavi zaposlenom u pisanom obliku, sa poukom o pravnom lijeku.
Zaposleni/a ima pravo prigovora Odboru direktora Društva na svaku odluku kojom se odlučuje o nekom njegovom/nom pravu, u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Ukoliko nije zadovoljan konačnom odlukom, zaštitu svojih prava ostvaruje preko nadležnog suda, u skladu sa zakonom.

24. Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom, odnosno kolektivnim ugovorom.

25. Zaposleni/a je dužan da otkaz ugovora o radu dostavi poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 30 (trideset) dana prije dana koji je naveden kao dan prestanka radnog odnosa.

26. Poslodavac može zaposlenom otkazati ugovor o radu iz razloga navedenih u Zakonu o radu i u skladu sa odredbama opštih akata u Društvu.

27. Otkazni rok iznosi 30 (trideset) dana.

28. Ako zaposleni/a na radu i u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje, prouzrokuje štetu poslodavcu, dužna je da štetu nadoknadi, u skladu sa zakonom i opštim aktom Društva.

29. Ako zaposleni/a pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, bez svoje krivice, poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu, nakon utvrđivanja svih okolnosti od strane komisije, koju obrazuje Izvršni direktor.

30. Poslodavac se obavezuje da po prestanku radnog odnosa, zaposlenom uredno vrati popunjenu radnu knjižicu.

31. Za sva prava i obaveze zaposlene na radu i u vezi sa radom, koja nijesu predviđena ovim Ugovorom, primjenjivaće se odredbe Zakona o radu, Opšteg kolektivnog ugovora, Granskog kolektivnog ugovora, kao i normativna akta Društva.

32. Zaposleni/a izjavljuje da nema zdravstvenih ograničenja koja mogu da utiču na kvalitetno i nesmetano obavljaje poslova, za čije izvršenje je zaključen ovaj ugovor.
U slučaju davanja netačnih podataka o zdravstvenoj sposobnosti za rad, Poslodavac može otkazati ugovor o radu sa zaposlenim/om.
Zaposleni/a i Poslodavac mogu tražiti ocjenu radne sposobnosti kod nadležnog organa za ocjenu radne sposobnosti.

33. Ovaj ugovor je sačinjen 5 (pet) primjeraka, od kojih jedan zadržava zaposleni/a, a ostala 4 (četiri) ostaju u ."Čistoća" D.O.O. Herceg-Novi, od kojih se 2 primjerka čuvaju u računovodstvu, 1 primjerak u dosijeu zaposlenog, 1 primjerak u arhivi Društva i 1 primjerak za Poresku upravu.

Zaposleni/a

Za poslodavca
V.D. IZVRŠNI DIREKTOR

Kostić Milica

PRILOG:
- kodeks ponašanja;
- izjava o osposobljenosti za rad na radnom mjestu;
- uvjerenje o osposobljenosti z.n.r.;
- ljekarsko uvjerenje.

D.O.O.
"ČISTOĆA"

Crna Gora 85340 Herceg Novi, I bokeške brigade bb; telefoni: Centrala +382 /0/ 31 345 755, Direktor tel./fax +382 /0/ 31 345 530

Broj: 04- 308 /2018
Herceg Novi, 30.01.2018. godine

UGOVOR O RADU
na određeno vrijeme

1. Ovaj ugovor zaključuju: **JOVANOVIĆ STEVAN** iz **Herceg Novog,** (JMBG [redacted]) za rad na radnom mjestu **čistač javnih površina** (u daljem tekstu: Zaposleni/a), i D.O.O. "Čistoća" Herceg Novi (u daljem tekstu: Poslodavac), u toku trajanja radnog odnosa, u skladu sa odredbama čl. 87. Zakona o radu (Sl. list CG br. 49/2008, 26/2009. i 59/2011).

2. Zaposleni/a i poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene zakonom, Opštim, Granskim, Kolektivnim ugovorom za JP «Čistoća» Herceg Novi (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor) i ovim Ugovorom.

3. Zaposleni/a zasniva radni odnos na određeno vrijeme počev od **01.02.2018.** do **28.02.2018.** godine sa poslodavcem, a ovim ugovorom se regulišu međusobna prava i obaveze od dana njegovog zaključenja.

4. Zaposleni/a će obavljati poslove na radnom mjestu **čistač javnih površina** u **Sektoru javne higijene.**

4.1. Poslovi koje će zaposleni/a obavljati regulisani su u Sistematizaciji radnih mjesta (Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka u JP «Čistoća» Herceg Novi br. 05-32/03, od 19.08.2003. godine:

4.1.2. Čistač javnih površina

Odgovoran je za čišćenje određenih reona, ulica, trotoara, stepeništa i kanala, čišćenje prostora oko posuda za smeće i ubacivanje rasutog smeća u iste.Obavještava poslovođu o pojavi kabastog smeća i po njegovom nalogu čisti površine na reonu za koji je zadužen bez obzira na vrstu i strukturu smeća u vremenu i na mjestu koje mu odredi pretpostavljeni.

Radi ostale poslove po nalogu pretpostavljenog, a u skladu sa strukom i poslovima iz djelokruga rada Preduzeća.

4.2. Zaposleni/a ima pravo i dužnost da se, prije raspoređivanja na radno mjesto iz tačke 4. Ugovora, upozna sa propisanim mjerama zaštite i zdravlja na radu, kao i sa organizovanjem i sprovođenjem zaštite na radu.

5. Zaposleni/a je zasnovao/la radni odnos sa punim radnim vremenom, u trajanju od 40 časova nedjeljno.

6. Radna nedjelja ima 5(pet) dana (ponedjeljak-petak), od 06,30 do 13,30 časova.
O promjeni radnog vremena, poslodavac je dužan da zaposlenog obavijesti najmanje sedam dana prije promjene.

7. Zaposleni/a je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile i drugim slučajevima predviđenim zakonom i čl. 13. Kolektivnog ugovora. Poslodavac je dužan da posebnim rješenjem reguliše prekovremeni rad.

