KLINIČKI CENTAR Crne Gore

Crna Gora
04-05-2018
02-01- 160/2851

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE
PHI CLINICAL CENTRE OF MONTENEGRO

Podgorica, 03.05.2018.godine Broj: 03/01-7534/1

AGENCIJA ZA SPREČAVANJE KORUPCIJE

Kralja Nikole 27/V
Podgorica

-n/r Direktoru
g-dinu Sretenu Radonjiću

[redacted]

DIREKTORKA
Zorica Kovačević, dipl.pravnica

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-3218

Podgorica, 13.02.2018 godine

Na osnovu èl. 21- 25 Zakona o radu ("Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14, 53/14),
JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE sa sjedištem u Podgorica, ul. *Ljubljanska Bb*,
koju zastupa d i r e k t o r *Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik* ,
i *AJDARPAŠIÆ MAJDA* , iz *Podgorica* sa JMB [redacted] zaključuju ,

UGOVOR O RADU

Èlan 1.

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa *AJDARPAŠIÆ MAJDA*
(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima *IV* stepen struène spreme, i po zanimanju je *ZDRAVSTVENI TEHNIÈAR*
na O D R E Đ E N O V R I J E M E :
- na mjeseci 6mjeseci, od 13.02.2018do 12.08.2018

Èlan 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta
INSTITUT ZA BOLESTI DJECE - ODJ. ZA HEMATOLOGIJU I ONKOLOGIJU SA DNEVNOM BOLNICOM ZDRAVSTVENI TEHNICAR
sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 èasova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Èlan 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana *13.02.2018* godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog èlana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprijeèen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugaèije dogovore.

Èlan 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog *13.02.2018* do *13.05.2018* godine.

Probni rad iz stava 1 ovog èlana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.

Mišljenje, iz stava 2 ovog èlana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Èlan 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz èlana 2 ovog Ugovora utvrðuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu V-3
sa koeficijentom 5.35 i dodatkom na koeficijent za rukovoðenje, uveæano za .5%
za zapoèetu 1 godinu rada.

Zarada Zaposlenom se uveèava po èasu za noæni rad, u dane državnih , vjerskih praznika,i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utrvðenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Èlan 6.

Zarada zaposlenom se isplaæuje jedanput mjeseènom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec , a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrðuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Èlan 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 èasova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog èlana, ne može se koristiti na poèetku ni na kraju radnog vremena.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na naèin kojim se obezbjeðuje da se rad ne prekida kad priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i kad se radi sa strankama.

Raspored korišæenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u sluèaju iz stava 3 ovog èlana rukovodilac organizacione jedinice.

Èlan 8.

Zaposleni ima pravo na odmor izmeðu dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 èasova neprekidno.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišæenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekino u toku naredne nedelje.

Èlan 9.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor pod uslovima iz Zakona o radu i u dužini utvrðenoj Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuæe godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odluèuje o vremenu korišæenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišæenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za poèetak korišæenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišæenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišæenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaæeno odsustvo u sluèajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u sluèajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaæenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišæenje neplaæenog odsustva u sluèajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim sluèajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika u skladu, sa Zakonom.

Ako zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog èlana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uveæanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom o radu.

Član 12.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se obrazuje, struèno osposobljava i usavršava u skladu sa zakonom, opštim aktima i planom struènog usavršavanja Poslodavca.

Član 13.

Zaposlenom se može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije poèetka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguæe Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruèi naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog

prekovremenog rada.

Èlan 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Èlan 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaæuje doprinose u skladu sa zakonom.

Èlan 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Ako Zaposleni na radu, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi.

Èlan 17.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrðenih zakonom, kolektivnim ugovorima, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naruèito:

- da èuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštecenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašæena lica Poslodavca uz lièno preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 èasova obavjesti Poslodavca o sprijeèenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i struène sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da èuva poslovnu tajnu, štiti i unapreðuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Èlan 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreæi mjera:

- novèana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izreèena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obavezae.

U sluèajevima kada postoje olakšavajuæe okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreæi i novèana kazna.

Èlan 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrðuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila sprijeèenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica , neuredno ili nesavjesno vođenje i èuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i uèestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolièno ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava liène zaštite na radu, odnosno oznake sa lièním imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišæenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u sluèaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Èlan 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrðuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoraèenje ovlašæenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrðene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišæenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se uèini krivièno djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u sluèaju ako nastupi štetna posljedica.

Èlan 21.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom Poslodavac je dužan da mu nadoknadi nastalu štetu, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Èlan 22.

Zaposleni je dužan nadoknaditi štetu Poslodavcu, koju je imao isplaæivanjem prièinjene štete treæem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri èemu se raèuna obaveza poveæane

pažnje - struène pažnje.

Šteta iz stava 1 ovog èlana se nadoknađuje iz zarade Zaposlenog svakomjeseèno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti.

Èlan 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora,zakljuèivanjem aneksa ugovora, u smislu èlana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zakljuèenju aneksa Ugovora o radu, u smislu èlana 40 stav1 taèka 12, i u roku iz èlana 41stav 2 Zakona o radu.

Èlan 24.

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

Èlan 25.

Ovaj Ugovor saèinjen u èetiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Pripremila: *KALEZIÆ VELIZARKA*
RUKOVODILAC

ZAPOSLENI

Ajdarpašiæ Majda

Ajdarpašiæ Majda

[redacted]

ZA POSLODAVCA
DIREKTORKA

Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE
Br. 03/01-1037/1
Podgorica, 19.01.2018 godine

Na osnovu èl. 24 Zakona o radu ("Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14 ,53/14),
JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE, sa sjedištem u *Podgorica*, ul. *Ljubljanska Bb*,
koju zastupa d i r e k t o r *Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik*,
i *LUCEVIÆ ADELA* , iz *Podgorica* sa JMB [redacted] zaključuju ,

UGOVOR O RADU

Èlan 1

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa *LUCEVIÆ ADELA*
(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima *VII-1* stepen struène spreme, i po zanimanju je *VISOKA MEDICINSKA SESTRA*
na N E O D R E Đ E N O V R I J E M E.