8. Na ovom radnom mjestu **je** / nije predviđena obaveza i mogućnost rada noću, kao poseban uslov rada. Noćnim radom se smatra rad u vremenu od 22,00 do 06,00 časova narednog dana.

9. Zaposleni/a ima pravo na odmor u toku radnog vremena u trajanju od 30 minuta u skladu sa rasporedom dnevnog radnog vremena.

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

11. Zaposleni/a ima pravo na den nedjeljnog odmora od najmanje 24 časa neprekidno. Ukoliko radi na dan svog nedjeljnog odmora, poslodavac je dužan da joj obezbijedi jedan dan nedjeljnog odmora u toku naredne nedjelje.

Vrijeme korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje Izvršni direktor.
Poslodavac ima pravo da izmijeni vrijeme korišćenja godišnjeg odmora ako to zahtijevaju potrebe posla.

13. Zaposleni/a ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo u skladu s odredbama čl. 21. do čl. 24. Kolektivnog ugovora.

14. Poslodavac se obavezuje da prijavi zaposlenog/u na obavezno socijalno osiguranje i blagovremeno uplaćuje doprinose za penzijsko-invalidsko i zdravstveno osiguranje i druge obaveze po osnovu radnog odnosa.

15. Zaposleni/a ima pravo na odgovarajuću zaradu, naknadu zarade i druga primanja u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.
Zarada zaposlenog je tajna. Odavanje podataka o iznosu zarade predstavlja povredu poslovne tajne.
Osnovna zarada zaposlenog/e, utvrđuje se, saglasno Kolektivnom ugovoru, množenjem osnovne cijene rada u Društvu, po koeficijentu **2,78**.
Zarada se isplaćuje u novcu.

16. Zarada zaposlenog/e uvećava se po času:
-za rad noću – 40%
-za rad na dane državnih i vjerskih praznika – 50%
-za prekovremeni rad – 50%
-za rad sa prekidom dužim od 1 časa - 20%
-za smjenski rad - 10%
Ako se istovremeno steknu uslovi za uvećanje zarade po više ovih osnova, zaposleni/a ima pravo na uvećanu zaradu samo po jednom od njih u visini najvišeg utvrđenog pojedinačnog iznosa uvećane zarade.
Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu rada:
-do 10 godina - 0,5%
-od 10 – 20 godina –0,75%
-preko 20 godina – 1,0%

17. Po osnovu rezultata rada, a u skladu sa važećim normativima, standardima, planovima i programima rada, direktor može uvećati, odnosno umanjiti zaradu zaposlenom u iznosu od 10% do 30 % zarade za pojedini mjesec. Ukoliko zaposleni/a, po naređenju pretpostavljenog, pored svojih redovnih radnih obaveza, uz uvećane napore obavlja i dio poslova trenutno odsutnog zaposlenog, ima pravo na uvećanje zarade za taj mjesec u iznosu od 1% za svaki dan zamjene.

18. Zaposleni/a ima pravo na naknadu zarade u slučaju privremene nesposobnosti za rad (bolovanja), u određenom procentu od osnova:
- do 7 dana, u procentu od 70%
- od 7do 60 dana, u procentu od 85%
- preko 60 dana,u procentu od 95%
Naknada u slučaju privremene nesposobnosti iznosi 100% od osnova u slučaju:
- povrede na radu i profesionalne bolesti,
- davanja tkiva i organa
- održavanja trudnoće
- izolacije bolesnika kao kliconoše
-hendikepiranom zaposlenom

19. Pravo na ostala primanja i naknade zaposlena ostvaruje u skladu sa odredbama od čl. 39. do čl. 58. Kolektivnog ugovora.

20. Zaposlenom se dostavljaju pisani podaci o isplaćenom iznosu zarade, naknade zarade i ostalim primanjima, plaćenom iznosu doprinosa i drugih dažbina za mjesec za koji je izvršen obračun i isplata zarada.

21. Zaposleni/a je dužna da sve svoje radne obaveze i radne naloge pretpostavljenog obavlja uz maksimalan trud i zalaganje.
U slučaju neizvršenja radnih obaveza i radnih naloga, Poslodavac može prema zaposlenom da primijeni mjere propisane zakonom, kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti.

22. Zaposleni/a je dužan da se u radu pridržava propisanih mjera zaštite na radu.
Zaposleni/a je dužan da čuva sve podatke Društva, zaštiti ih od nepozvanih lica, te spriječi davanje poslovnih podataka van Društva.
Zaposleni/a je dužan da se u toku rada prema drugim zaposlenim i građanima ophodi kulturno, čuvajući ugled Društva i ličnosti.

23. Poslodavac je dužan da svaku odluku kojom se odlučuje o ostvarivanju pojedinačnih prava, obaveza i odgovornosti obavezno dostavi zaposlenom u pisanom obliku, sa poukom o pravnom lijeku.
Zaposleni/a ima pravo prigovora Odboru direktora Društva na svaku odluku kojom se odlučuje o nekom njenom pravu, u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Ukoliko nije zadovoljan konačnom odlukom, zaštitu svojih prava ostvaruje preko nadležnog suda, u skladu sa zakonom.

24. Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom, odnosno kolektivnim ugovorom.

25. Zaposleni/a je dužan da otkaz ugovora o radu dostavi poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 30 (trideset) dana prije dana koji je navela kao dan prestanka radnog odnosa.

26. Poslodavac može zaposlenom otkazati ugovor o radu iz razloga navedenih u čl. 111. Zakona o radu i u skladu sa odredbama opštih akata u Društvu.

27. Otkazni rok iznosi 30 (trideset) dana.

28. Ako zaposleni/a na radu i u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje, prouzrokuje štetu poslodavcu, dužna je da štetu nadoknadi, u skladu sa zakonom i opštim aktom Društva.

29. Ako zaposleni/a pretrpi powredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, bez svoje krivice, poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu, nakon utvrđivanja svih okolnosti od strane komisije, koju obrazuje Izvršni direktor.

30. Poslodavac se obavezuje da po prestanku radnog odnosa, zaposlenom uredno vrati popunjenu radnu knjižicu.

31. Za sva prava i obaveze zaposlene na radu i u vezi sa radom, koja nijesu predviđena ovim Ugovorom, primjenjivaće se odredbe Zakona o radu, Opšteg kolektivnog ugovora, Granskog kolektivnog ugovora, kao i normativna akta Društva.

32. Zaposleni/a izjavljuje da nema zdravstvenih ograničenja koja mogu da utiču na kvalitetno i nesmetano obavljaje poslova, za čije izvršenje je zaključila ovaj ugovor.
U slučaju davanja netačnih podataka o zdravstvenoj sposobnosti za rad, Poslodavac može otkazati ugovor o radu sa zaposlenom.
Zaposleni/a i Poslodavac mogu tražiti ocjenu radne sposobnosti kod nadležnog organa za ocjenu radne sposobnosti.

33. Ovaj ugovor je sačinjen 4 (četiri) primjerka, od kojih jedan zadržava zaposlena, a ostala 3 (tri) ostaju u ."Čistoća" D.O.O. Herceg-Novi, od kojih se 1 primjerak čuva u računovodstvu, 1 primjerak u dosijeu zaposlenog i 1 primjerak u arhivi Društva.

Zaposleni/a

Za poslodavca
V.D. IZVRŠNI DIREKTOR

Kostić Milica

PRILOG:
- kodeks ponašanja;
- izjava o osposobljenosti za rad na radnom mjestu;
- uvjerenje o osposobljenosti z.n.r.;
- ljekarsko uvjerenje.

D.O.O.
"ČISTOĆA"

Crna Gora 85340 Herceg Novi, I bokeške brigade bb; telefoni: Centrala +382 /0/ 31 345 755, Direktor tel./fax +382 /0/ 31 345 530

Broj: 04- 305 /2018
Herceg Novi, 30.01.2018. godine

UGOVOR O RADU
na određeno vrijeme

1. Ovaj ugovor zaključuju: **ĐURĐEVIĆ ŽARKO** iz **Herceg Novog,** (JMBG [redacted]), NK radnik, za rad na radnom mjestu **radnik u Skloništu za pse** (u daljem tekstu: Zaposleni/a), i D.O.O. "Čistoća" Herceg Novi (u daljem tekstu: Poslodavac), cilju zasnivanja radnog odnosa, u skladu sa odredbama čl. 22. Zakona o radu (Sl. list CG br. 49/2008, 26/2009. 59/2011, 66/2012 i 31/14).

2. Zaposleni/a i poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene zakonom, Opštim, Granskim, Kolektivnim ugovorom za JP «Čistoća» Herceg Novi (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor) i ovim Ugovorom.

3. Zaposleni/a zasniva radni odnos na određeno vrijeme počev od **01.02.2018.** do **28.02.2018.** godine, a ovim ugovorom se regulišu međusobna prava i obaveze od dana njegovog zaključenja.

4. Zaposleni/a će obavljati poslove na radnom mjestu **radnik u Skloništu za napuštene pse** u **Sektoru zoohigijene**.

4.1. Poslovi koje će zaposleni/a obavljati regulisani su u Sistematizaciji radnih mjesta (Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka u JP «Čistoća» Herceg Novi br. 05-32/03, od 19.08.2003. godine:

5.1.2. Radnik u Skloništu za napuštene pse

Radi na poslovima sakupljanja, dovoza, smještaja pasa, uklanjanja leševa uginulih životinja i druge poslove, a posebno:

- ***obilazi teren u gradu i okolini;***
- ***prati kretanje pasa na terenu;***
- ***vrši sakupljanje pasa na terenu;***
- ***vrši dovoz pasa u Sklonište;***
- ***omamljuje pse odgovarajućim sredstvima po potrebi;***
- ***smješta sakupljene pse u kavez;***
- ***brine se o bezbjednosti pasa u smještaju;***
- ***brine se o propisnoj higijeni u smještaju pasa;***
- ***vrši pripremu vode, hrane i ishranu pasa u skladu sa pravilnikom o ishrani;***
- ***pomaže u veterinarskoj obradi pasa;***
- ***stara se o higijeni pasa ;***
- ***brine o bezbjednosti pasa;***
- ***smješta pse u kavez;***
- ***vrši neškodljivo uklanjanje leševa životinja;***
- ***obavlja transport leševa;***

Radi i ostale poslove po nalogu pretpostavljenog, a u skladu sa strukom i poslovima iz djelokruga rada službe.

4.2. Zaposleni/a ima pravo i dužnost da se, prije raspoređivanja na radno mjesto iz tačke 4. Ugovora, upozna sa propisanim mjerama zaštite i zdravlja na radu, kao i sa organizovanjem i sprovođenjem zaštite na radu.

5. Zaposleni/a je zasnovao/la radni odnos sa punim radnim vremenom, u trajanju od 40 časova nedjeljno.

6. Radna nedjelja predstavlja vrijeme provedeno na radu u toku sedmice u skladu sa rasporedom radnog vremena u službi odnosno sektoru.
O promjeni radnog vremena, poslodavac je dužan da zaposlenog obavijesti najmanje sedam dana prije promjene.

7. Zaposleni/a je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile i drugim slučajevima predviđenim zakonom i čl. 13. Kolektivnog ugovora. Poslodavac je dužan da posebnim rješenjem reguliše prekovremeni rad.

8. Na ovom radnom mjestu **je** / nije predviđena obaveza i mogućnost rada noću, kao poseban uslov rada.

9. Zaposleni/a ima pravo na odmor u toku radnog vremena u trajanju od 30 minuta u skladu sa rasporedom dnevnog radnog vremena.