Èlan 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta *URGENTNI CENTAR - OPERACIONA SALA - MEDICINSKA SESTRA INSTRUMENTARKA*
sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 èasova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Èlan 3

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana *22.01.2018* godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog èlana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprijeèen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se poslodavac i zaposleni drugaèije dogovore.

Član 4

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog *22.01.2018* do godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li je zaposleni zadovoljio na probnom radu.

Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu
VII-4 sa koeficijentom *6.44* i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za *8.75* %
za započetu *15* godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utrvđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6

Zarada Zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbjeđuje da se rad ne prekida kad priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i kad se radi sa strankama.

Raspored korišæenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u sluèaju iz stava 3 ovog èlana rukovodilac organizacione jedinice.

Èlan 8

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 èasova neprekidno.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišæenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekidno u toku naredne nedelje.

Èlan 9

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor pod uslovima iz Zakona o radu i u dužini utvrđenoj Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuæe godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odluèuje o vremenu korišæenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišæenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za poèetak korišæenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišæenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišæenje godišnjeg odmora.

Èlan 10

Zaposleni ima pravo na plaæeno odsustvo u sluèajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u sluèajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaæenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišæenje neplaæenog odsustva u sluèajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim sluèajevima koje Poslo-davac ocijeni opravdanim.

Èlan 11

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika u skladu, sa Zakonom.

Ako Zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog èlana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uveæanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom o radu.

Èlan 12

Zaposleni ima pravo i obavezu da se obrazuje, struèno osposobljava i usavršava u skladu sa zakonom, opštim aktima i planom struènog usavršavanja Poslodavca.

Èlan 13

Zaposlenom se može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije poèetka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguæe Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je Poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruèi naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Èlan 14

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Èlan 15

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaæuje doprinose u skladu sa zakonom.

Èlan 16

Kada zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Ako Zaposleni na radu, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi.

Èlan 17

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorima, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naruèito:

- da èuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lièno preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 èasova obavjesti Poslodavca o sprijeèenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i struène sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da èuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Èlan 18

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:

- novèana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izreèena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U sluèajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novèana kazna.

Èlan 19

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrðuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje Zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila sprijeèenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica , neuredno ili nesavjesno voðenje i èuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i uèestvovanje u svaði kod Poslodavca,
7. nedolièno ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa lièním imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišæenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u sluèaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Èlan 20

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrðuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera , kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih , sredstava rada i životne sredine ,
4. zloupotreba radnog mjesta , položaja i prekoraèenje ovlašæenja ,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrðene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišæenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se uèini krivièno djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u sluèaju ako nastupi štetna posljedica.

Èlan 21

Ako Zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom Poslodavac je dužan da mu nadoknadi nastalu štetu, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Èlan 22

Zaposleni je dužan nadoknaditi štetu Poslodavcu, koju je imao isplaæivanjem prièinjene štete treæem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri èemu se raèuna obaveza poveèane pažnje - struène pažnje.

Šteta iz stava 1 ovog èlana se nadoknađuje iz zarade Zaposlenog svakomjeseèno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti.

Èlan 23

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zakljuèivanjem aneksa ugovora, u smislu èlana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zakljuèenju aneksa Ugovora o radu, u smislu èlana 40stav1 taèka 12, i u roku iz èlana 41stav 2 Zakona o radu.

Èlan 24

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

Èlan 25

Ovaj Ugovor saèinjen u èetiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Pripremila: *KALEZIÆ VELIZARKA*
RUKOVODILAC

ZAPOSLENI

Luceviæ Adela

Luceviæ Adela

ZA POSLODAVCA
DIREKTORKA

Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE
Br. 03/01-2880
Podgorica, 23.01.2018 godine

Na osnovu èl. 24 Zakona o radu ("Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14 ,53/14),
JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE, sa sjedištem u *Podgorica*, ul. *Ljubljanska Bb*,
koju zastupa d i r e k t o r *Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik*,
i *dr IVANA MIKETIÆ*, iz *Podgorica* sa JMB [redacted] zaključuju ,

UGOVOR O RADU

Član 1

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa *dr IVANA MIKETIÆ*
(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima *VII-2* stepen stručne spreme, i po zanimanju je *SPECIJALISTA INTERNE MEDICINE*
na N E O D R E Đ E N O V R I J E M E.

Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta *INTERNA KLINIKA - ODJELJENJE ZA HEMATOLOGIJU - LJEKAR UZI SPECIJALISTA*
sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana *23.01.2018* godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprijeèen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se poslodavac i zaposleni drugaèije dogovore.

Èlan 4

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog *23.01.2018* do godine.

Probni rad iz stava 1 ovog èlana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li je zaposleni zadovoljio na probnom radu.

Mišljenje, iz stava 2 ovog èlana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Èlan 5

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz èlana 2 ovog Ugovora utvrðuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu
IX-3 sa koeficijentom *10.5* i dodatkom na koeficijent za rukovoðenje, uveæano za *3* %
za zapoèetu *6* godinu rada.

Zarada zaposlenom se uveæava po èasu za noæni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utrvðenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Èlan 6

Zarada Zaposlenom se isplaæuje jedanput mjeseènom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrðuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Èlan 7

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 èasova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog èlana, ne može se koristiti na poèetku ni na kraju radnog vremena.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na naèin kojim se obezbjeðuje da se rad ne prekida kad priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i kad se radi sa strankama.

Raspored korišæenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u sluèaju iz stava 3 ovog èlana rukovodilac organizacione jedinice.

Èlan 8

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 èasova neprekidno.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišæenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekidno u toku naredne nedelje.