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

11. Zaposleni/a ima pravo na den nedjeljnog odmora od najmanje 24 časa neprekidno. Ukoliko radi na dan svog nedjeljnog odmora, poslodavac je dužan da joj obezbijedi jedan dan nedjeljnog odmora u toku naredne nedjelje.

12. Zaposleni/a ima pravo na godišnji odmor u u skladu sa odredbama čl. 17. do 20. Kolektivnog ugovora.
Vrijeme korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje Izvršni direktor.
Poslodavac ima pravo da izmijeni vrijeme korišćenja godišnjeg odmora ako to zahtijevaju potrebe posla.

13. Zaposleni/a ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo u skladu s odredbama čl. 21. do čl. 24. Kolektivnog ugovora.

14. Poslodavac se obavezuje da prijavi zaposlenog/u na obavezno socijalno osiguranje i blagovremeno uplaćuje doprinose za penzijsko-invalidsko i zdravstveno osiguranje i druge obaveze po osnovu radnog odnosa.

15. Zaposleni/a ima pravo na odgovarajuću zaradu, naknadu zarade i druga primanja u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.
Zarada zaposlenog je tajna. Odavanje podataka o iznosu zarade predstavlja povredu poslovne tajne.
Osnovna zarada zaposlenog/e, utvrđuje se, saglasno Kolektivnom ugovoru, množenjem osnovne cijene rada u Društvu, po koeficijentu **3,59**.
Zarada se isplaćuje u novcu.

16. Zarada zaposlenog/e uvećava se po času:
-za rad noću – 40%
-za rad na dane državnih i vjerskih praznika – 50%
-za prekovremeni rad – 50%
-za rad sa prekidom dužim od 1 časa - 20%
-za smjenski rad - 10%
Ako se istovremeno steknu uslovi za uvećanje zarade po više ovih osnova, zaposleni/a ima pravo na uvećanu zaradu samo po jednom od njih u visini najvišeg utvrđenog pojedinačnog iznosa uvećane zarade.
Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu rada:
-do 10 godina - 0,5%
-od 10 – 20 godina –0,75%
-preko 20 godina – 1,0%

17. Po osnovu rezultata rada, a u skladu sa važećim normativima, standardima, planovima i programima rada, izvršni direktor može uvećati, odnosno umanjiti zaradu zaposlenom u iznosu od 10% do 30 % zarade za pojedini mjesec. Ukoliko zaposleni/a, po naređenju pretpostavljenog, pored svojih redovnih radnih obaveza, uz uvećane napore obavlja i dio poslova trenutno odsutnog zaposlenog, ima pravo na uvećanje zarade za taj mjesec u iznosu od 1% za svaki dan zamjene.

18. Zaposleni/a ima pravo na naknadu zarade u slučaju privremene nesposobnosti za rad (bolovanja), u određenom procentu od osnova:
- do 7 dana, u procentu od 70%
- od 7do 60 dana, u procentu od 85%
- preko 60 dana,u procentu od 95%
Naknada u slučaju privremene nesposobnosti iznosi 100% od osnova u slučaju:
- povrede na radu i profesionalne bolesti,
- davanja tkiva i organa
- održavanja trudnoće
- izolacije bolesnika kao kliconoše
-hendikepiranom zaposlenom

19. Pravo na ostala primanja i naknade zaposleni/a ostvaruje u skladu sa odredbama od čl. 39. do čl. 58. Kolektivnog ugovora.

20. Zaposlenom se dostavljaju pisani podaci o isplaćenom iznosu zarade, naknade zarade i ostalim primanjima, plaćenom iznosu doprinosa i drugih dažbina za mjesec za koji je izvršen obračun i isplata zarada.

21. Zaposleni/a je dužna da sve svoje radne obaveze i radne naloge pretpostavljenog obavlja uz maksimalan trud i zalaganje.
U slučaju neizvršenja radnih obaveza i radnih naloga, Poslodavac može prema zaposlenom da primijeni mjere propisane zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugim opštim aktom.

22. Zaposleni/a je dužan da se u radu pridržava propisanih mjera zaštite na radu.
Zaposleni/a je dužan da čuva sve podatke Društva, zaštiti ih od nepozvanih lica, te spriječi davanje poslovnih podataka van Društva.
Zaposleni/a je dužan da se u toku rada prema drugim zaposlenim i građanima ophodi kulturno, čuvajući ugled Društva i ličnosti.

23. Poslodavac je dužan da svaku odluku kojom se odlučuje o ostvarivanju pojedinačnih prava, obaveza i odgovornosti obavezno dostavi zaposlenom u pisanom obliku, sa poukom o pravnom lijeku.
Zaposleni/a ima pravo prigovora Odboru direktora Društva na svaku odluku kojom se odlučuje o nekom njegovom/nom pravu, u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Ukoliko nije zadovoljan konačnom odlukom, zaštitu svojih prava ostvaruje preko nadležnog suda, u skladu sa zakonom.

24. Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom, odnosno kolektivnim ugovorom.

25. Zaposleni/a je dužan da otkaz ugovora o radu dostavi poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 30 (trideset) dana prije dana koji je naveden kao dan prestanka radnog odnosa.

26. Poslodavac može zaposlenom otkazati ugovor o radu iz razloga navedenih u Zakonu o radu i u skladu sa odredbama opštih akata u Društvu.

27. Otkazni rok iznosi 30 (trideset) dana.

28. Ako zaposleni/a na radu i u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje, prouzrokuje štetu poslodavcu, dužna je da štetu nadoknadi, u skladu sa zakonom i opštim aktom Društva.

29. Ako zaposleni/a pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, bez svoje krivice, poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu, nakon utvrđivanja svih okolnosti od strane komisije, koju obrazuje Izvršni direktor.

30. Poslodavac se obavezuje da po prestanku radnog odnosa, zaposlenom uredno vrati popunjenu radnu knjižicu.

31. Za sva prava i obaveze zaposlene na radu i u vezi sa radom, koja nijesu predviđena ovim Ugovorom, primjenjivaće se odredbe Zakona o radu, Opšteg kolektivnog ugovora, Granskog kolektivnog ugovora, kao i normativna akta Društva.

32. Zaposleni/a izjavljuje da nema zdravstvenih ograničenja koja mogu da utiču na kvalitetno i nesmetano obavljaje poslova, za čije izvršenje je zaključen ovaj ugovor.
U slučaju davanja netačnih podataka o zdravstvenoj sposobnosti za rad, Poslodavac može otkazati ugovor o radu sa zaposlenim/om.
Zaposleni/a i Poslodavac mogu tražiti ocjenu radne sposobnosti kod nadležnog organa za ocjenu radne sposobnosti.

33. Ovaj ugovor je sačinjen 5 (pet) primjeraka, od kojih jedan zadržava zaposleni/a, a ostala 4 (četiri) ostaju u ."Čistoća" D.O.O. Herceg-Novi, od kojih se 2 primjerka čuvaju u računovodstvu, 1 primjerak u dosijeu zaposlenog, 1 primjerak u arhivi Društva i 1 primjerak za Poresku upravu.

Zaposleni/a

Za poslodavca
V.D. IZVRŠNI DIREKTOR

Kostić Milica

PRILOG:

- kodeks ponašanja;
- izjava o osposobljenosti za rad na radnom mjestu;
- uvjerenje o osposobljenosti z.n.r.;
- ljekarsko uvjerenje.

D.O.O.
"ČISTOĆA"

Crna Gora 85340 Herceg Novi, I bokeške brigade bb; telefoni: Centrala +382 /0/ 31 345 755, Direktor tel./fax +382 /0/ 31 345 530

Broj: 04-303/18
Herceg Novi, 30.01.2018. godine

UGOVOR O RADU
na određeno vrijeme

1. Ovaj ugovor zaključuju: **TODOROVIĆ EMIL** iz **Herceg Novog,** (JMBG [redacted]), NK radnik, za rad na radnom mjestu **radnik na specijalnom vozilu** (u daljem tekstu: Zaposleni/a), i D.O.O. "Čistoća" Herceg Novi (u daljem tekstu: Poslodavac), cilju zasnivanja radnog odnosa, u skladu sa odredbama čl. 22. Zakona o radu (Sl. list CG br. 49/2008, 26/2009. 59/2011, 66/2012 i 31/14).

2. Zaposleni/a i poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene zakonom, Opštim, Granskim, Kolektivnim ugovorom za JP «Čistoća» Herceg Novi (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor) i ovim Ugovorom.

3. Zaposleni/a zasniva radni odnos na određeno vrijeme počev od **01.02.2018.** do **28.02.2018.** godine, a ovim ugovorom se regulišu međusobna prava i obaveze od dana njegovog zaključenja.

4. Zaposleni/a će obavljati poslove na radnom mjestu **radnik na specijalnom vozilu** u **Sektoru prikupljanja i transporta otpada.**

4.1. Poslovi koje će zaposleni/a obavljati regulisani su u Sistematizaciji radnih mjesta (Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka u JP «Čistoća» Herceg Novi br. 05-32/03, od 19.08.2003. godine:

3.1.4.Radnik na specijalnom vozilu za utovar otpada

Izvršava sve naloge vozača predradnika u sastavu posade , sakupljanje i utovar otpada u specijalno vozilo, kako iz posuda za smeće tako i oko njih, registrovanih i »divljih« deponija, kao i vraćanje posuda na za to predviđena mjesta, bez obzira na vrijeme i mjesto izvršavanja povjerenih zadataka.
Odgovoran je za održavanje kontejnerskih prostora i čišćenje istih po izvršenom utovaru.
Može se angažovati i za druge radne zadatke u okviru sektora a po nalogu pretpostavljenog.
Lično je odgovoran za realizaciju radnih obaveza i kvalitet izvršenja radnih zadataka.
Radi ostale poslove po nalogu vozača predradnika i pretpostavljenog, a u skladu sa strukom i poslovima iz djelokruga rada društva.

4.2. Zaposleni/a ima pravo i dužnost da se, prije raspoređivanja na radno mjesto iz tačke 4. Ugovora, upozna sa propisanim mjerama zaštite i zdravlja na radu, kao i sa organizovanjem i sprovođenjem zaštite na radu.

5. Zaposleni/a je zasnovao/la radni odnos sa punim radnim vremenom, u trajanju od 40 časova nedjeljno.

6. Radno vrijeme je regulisano posebnim aktom o organizaciji posla u skladu sa potrebama izvršavanja poslova Društva.
O promjeni radnog vremena, poslodavac je dužan da zaposlenog obavijesti najmanje sedam dana prije promjene.

7. Zaposleni/a je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile i drugim slučajevima predviđenim zakonom i čl. 13. Kolektivnog ugovora. Poslodavac je dužan da posebnim rješenjem reguliše prekovremeni rad.

8. Na ovom radnom mjestu **je** / nije predviđena obaveza i mogućnost rada noću, kao poseban uslov rada. Noćnim radom se smatra rad u vremenu od 22,00 do 06,00 časova narednog dana.

9. Zaposleni/a ima pravo na odmor u toku radnog vremena u trajanju od 30 minuta u skladu sa rasporedom dnevnog radnog vremena.

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

11. Zaposleni/a ima pravo na den nedjeljnog odmora od najmanje 24 časa neprekidno. Ukoliko radi na dan svog nedjeljnog odmora, poslodavac je dužan da joj obezbijedi jedan dan nedjeljnog odmora u toku naredne nedjelje.

12. Zaposleni/a ima pravo na godišnji odmor u u skladu sa odredbama čl. 17. do 20. Kolektivnog ugovora.
Vrijeme korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje Izvršni direktor.
Poslodavac ima pravo da izmijeni vrijeme korišćenja godišnjeg odmora ako to zahtijevaju potrebe posla.

13. Zaposleni/a ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo u skladu s odredbama čl. 21. do čl. 24. Kolektivnog ugovora.