Èlan 9

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor pod uslovima iz Zakona o radu i u dužini utvrđenoj Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuæe godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odluèuje o vremenu korišæenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišæenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za poèetak korišæenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišæenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišæenje godišnjeg odmora.

Èlan 10

Zaposleni ima pravo na plaæeno odsustvo u sluèajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u sluèajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaæenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišæenje neplaæenog odsustva u sluèajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim sluèajevima koje Poslo-davac ocijeni opravdanim.

Èlan 11

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika u skladu, sa Zakonom.

Ako Zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog èlana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uveæanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom o radu.

Èlan 12

Zaposleni ima pravo i obavezu da se obrazuje, struèno osposobljava i usavršava u skladu sa zakonom, opštim aktima i planom struènog usavršavanja Poslodavca.

Èlan 13

Zaposlenom se može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije poèetka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguæe Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je Poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruèi naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Èlan 14

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Èlan 15

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaæuje doprinose u skladu sa zakonom.

Èlan 16

Kada zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Ako Zaposleni na radu, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi.

Èlan 17

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrðenih zakonom, kolektivnim ugovorima, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naruèito:

- da èuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštetæenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašæena lica Poslodavca uz lièno preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 èasova obavjesti Poslodavca o sprijeèenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i struène sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da èuva poslovnu tajnu, štiti i unapreðuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Èlan 18

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreæi mjera:

- novèana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izreèena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U sluèajevima kada postoje olakšavajuæe okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreæi i novèana kazna.

Član 19

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje Zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila sprijeèenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica , neuredno ili nesavjesno vođenje i èuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i uèestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolièno ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa lićnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišæenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u sluèaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera , kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih , sredstava rada i životne sredine ,
4. zloupotreba radnog mjesta , položaja i prekoraèenje ovlašæenja ,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišæenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se uèini krivièno djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u sluèaju ako nastupi štetna posljedica.

Član 21

Ako Zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom Poslodavac je dužan da mu nadoknadi nastalu štetu, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Èlan 22

Zaposleni je dužan nadoknaditi štetu Poslodavcu, koju je imao isplaæivanjem prièinjene štete treæem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri èemu se raèuna obaveza poveèane pažnje - struène pažnje.

Šteta iz stava 1 ovog èlana se nadoknađuje iz zarade Zaposlenog svakomjeseèno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti.

Èlan 23

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zakljuèivanjem aneksa ugovora, u smislu èlana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zakljuèenju aneksa Ugovora o radu, u smislu èlana 40stav1 taèka 12, i u roku iz èlana 41stav 2 Zakona o radu.

Èlan 24

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

Èlan 25

Ovaj Ugovor saèinjen u èetiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Pripremila: *KALEZIÆ VELIZARKA*
RUKOVODILAC

ZAPOSLENI

dr Ivana Miketiæ

[redacted]

ZA POSLODAVCA
DIREKTORKA

Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-3698
Podgorica, 29.01.2018 godine

Na osnovu èl. 21- 25 Zakona o radu ("Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14, 53/14),
JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE sa sjedištem u Podgorica, [redacted]
koju zastupa d i r e k t o r *Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik* ,
i *NIKOLIÆ MAJA* , iz sa JMB [redacted] zaključuju ,

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa *NIKOLIÆ MAJA*
(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima *IV* stepen stručne spreme, i po zanimanju je *STOMATOLOŠKA SESTRA* na O D R E Đ E N O V R I J E M E :

- na mjeseci 6mjeseci, od 29.01.2018do 28.07.2018

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta
KLINIKA ZA BOLESTI SRCA - CENTAR ZA INVAZIVNU DIJAGNOSTIKU, TERAPIJU SRCA I KRVNIH SUDOVA RENTEGEN TEHNICAR
sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana *29.01.2018* godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprijeèen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugaèije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog *29.01.2018* do *29.04.2018* godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.

Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Èlan 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz èlana 2 ovog Ugovora utvrðuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu *V-3*
sa koeficijentom *5.35* i dodatkom na koeficijent za rukovoðenje, uveæano za *.5*%
za zapoèetu *1* godinu rada.

Zarada Zaposlenom se uveèava po èasu za noæni rad, u dane državnih , vjerskih praznika,i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utrvðenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Èlan 6.

Zarada zaposlenom se isplaæuje jedanput mjeseènom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec , a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrðuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Èlan 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 èasova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog èlana, ne može se koristiti na poèetku ni na kraju radnog vremena.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na naèin kojim se obezbjeðuje da se rad ne prekida kad priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i kad se radi sa strankama.

Raspored korišæenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u sluèaju iz stava 3 ovog èlana rukovodilac organizacione jedinice.

Èlan 8.

Zaposleni ima pravo na odmor izmeðu dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 èasova neprekidno.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišæenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekino u toku naredne nedelje.

Èlan 9.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor pod uslovima iz Zakona o radu i u dužini utvrðenoj Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuæe godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne

godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odluèuje o vremenu korišæenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišæenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za poèetak korišæenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišæenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišæenje godišnjeg odmora.

Èlan 10.

Zaposleni ima pravo na plaæeno odsustvo u sluèajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u sluèajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaæenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišæenje neplaæenog odsustva u sluèajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim sluèajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Èlan 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika u skladu, sa Zakonom.

Ako zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog èlana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uveæanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom o radu.

Èlan 12.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se obrazuje, struèno osposobljava i usavršava u skladu sa zakonom, opštim aktima i planom struènog usavršavanja Poslodavca.

Èlan 13.

Zaposlenom se može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije poèetka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguæe Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruèi naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Èlan 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Èlan 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaæuje doprinose u skladu sa zakonom.

Èlan 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Ako Zaposleni na radu, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi.

Èlan 17.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrðenih zakonom, kolektivnim ugovorima, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naruèito:

- da èuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštetæenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašæena lica Poslodavca uz lièno preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 èasova obavjesti Poslodavca o sprijeèenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i struène sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da èuva poslovnu tajnu, štiti i unapreðuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Èlan 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreæi mjera:

- novèana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izreèena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obavezae.