14. Poslodavac se obavezuje da prijavi zaposlenog/u na obavezno socijalno osiguranje i blagovremeno uplaćuje doprinose za penzijsko-invalidsko i zdravstveno osiguranje i druge obaveze po osnovu radnog odnosa.

15. Zaposleni/a ima pravo na odgovarajuću zaradu, naknadu zarade i druga primanja u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.
Zarada zaposlenog je tajna. Odavanje podataka o iznosu zarade predstavlja povredu poslovne tajne.
Osnovna zarada zaposlenog/e, utvrđuje se, saglasno Kolektivnom ugovoru, množenjem osnovne cijene rada u Društvu, po koeficijentu **3,01**.
Zarada se isplaćuje u novcu.

16. Zarada zaposlenog/e uvećava se po času:
-za rad noću – 40%
-za rad na dane državnih i vjerskih praznika – 50%
-za prekovremeni rad – 50%
-za rad sa prekidom dužim od 1 časa - 20%
-za smjenski rad - 10%
Ako se istovremeno steknu uslovi za uvećanje zarade po više ovih osnova, zaposleni/a ima pravo na uvećanu zaradu samo po jednom od njih u visini najvišeg utvrđenog pojedinačnog iznosa uvećane zarade.
Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu rada:
-do 10 godina - 0,5%
-od 10 – 20 godina –0,75%
-preko 20 godina – 1,0%

17. Po osnovu rezultata rada, a u skladu sa važećim normativima, standardima, planovima i programima rada, direktor može uvećati, odnosno umanjiti zaradu zaposlenom u iznosu od 10% do 30 % zarade za pojedini mjesec. Ukoliko zaposleni/a, po naređenju pretpostavljenog, pored svojih redovnih radnih obaveza, uz uvećane napore obavlja i dio poslova trenutno odsutnog zaposlenog, ima pravo na uvećanje zarade za taj mjesec u iznosu od 1% za svaki dan zamjene.

18. Zaposleni/a ima pravo na naknadu zarade u slučaju privremene nesposobnosti za rad (bolovanja), u određenom procentu od osnova:
- do 7 dana, u procentu od 70%
- od 7do 60 dana, u procentu od 85%
- preko 60 dana,u procentu od 95%
Naknada u slučaju privremene nesposobnosti iznosi 100% od osnova u slučaju:
- povrede na radu i profesionalne bolesti,
- davanja tkiva i organa
- održavanja trudnoće
- izolacije bolesnika kao kliconoše
-hendikepiranom zaposlenom

19. Pravo na ostala primanja i naknade zaposlena ostvaruje u skladu sa odredbama od čl. 39. do čl. 58. Kolektivnog ugovora.

20. Zaposlenom se dostavljaju pisani podaci o isplaćenom iznosu zarade, naknade zarade i ostalim primanjima, plaćenom iznosu doprinosa i drugih dažbina za mjesec za koji je izvršen obračun i isplata zarada.

21. Zaposleni/a je dužna da sve svoje radne obaveze i radne naloge pretpostavljenog obavlja uz maksimalan trud i zalaganje.
U slučaju neizvršenja radnih obaveza i radnih naloga, Poslodavac može prema zaposlenom da primijeni mjere propisane zakonom, kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti.

22. Zaposleni/a je dužan da se u radu pridržava propisanih mjera zaštite na radu

Zaposleni/a je dužan da čuva sve podatke Društva, zaštiti ih od nepozvanih lica, te spriječi davanje poslovnih podataka van Društva.
Zaposleni/a je dužan da se u toku rada prema drugim zaposlenim i građanima ophodi kulturno, čuvajući ugled Društva i ličnosti.

23. Poslodavac je dužan da svaku odluku kojom se odlučuje o ostvarivanju pojedinačnih prava, obaveza i odgovornosti obavezno dostavi zaposlenom u pisanom obliku, sa poukom o pravnom lijeku.
Zaposleni/a ima pravo prigovora Odboru direktora Društva na svaku odluku kojom se odlučuje o nekom njenom pravu, u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Ukoliko nije zadovoljan konačnom odlukom, zaštitu svojih prava ostvaruje preko nadležnog suda, u skladu sa zakonom.

24. Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom, odnosno kolektivnim ugovorom.

25. Zaposleni/a je dužan da otkaz ugovora o radu dostavi poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 30 (trideset) dana prije dana koji je navela kao dan prestanka radnog odnosa.

26. Poslodavac može zaposlenom otkazati ugovor o radu iz razloga navedenih u Zakonu o radu i u skladu sa odredbama opštih akata u Društvu.

27. Otkazni rok iznosi 30 (trideset) dana.

28. Ako zaposleni/a na radu i u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje, prouzrokuje štetu poslodavcu, dužna je da štetu nadoknadi, u skladu sa zakonom i opštim aktom Društva.

29. Ako zaposleni/a pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, bez svoje krivice, poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu, nakon utvrđivanja svih okolnosti od strane komisije, koju obrazuje Izvršni direktor.

30. Poslodavac se obavezuje da po prestanku radnog odnosa, zaposlenom uredno vrati popunjenu radnu knjižicu.

31. Za sva prava i obaveze zaposlene na radu i u vezi sa radom, koja nijesu predviđena ovim Ugovorom, primjenjivaće se odredbe Zakona o radu, Opšteg kolektivnog ugovora, Granskog kolektivnog ugovora, kao i normativna akta Društva.

32. Zaposleni/a izjavljuje da nema zdravstvenih ograničenja koja mogu da utiču na kvalitetno i nesmetano obavljaje poslova, za čije izvršenje je zaključila ovaj ugovor.
U slučaju davanja netačnih podataka o zdravstvenoj sposobnosti za rad, Poslodavac može otkazati ugovor o radu sa zaposlenom.
Zaposleni/a i Poslodavac mogu tražiti ocjenu radne sposobnosti kod nadležnog organa za ocjenu radne sposobnosti.