U sluèajevima kada postoje olakšavajuæe okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreæi i novèana kazna.

Èlan 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrðuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila sprijeèenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica , neuredno ili nesavjesno vođenje i èuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i uèestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolièno ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava liène zaštite na radu, odnosno oznake sa liènim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišæenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u sluèaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Èlan 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoraèenje ovlašæenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišæenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se uèini krivièno djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u sluèaju ako nastupi štetna posljedica.

Èlan 21.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom Poslodavac je dužan da mu nadoknadi nastalu štetu, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Èlan 22.

Zaposleni je dužan nadoknaditi štetu Poslodavcu, koju je imao isplaæivanjem prièinjene štete treæem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri èemu se raèuna obaveza poveæane pažnje - struène pažnje.

Šteta iz stava 1 ovog èlana se nadoknađuje iz zarade Zaposlenog svakomjeseèno u visini do 30% sve dok

se ne izmiri u potpunosti.

Èlan 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora,zakljuèivanjem aneksa ugovora, u smislu èlana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zakljuèenju aneksa Ugovora o radu, u smislu èlana 40 stav1 taèka 12, i u roku iz èlana 41stav 2 Zakona o radu.

Èlan 24.

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

Èlan 25.

Ovaj Ugovor saèinjen u èetiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Pripremila: *KASALICA MARIJANA*
RUKOVODILAC

_____

ZAPOSLENI

Maja Nikolić

Nikoliæ Maja

[redacted]

РЕПУБЛИКА СРПСКА КЛИНИЧКИ ЦЕНТАР ПОДГОРИЦА

ZA POSLODAVCA
DIREKTORKA

Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-954
Podgorica, 18.01.2018 godine

Na osnovu èl. 21- 25 Zakona o radu ("Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14, 53/14),
JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE sa sjedištem u Podgorica, ul. *Ljubljanska Bb*,
koju zastupa d i r e k t o r *Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik* ,
i *ÆUPIÆ DRAGANA* , iz *Podgorica* sa JMB [redacted] zaključuju ,

UGOVOR O RADU

Èlan 1.

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa *ÆUPIÆ DRAGANA*
(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima *IV* stepen struène spreme, i po zanimanju je *PEDIJATRIJSKA SESTRA*
na O D R E Đ E N O V R I J E M E :

- zamjena do povratka privremeno odsutnog zaposlenog ŽIVKOVIÆ IVANE

Èlan 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta
INSTITUT ZA BOLESTI DJECE - PEDIJATRISKI UC SA DNEVNOM BOLNICOM
ZDRAVSTVENI TEHNICAR
sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 èasova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Èlan 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana *06.02.2018* godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog èlana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprijeèen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugaèije dogovore.

Èlan 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog *06.02.2018* do godine.

Probni rad iz stava 1 ovog èlana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.

Mišljenje, iz stava 2 ovog èlana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Èlan 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz èlana 2 ovog Ugovora utvrðuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu *V-3*
sa koeficijentom *5.35* i dodatkom na koeficijent za rukovoðenje, uveæano za *3*%
za zapoèetu *6* godinu rada.

Zarada Zaposlenom se uveèava po èasu za noæni rad, u dane državnih , vjerskih praznika,i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utrvðenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Èlan 6.

Zarada zaposlenom se isplaæuje jedanput mjeseènom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec , a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrðuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Èlan 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 èasova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog èlana, ne može se koristiti na poèetku ni na kraju radnog vremena.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na naèin kojim se obezbjeðuje da se rad ne prekida kad priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i kad se radi sa strankama.

Raspored korišæenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u sluèaju iz stava 3 ovog èlana rukovodilac organizacione jedinice.

Èlan 8.

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 èasova neprekidno.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišæenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekino u toku naredne nedelje.

Èlan 9.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor pod uslovima iz Zakona o radu i u dužini utvrðenoj Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuæe godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne

godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odluèuje o vremenu korišæenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišæenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za poèetak korišæenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišæenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišæenje godišnjeg odmora.

Èlan 10.

Zaposleni ima pravo na plaæeno odsustvo u sluèajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u sluèajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaæenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišæenje neplaæenog odsustva u sluèajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim sluèajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Èlan 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika u skladu, sa Zakonom.

Ako zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog èlana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uveæanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom o radu.

Èlan 12.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se obrazuje, struèno osposobljava i usavršava u skladu sa zakonom, opštim aktima i planom struènog usavršavanja Poslodavca.

Èlan 13.

Zaposlenom se može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije poèetka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguæe Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruèi naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Èlan 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Èlan 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaæuje doprinose u skladu sa zakonom.

Èlan 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Ako Zaposleni na radu, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi.

Èlan 17.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrðenih zakonom, kolektivnim ugovorima, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naruèito:

- da èuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštetæenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašæena lica Poslodavca uz lièno preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 èasova obavjesti Poslodavca o sprijeèenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i struène sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da èuva poslovnu tajnu, štiti i unapreðuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Èlan 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreæi mjera:

- novèana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izreèena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obavezae.

U sluèajevima kada postoje olakšavajuæe okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreæi i novèana kazna.

Èlan 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrðuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila sprijeèenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica , neuredno ili nesavjesno vođenje i èuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i uèestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolièno ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa liènim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišæenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoraèenje ovlašæenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišæenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se uèini krivièno djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna posljedica.

Član 21.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom Poslodavac je dužan da mu nadoknadi nastalu štetu, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

Zaposleni je dužan nadoknaditi štetu Poslodavcu, koju je imao isplaæivanjem prièinjene štete treæem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri èemu se raèuna obaveza poveæane pažnje - struène pažnje.

Šteta iz stava 1 ovog člana se nadoknađuje iz zarade Zaposlenog svakomjeseèno u visini do 30% sve dok

se ne izmiri u potpunosti.

Èlan 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora,zakljuèivanjem aneksa ugovora, u smislu èlana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zakljuèenju aneksa Ugovora o radu, u smislu èlana 40 stav1 taèka 12, i u roku iz èlana 41stav 2 Zakona o radu.

Èlan 24.

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

Èlan 25.

Ovaj Ugovor saèinjen u èetiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Pripremila: *KALEZIÆ VELIZARKA*
RUKOVODILAC

ZAPOSLENI

Ćupić Dragana

Æupiæ Dragana

ZA POSLODAVCA
DIREKTORKA

Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik

[redacted]

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE
Br. 03/01-1/1
Podgorica, 20.01.2018 godine

Na osnovu èl. 24 Zakona o radu ("Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14 ,53/14),
JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE, sa sjedištem u *Podgorica*, ul. *Ljubljanska Bb*,
koju zastupa d i r e k t o r *Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik,*
i *VARAGIÆ DALIBORKA* , iz *Podgorica* sa JMB [redacted] zaključuju ,

UGOVOR O RADU

Član 1

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa *VARAGIÆ DALIBORKA*
(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima *IV* stepen stručne spreme, i po zanimanju je *AKUŠERSKA SESTRA*
na N E O D R E Đ E N O V R I J E M E.

Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta *POLIKLINIKA - POLIKLINIKA - ZDRAVSTVENI TEHNICAR/DISPECER*
sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana *22.01.2018* godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprijeèen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se poslodavac i zaposleni drugaèije dogovore.

Èlan 4

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog *22.01.2018* do godine.

Probni rad iz stava 1 ovog èlana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li je zaposleni zadovoljio na probnom radu.

Mišljenje, iz stava 2 ovog èlana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Èlan 5

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz èlana 2 ovog Ugovora utvrðuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu
V-2 sa koeficijentom *5.05* i dodatkom na koeficijent za rukovoðenje, uveæano za *15.5* %
za zapoèetu *23* godinu rada.

Zarada zaposlenom se uveæava po èasu za noæni rad, u dane državnih ,vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utrvðenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Èlan 6

Zarada Zaposlenom se isplaæuje jedanput mjeseènom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrðuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Èlan 7

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 èasova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog èlana, ne može se koristiti na poèetku ni na kraju radnog vremena.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na naèin kojim se obezbjeðuje da se rad ne prekida kad priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i kad se radi sa strankama.

Raspored korišæenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u sluèaju iz stava 3 ovog èlana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 èasova neprekidno.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišæenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekidno u toku naredne nedelje.

Član 9

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor pod uslovima iz Zakona o radu i u dužini utvrđenoj Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuæe godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odluèuje o vremenu korišæenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišæenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za poèetak korišæenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišæenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišæenje godišnjeg odmora.

Član 10

Zaposleni ima pravo na plaæeno odsustvo u sluèajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u sluèajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaæenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišæenje neplaæenog odsustva u sluèajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim sluèajevima koje Poslo-davac ocijeni opravdanim.

Èlan 11

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika u skladu, sa Zakonom.

Ako Zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog èlana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uveæanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom o radu.

Èlan 12

Zaposleni ima pravo i obavezu da se obrazuje, struèno osposobljava i usavršava u skladu sa zakonom, opštim aktima i planom struènog usavršavanja Poslodavca.

Èlan 13

Zaposlenom se može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije poèetka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguæe Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je Poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruèi naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Èlan 14

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Èlan 15

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaæuje doprinose u skladu sa zakonom.

Èlan 16

Kada zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Ako Zaposleni na radu, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi.

Èlan 17

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrðenih zakonom, kolektivnim ugovorima, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naruèito:

- da èuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštetæenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašæena lica Poslodavca uz lièno preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 èasova obavjesti Poslodavca o sprijeèenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i struène sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da èuva poslovnu tajnu, štiti i unapreðuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Èlan 18

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreæi mjera:

- novèana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izreèena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U sluèajevima kada postoje olakšavajuæe okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreæi i novèana kazna.

Èlan 19

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrðuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje Zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila sprijeèenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica , neuredno ili nesavjesno voðenje i èuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i uèestvovanje u svaði kod Poslodavca,
7. nedolièno ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava liène zaštite na radu, odnosno oznake sa liènim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišæenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u sluèaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Èlan 20

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrðuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera , kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih , sredstava rada i životne sredine ,
4. zloupotreba radnog mjesta , položaja i prekoraèenje ovlašæenja ,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrðene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišæenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se uèini krivièno djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u sluèaju ako nastupi štetna posljedica.

Èlan 21

Ako Zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom Poslodavac je dužan da mu nadoknadi nastalu štetu, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Èlan 22

Zaposleni je dužan nadoknaditi štetu Poslodavcu, koju je imao isplaæivanjem prièinjene štete treæem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri èemu se raèuna obaveza poveèane pažnje - struène pažnje.

Šteta iz stava 1 ovog èlana se nadoknađuje iz zarade Zaposlenog svakomjeseèno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti.

Èlan 23

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zakljuèivanjem aneksa ugovora, u smislu èlana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zakljuèenju aneksa Ugovora o radu, u smislu èlana 40stav1 taèka 12, i u roku iz èlana 41stav 2 Zakona o radu.