33. Ovaj ugovor je sačinjen 4 (četiri) primjerka, od kojih jedan zadržava zaposlena, a ostala 3 (tri) ostaju u „Čistoća" D.O.O. Herceg-Novi, od kojih se 1 primjerak čuva u računovodstvu, 1 primjerak u dosijeu zaposlenog i 1 primjerak u arhivi Društva.

Zaposleni/a
Emir Todorović

Za poslodavca
V.D. IZVRŠNI DIREKTOR
Kostić Milica

PRILOG:
- kodeks ponašanja;
- izjava o osposobljenosti za rad na radnom mjestu;
- uvjerenje o osposobljenosti z.n.r.;
- ljekarsko uvjerenje.

D.O.O.
"ČISTOĆA"

Crna Gora 85340 Herceg Novi, I bokeške brigade bb; telefoni: Centrala +382 /0/ 31 345 755, Direktor tel./fax +382 /0/ 31 345 530

Br.: 04-304/18
Herceg Novi, 30.01.2018. godine

UGOVOR O RADU
na određeno vrijeme

1. Ovaj ugovor zaključuju: **GASHI NEĐMEDIN** iz **Herceg Novog,** (JMBG [redacted]), NK radnik, za rad na radnom mjestu **radnik na specijalnom vozilu** (u daljem tekstu: Zaposleni/a), i D.O.O. "Čistoća" Herceg Novi (u daljem tekstu: Poslodavac), cilju zasnivanja radnog odnosa, u skladu sa odredbama čl. 22. Zakona o radu (Sl. list CG br. 49/2008, 26/2009. 59/2011, 66/2012 i 31/14).

2. Zaposleni/a i poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene zakonom, Opštim, Granskim, Kolektivnim ugovorom za JP «Čistoća» Herceg Novi (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor) i ovim Ugovorom.

3. Zaposleni/a zasniva radni odnos na određeno vrijeme počev od **01.02.2018.** do **28.02.2018.** godine,a ovim ugovorom se regulišu međusobna prava i obaveze od dana njegovog zaključenja.

4. Zaposleni/a će obavljati poslove na radnom mjestu **radnik na specijalnom vozilu** u **Sektoru prikupljanja i transporta otpada**.

4.1. Poslovi koje će zaposleni/a obavljati regulisani su u Sistematizaciji radnih mjesta (Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka u JP «Čistoća» Herceg Novi br. 05-32/03, od 19.08.2003. godine:

3.1.4.Radnik na specijalnom vozilu za utovar otpada

Izvršava sve naloge vozača predradnika u sastavu posade , sakupljanje i utovar otpada u specijalno vozilo, kako iz posuda za smeće tako i oko njih, registrovanih i »divljih« deponija, kao i vraćanje posuda na za to predviđena mjesta, bez obzira na vrijeme i mjesto izvršavanja povjerenih zadataka.
Odgovoran je za održavanje kontejnerskih prostora i čišćenje istih po izvršenom utovaru.
Može se angažovati i za druge radne zadatke u okviru sektora a po nalogu pretpostavljenog.
Lično je odgovoran za realizaciju radnih obaveza i kvalitet izvršenja radnih zadataka.
Radi ostale poslove po nalogu vozača predradnika i pretpostavljenog, a u skladu sa strukom i poslovima iz djelokruga rada društva.

4.2. Zaposleni/a ima pravo i dužnost da se, prije raspoređivanja na radno mjesto iz tačke 4. Ugovora, upozna sa propisanim mjerama zaštite i zdravlja na radu, kao i sa organizovanjem i sprovođenjem zaštite na radu.

5. Zaposleni/a je zasnovao/la radni odnos sa punim radnim vremenom, u trajanju od 40 časova nedjeljno.

6. Radno vrijeme je regulisano posebnim aktom o organizaciji posla u skladu sa potrebama izvršavanja poslova Društva.
O promjeni radnog vremena, poslodavac je dužan da zaposlenog obavijesti najmanje sedam dana prije promjene.

7. Zaposleni/a je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile i drugim slučajevima predviđenim zakonom i čl. 13. Kolektivnog ugovora. Poslodavac je dužan da posebnim rješenjem reguliše prekovremeni rad.

8. Na ovom radnom mjestu **je /** nije predviđena obaveza i mogućnost rada noću, kao poseban uslov rada. Noćnim radom se smatra rad u vremenu od 22,00 do 06,00 časova narednog dana.

9. Zaposleni/a ima pravo na odmor u toku radnog vremena u trajanju od 30 minuta u skladu sa rasporedom dnevnog radnog vremena.

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

11. Zaposleni/a ima pravo na den nedjeljnog odmora od najmanje 24 časa neprekidno. Ukoliko radi na dan svog nedjeljnog odmora, poslodavac je dužan da joj obezbijedi jedan dan nedjeljnog odmora u toku naredne nedjelje.

12. Zaposleni/a ima pravo na godišnji odmor u u skladu sa odredbama čl. 17. do 20. Kolektivnog ugovora.
Vrijeme korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje Izvršni direktor.
Poslodavac ima pravo da izmijeni vrijeme korišćenja godišnjeg odmora ako to zahtijevaju potrebe posla.

13. Zaposleni/a ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo u skladu s odredbama čl. 21. do čl. 24. Kolektivnog ugovora.

14. Poslodavac se obavezuje da prijavi zaposlenog/u na obavezno socijalno osiguranje i blagovremeno uplaćuje doprinose za penzijsko-invalidsko i zdravstveno osiguranje i druge obaveze po osnovu radnog odnosa.

15. Zaposleni/a ima pravo na odgovarajuću zaradu, naknadu zarade i druga primanja u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.
Zarada zaposlenog je tajna. Odavanje podataka o iznosu zarade predstavlja povredu poslovne tajne.
Osnovna zarada zaposlenog/e, utvrđuje se, saglasno Kolektivnom ugovoru, množenjem osnovne cijene rada u Društvu, po koeficijentu **3,01**.
Zarada se isplaćuje u novcu.