Èlan 24

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

Èlan 25

Ovaj Ugovor saèinjen u èetiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Pripremila: *KALEZIÆ VELIZARKA*
RUKOVODILAC

ZAPOSLENI

Varagiæ Daliborka

ZA POSLODAVCA
DIREKTORKA

Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-3798
Podgorica, 08.02.2018 godine

Na osnovu èl. 21- 25 Zakona o radu ("Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14, 53/14),
JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE sa sjedištem u Podgorica, ul. *Ljubljanska Bb*,
koju zastupa d i r e k t o r *Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik* ,
i *MARAŠ IVAN*, iz sa JMB [redacted] zaključuju ,

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa *MARAŠ IVAN*
(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima *IV* stepen stručne spreme, i po zanimanju je *FIZIOTERAPEUTSKA SESTRA*
na O D R E Đ E N O V R I J E M E :
- na mjeseci 6mjeseci, od 08.02.2018do 08.08.2018

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta
URGENTNI CENTAR - ZAJEDNIÈKI KADAR ZDRAVSTVENI TEHNICAR ZA TRANSPORT PACIJENATA
sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana *08.02.2018* godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprijeèen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugaèije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog *08.02.2018* do godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.

Mišljenje, iz stava 2 ovog èlana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Èlan 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz èlana 2 ovog Ugovora utvrðuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu *V-1*
sa koeficijentom *4.66* i dodatkom na koeficijent za rukovoðenje, uveæano za *.5*%
za zapoèetu *1* godinu rada.

Zarada Zaposlenom se uveèava po èasu za noæni rad, u dane državnih , vjerskih praznika,i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utrvðenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Èlan 6.

Zarada zaposlenom se isplaæuje jedanput mjeseènom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec , a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrðuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Èlan 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 èasova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog èlana, ne može se koristiti na poèetku ni na kraju radnog vremena.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na naèin kojim se obezbjeðuje da se rad ne prekida kad priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i kad se radi sa strankama.

Raspored korišæenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u sluèaju iz stava 3 ovog èlana rukovodilac organizacione jedinice.

Èlan 8.

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 èasova neprekidno.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišæenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekino u toku naredne nedelje.

Èlan 9.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor pod uslovima iz Zakona o radu i u dužini utvrðenoj Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuæe godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odluèuje o vremenu korišæenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišæenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za poèetak korišæenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišæenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišæenje godišnjeg odmora.

Èlan 10.

Zaposleni ima pravo na plaæeno odsustvo u sluèajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u sluèajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaæenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišæenje neplaæenog odsustva u sluèajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim sluèajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Èlan 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika u skladu, sa Zakonom.

Ako zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog èlana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uveæanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom o radu.

Èlan 12.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se obrazuje, struèno osposobljava i usavršava u skladu sa zakonom, opštim aktima i planom struènog usavršavanja Poslodavca.

Èlan 13.

Zaposlenom se može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije poèetka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguæe Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruèi naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog

prekovremenog rada.

Èlan 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Èlan 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaæuje doprinose u skladu sa zakonom.

Èlan 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Ako Zaposleni na radu, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi.

Èlan 17.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrðenih zakonom, kolektivnim ugovorima, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naruèito:

- da èuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštecenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašæena lica Poslodavca uz lièno preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 èasova obavjesti Poslodavca o sprijeèenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i struène sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da èuva poslovnu tajnu, štiti i unapreðuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Èlan 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreæi mjera:

- novèana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izreèena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obavezae.

U sluèajevima kada postoje olakšavajuæe okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreæi i novèana kazna.

Èlan 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila sprijeèenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica , neuredno ili nesavjesno vođenje i èuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i uèestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolièno ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa liènim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišæenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u sluèaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Èlan 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoraèenje ovlašæenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišæenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se uèini krivièno djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u sluèaju ako nastupi štetna posljedica.

Èlan 21.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom Poslodavac je dužan da mu nadoknadi nastalu štetu, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Èlan 22.

Zaposleni je dužan nadoknaditi štetu Poslodavcu, koju je imao isplaæivanjem priènjene štete treæem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri èemu se raèuna obaveza poveæane

pažnje - struène pažnje.

Šteta iz stava 1 ovog èlana se nadoknađuje iz zarade Zaposlenog svakomjeseèno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti.

Èlan 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora,zakljuèivanjem aneksa ugovora, u smislu èlana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zakljuèenju aneksa Ugovora o radu, u smislu èlana 40 stav1 taèka 12, i u roku iz èlana 41stav 2 Zakona o radu.

Èlan 24.

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

Èlan 25.

Ovaj Ugovor saèinjen u èetiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Pripremila: *KASALICA MARIJANA*
RUKOVODILAC

ZAPOSLENI

Ivan Maraš

Maraš Ivan

[redacted]

ZA POSLODAVCA
DIREKTORKA

Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-5187
Podgorica, 06.03.2018 godine

Na osnovu èl. 21- 25 Zakona o radu ("Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14, 53/14),
JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE sa sjedištem u Podgorica, ul. *Ljubljanska Bb*,
koju zastupa d i r e k t o r *Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik* ,
i *MIÆKOVIÆ VANJA* , iz *Podgorica* sa JMB [redacted], zaključuju ,

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa *MIÆKOVIÆ VANJA*
(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima *IV* stepen stručne spreme, i po zanimanju je *ZDRAVSTVENI TEHNIÈAR*
na O D R E Đ E N O V R I J E M E :
- na mjeseci 9mjeseci, od 06.03.2018do 05.12.2018

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta
INSTITUT ZA BOLESTI DJECE - ODJELJENJE ZA PULMOLOGIJU I ALERGOLOGIJU
ZDRAVSTVENI TEHNICAR
sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 èasova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana *06.03.2018* godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog èlana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprijeèen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugaèije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog *06.03.2018* do *06.06.2018* godine.

Probni rad iz stava 1 ovog èlana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.

Mišljenje, iz stava 2 ovog èlana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Èlan 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz èlana 2 ovog Ugovora utvrðuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu *V-2*
sa koeficijentom *5.05* i dodatkom na koeficijent za rukovoðenje, uveæano za *.5*%
za zapoèetu *1* godinu rada.

Zarada Zaposlenom se uveèava po èasu za noæni rad, u dane državnih , vjerskih praznika,i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utrvðenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Èlan 6.

Zarada zaposlenom se isplaæuje jedanput mjeseènom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec , a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrðuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Èlan 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 èasova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog èlana, ne može se koristiti na poèetku ni na kraju radnog vremena.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na naèin kojim se obezbjeðuje da se rad ne prekida kad priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i kad se radi sa strankama.

Raspored korišæenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u sluèaju iz stava 3 ovog èlana rukovodilac organizacione jedinice.

Èlan 8.

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 èasova neprekidno.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišæenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekino u toku naredne nedelje.

Èlan 9.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor pod uslovima iz Zakona o radu i u dužini utvrðenoj Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuæe godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odluèuje o vremenu korišæenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišæenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za poèetak korišæenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišæenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišæenje godišnjeg odmora.

Èlan 10.

Zaposleni ima pravo na plaæeno odsustvo u sluèajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u sluèajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaæenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišæenje neplaæenog odsustva u sluèajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim sluèajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Èlan 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika u skladu, sa Zakonom.

Ako zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog èlana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uveæanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom o radu.

Èlan 12.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se obrazuje, struèno osposobljava i usavršava u skladu sa zakonom, opštim aktima i planom struènog usavršavanja Poslodavca.

Èlan 13.

Zaposlenom se može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije poèetka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguæe Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruèi naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog

prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaæuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Ako Zaposleni na radu, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi.

Član 17.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorima, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naruèito:

- da èuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštecenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašæena lica Poslodavca uz liène preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 èasova obavjesti Poslodavca o sprijeèenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i struène sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da èuva poslovnu tajnu, štiti i unapreðuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreci mjera:

- novèana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izreèena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obavezae.

U sluèajevima kada postoje olakšavajuæe okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreæi i novèana kazna.

Èlan 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila sprijeèenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica , neuredno ili nesavjesno vođenje i èuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i uèestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolièno ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa liènim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišæenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u sluèaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Èlan 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoraèenje ovlašæenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišæenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se uèini krivièno djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u sluèaju ako nastupi štetna posljedica.

Èlan 21.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom Poslodavac je dužan da mu nadoknadi nastalu štetu, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Èlan 22.

Zaposleni je dužan nadoknaditi štetu Poslodavcu, koju je imao isplaæivanjem priènjene štete treæem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri èemu se raèuna obaveza poveæane

pažnje - struène pažnje.

Šteta iz stava 1 ovog èlana se nadoknađuje iz zarade Zaposlenog svakomjeseèno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti.

Èlan 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora,zaključèivanjem aneksa ugovora, u smislu èlana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključèenju aneksa Ugovora o radu, u smislu èlana 40 stav1 taèka 12, i u roku iz èlana 41stav 2 Zakona o radu.

Èlan 24.

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

Èlan 25.

Ovaj Ugovor saèinjen u èetiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Pripremila: *KALEZIÆ VELIZARKA*
RUKOVODILAC

ZAPOSLENI

Miækoviæ Vanja

[redacted]

ZA POSLODAVCA
DIREKTORKA

Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-982
Podgorica, 18.01.2018 godine

Na osnovu èl. 21- 25 Zakona o radu ("Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14, 53/14),
JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE sa sjedištem u Podgorica, ul. *Ljubljanska Bb*,
koju zastupa d i r e k t o r *Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik* ,
i *KLIKOVAC DRAŽEN* , iz *Podgorica* sa JMB [redacted] aklјuèuju ,

UGOVOR O RADU

Èlan 1.

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa *KLIKOVAC DRAŽEN*
(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima *IV* stepen struène spreme, i po zanimanju je *GRAĐEVINSKI TEHNIÈAR*
na O D R E Đ E N O V R I J E M E :

- na mjeseci 9mjeseci, od 22.01.2018do 21.10.2018

Èlan 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta
OPERACIONI BLOK - OPERACIONI BLOK ZDRAVSTVENI TEHNICAR ZA TRANSPORT PACIJENATA
sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 èasova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Èlan 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana *22.01.2018* godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog èlana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprijeèen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugaèije dogovore.

Èlan 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog *22.01.2018* do *22.04.2018* godine.

Probni rad iz stava 1 ovog èlana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.

Mišljenje, iz stava 2 ovog èlana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Èlan 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz èlana 2 ovog Ugovora utvrðuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu V
sa koeficijentom 4.35 i dodatkom na koeficijent za rukovoðenje, uveæano za 1%
za zapoèetu 2 godinu rada.

Zarada Zaposlenom se uveèava po èasu za noæni rad, u dane državnih , vjerskih praznika,i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utrvðenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Èlan 6.

Zarada zaposlenom se isplaæuje jedanput mjeseènom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec , a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrðuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Èlan 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 èasova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog èlana, ne može se koristiti na poèetku ni na kraju radnog vremena.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na naèin kojim se obezbjeðuje da se rad ne prekida kad priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i kad se radi sa strankama.

Raspored korišæenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u sluèaju iz stava 3 ovog èlana rukovodilac organizacione jedinice.

Èlan 8.

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 èasova neprekidno.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišæenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekino u toku naredne nedelje.

Èlan 9.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor pod uslovima iz Zakona o radu i u dužini utvrðenoj Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuæe godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne

godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odluèuje o vremenu korišæenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišæenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za poèetak korišæenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišæenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišæenje godišnjeg odmora.

Èlan 10.

Zaposleni ima pravo na plaæeno odsustvo u sluèajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u sluèajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaæenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišæenje neplaæenog odsustva u sluèajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim sluèajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Èlan 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika u skladu, sa Zakonom.

Ako zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog èlana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uveæanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom o radu.

Èlan 12.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se obrazuje, struèno osposobljava i usavršava u skladu sa zakonom, opštim aktima i planom struènog usavršavanja Poslodavca.

Èlan 13.

Zaposlenom se može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije poèetka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguæe Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruèi naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Èlan 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Èlan 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaæuje doprinose u skladu sa zakonom.