16. Zarada zaposlenog/e uvećava se po času:
-za rad noću – 40%
-za rad na dane državnih i vjerskih praznika – 50%
-za prekovremeni rad – 50%
-za rad sa prekidom dužim od 1 časa - 20%
-za smjenski rad - 10%
Ako se istovremeno steknu uslovi za uvećanje zarade po više ovih osnova, zaposleni/a ima pravo na uvećanu zaradu samo po jednom od njih u visini najvišeg utvrđenog pojedinačnog iznosa uvećane zarade.
Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu rada:
-do 10 godina - 0,5%
-od 10 – 20 godina –0,75%
-preko 20 godina – 1,0%

17. Po osnovu rezultata rada, a u skladu sa važećim normativima, standardima, planovima i programima rada, direktor može uvećati, odnosno umanjiti zaradu zaposlenom u iznosu od 10% do 30 % zarade za pojedini mjesec. Ukoliko zaposleni/a, po naređenju pretpostavljenog, pored svojih redovnih radnih obaveza, uz uvećane napore obavlja i dio poslova trenutno odsutnog zaposlenog, ima pravo na uvećanje zarade za taj mjesec u iznosu od 1% za svaki dan zamjene.

18. Zaposleni/a ima pravo na naknadu zarade u slučaju privremene nesposobnosti za rad (bolovanja), u određenom procentu od osnova:
- do 7 dana, u procentu od 70%
- od 7do 60 dana, u procentu od 85%
- preko 60 dana,u procentu od 95%
Naknada u slučaju privremene nesposobnosti iznosi 100% od osnova u slučaju:
- povrede na radu i profesionalne bolesti,
- davanja tkiva i organa
- održavanja trudnoće
- izolacije bolesnika kao kliconoše
-hendikepiranom zaposlenom

19. Pravo na ostala primanja i naknade zaposlena ostvaruje u skladu sa odredbama od čl. 39. do čl. 58. Kolektivnog ugovora.

20. Zaposlenom se dostavljaju pisani podaci o isplaćenom iznosu zarade, naknade zarade i ostalim primanjima, plaćenom iznosu doprinosa i drugih dažbina za mjesec za koji je izvršen obračun i isplata zarada.

21. Zaposleni/a je dužna da sve svoje radne obaveze i radne naloge pretpostavljenog obavlja uz maksimalan trud i zalaganje.
U slučaju neizvršenja radnih obaveza i radnih naloga, Poslodavac može prema zaposlenom da primijeni mjere propisane zakonom, kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti.

22. Zaposleni/a je dužan da [illegible]

Zaposleni/a je dužan da čuva sve podatke Društva, zaštiti ih od nepozvanih lica, te spriječi davanje poslovnih podataka van Društva.
Zaposleni/a je dužan da se u toku rada prema drugim zaposlenim i građanima ophodi kulturno, čuvajući ugled Društva i ličnosti.

23. Poslodavac je dužan da svaku odluku kojom se odlučuje o ostvarivanju pojedinačnih prava, obaveza i odgovornosti obavezno dostavi zaposlenom u pisanom obliku, sa poukom o pravnom lijeku.
Zaposleni/a ima pravo prigovora Odboru direktora Društva na svaku odluku kojom se odlučuje o nekom njenom pravu, u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
Ukoliko nije zadovoljan konačnom odlukom, zaštitu svojih prava ostvaruje preko nadležnog suda, u skladu sa zakonom.

24. Svaka od ugovornih strana može da otkaže ovaj Ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom, odnosno kolektivnim ugovorom.

25. Zaposleni/a je dužan da otkaz ugovora o radu dostavi poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 30 (trideset) dana prije dana koji je navela kao dan prestanka radnog odnosa.

26. Poslodavac može zaposlenom otkazati ugovor o radu iz razloga navedenih u Zakonu o radu i u skladu sa odredbama opštih akata u Društvu.

27. Otkazni rok iznosi 30 (trideset) dana.

28. Ako zaposleni/a na radu i u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje, prouzrokuje štetu poslodavcu, dužna je da štetu nadoknadi, u skladu sa zakonom i opštim aktom Društva.

29. Ako zaposleni/a pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, bez svoje krivice, poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu, nakon utvrđivanja svih okolnosti od strane komisije, koju obrazuje Izvršni direktor.

30. Poslodavac se obavezuje da po prestanku radnog odnosa, zaposlenom uredno vrati popunjenu radnu knjižicu.

31. Za sva prava i obaveze zaposlene na radu i u vezi sa radom, koja nijesu predviđena ovim Ugovorom, primjenjivaće se odredbe Zakona o radu, Opšteg kolektivnog ugovora, Granskog kolektivnog ugovora, kao i normativna akta Društva.

32. Zaposleni/a izjavljuje da nema zdravstvenih ograničenja koja mogu da utiču na kvalitetno i nesmetano obavljaje poslova, za čije izvršenje je zaključila ovaj ugovor.
U slučaju davanja netačnih podataka o zdravstvenoj sposobnosti za rad, Poslodavac može otkazati ugovor o radu sa zaposlenom.
Zaposleni/a i Poslodavac mogu tražiti ocjenu radne sposobnosti kod nadležnog organa za ocjenu radne sposobnosti.

33. Ovaj ugovor je sačinjen 4 (četiri) primjerka, od kojih jedan zadržava zaposlena, a ostala 3 (tri) ostaju u ."Čistoća" D.O.O. Herceg-Novi, od kojih se 1 primjerak čuva u računovodstvu, 1 primjerak u dosijeu zaposlenog i 1 primjerak u arhivi Društva.

Zaposleni/a

H. GAŠI

Za poslodavca
V.D. IZVRŠNI DIREKTOR

Kostić Milica

PRILOG:
- kodeks ponašanja;
- izjava o osposobljenosti za rad na radnom mjestu;
- uvjerenje o osposobljenosti z.n.r.;
- ljekarsko uvjerenje.