Èlan 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Ako Zaposleni na radu, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi.

Èlan 17.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrðenih zakonom, kolektivnim ugovorima, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naruèito:

- da èuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštecenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašæena lica Poslodavca uz lièno preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 èasova obavjesti Poslodavca o sprijeèenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i struène sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da èuva poslovnu tajnu, štiti i unapreðuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Èlan 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreæi mjera:

- novèana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izreèena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obavezae.

U sluèajevima kada postoje olakšavajuæe okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreæi i novèana kazna.

Èlan 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrðuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila sprijeèenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica , neuredno ili nesavjesno vođenje i èuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i uèestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolièno ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišæenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoraèenje ovlašæenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišæenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se uèini krivièno djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna posljedica.

Član 21.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom Poslodavac je dužan da mu nadoknadi nastalu štetu, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

Zaposleni je dužan nadoknaditi štetu Poslodavcu, koju je imao isplaæivanjem prièinjene štete treæem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri èemu se raèuna obaveza poveæane pažnje - struène pažnje.

Šteta iz stava 1 ovog člana se nadoknađuje iz zarade Zaposlenog svakomjeseèno u visini do 30% sve dok

se ne izmiri u potpunosti.

Èlan 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora,zakljuèivanjem aneksa ugovora, u smislu èlana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zakljuèenju aneksa Ugovora o radu, u smislu èlana 40 stav1 taèka 12, i u roku iz èlana 41stav 2 Zakona o radu.

Èlan 24.

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

Èlan 25.

Ovaj Ugovor saèinjen u èetiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Pripremila: *KALEZIÆ VELIZARKA*
RUKOVODILAC

ZAPOSLENI

KLIKOVAC DRAŽEN

Klikovac Dražen

ZA POSLODAVCA
DIREKTORKA

Kovaèevia Zorica, dipl. pravnik

[redacted]

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-5208
Podgorica, 06.03.2018 godine

Na osnovu èl. 21- 25 Zakona o radu ("Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14, 53/14),
JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE sa sjedištem u Podgorica, ul. *Ljubljanska Bb*,
koju zastupa d i r e k t o r *Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik* ,
i *RADOVIÆ ANA* , iz *Podgorica* sa JMB [redacted] zaključuju ,

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa *RADOVIÆ ANA*
(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima *IV* stepen stručne spreme, i po zanimanju je *ZDRAVSTVENI TEHNIČAR*
na O D R E Đ E N O V R I J E M E :
- na mjeseci 9mjeseci, od 09.03.2018do 08.12.2018

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta
INSTITUT ZA BOLESTI DJECE - ODJELJENJE ZA IMUNOLOGIJU I REUMATOLGIJU
ZDRAVSTVENI TEHNICAR
sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana *09.03.2018* godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprijeèen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugaèije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog *09.03.2018* do *09.06.2018* godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.

Mišljenje, iz stava 2 ovog èlana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Èlan 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz èlana 2 ovog Ugovora utvrðuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu *V-2*
sa koeficijentom *5.05* i dodatkom na koeficijent za rukovoðenje, uveæano za *.5*%
za zapoèetu *1* godinu rada.

Zarada Zaposlenom se uveèava po èasu za noæni rad, u dane državnih , vjerskih praznika,i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utrvðenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Èlan 6.

Zarada zaposlenom se isplaæuje jedanput mjeseènom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec , a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrðuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Èlan 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 èasova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog èlana, ne može se koristiti na poèetku ni na kraju radnog vremena.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na naèin kojim se obezbjeðuje da se rad ne prekida kad priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i kad se radi sa strankama.

Raspored korišæenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u sluèaju iz stava 3 ovog èlana rukovodilac organizacione jedinice.

Èlan 8.

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 èasova neprekidno.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišæenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekino u toku naredne nedelje.

Èlan 9.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor pod uslovima iz Zakona o radu i u dužini utvrðenoj Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuæe godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odluèuje o vremenu korišæenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišæenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za poèetak korišæenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišæenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišæenje godišnjeg odmora.

Èlan 10.

Zaposleni ima pravo na plaæeno odsustvo u sluèajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u sluèajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaæenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišæenje neplaæenog odsustva u sluèajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim sluèajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Èlan 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika u skladu, sa Zakonom.

Ako zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog èlana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uveæanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom o radu.

Èlan 12.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se obrazuje, struèno osposobljava i usavršava u skladu sa zakonom, opštim aktima i planom struènog usavršavanja Poslodavca.

Èlan 13.

Zaposlenom se može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije poèetka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguæe Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruèi naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog

prekovremenog rada.

Èlan 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Èlan 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaæuje doprinose u skladu sa zakonom.

Èlan 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Ako Zaposleni na radu, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi.

Èlan 17.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrðenih zakonom, kolektivnim ugovorima, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naruèito:

- da èuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštecenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašæena lica Poslodavca uz liène preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 èasova obavjesti Poslodavca o sprijeèenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i struène sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da èuva poslovnu tajnu, štiti i unapreðuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Èlan 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreæi mjera:

- novèana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izreèena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obavezae.

U sluèajevima kada postoje olakšavajuæe okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreæi i novèana kazna.

Èlan 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrðuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila sprijeèenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) izmeðu zaposlenih bez težih posljedica , neuredno ili nesavjesno vođenje i èuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i uèestvovanje u svaði kod Poslodavca,
7. nedolièno ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa liènim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišæenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u sluèaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Èlan 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrðuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoraèenje ovlašæenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrðene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišæenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se uèini krivièno djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u sluèaju ako nastupi štetna posljedica.

Èlan 21.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom Poslodavac je dužan da mu nadoknadi nastalu štetu, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Èlan 22.

Zaposleni je dužan nadoknaditi štetu Poslodavcu, koju je imao isplaæivanjem prièinjene štete treæem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri èemu se raèuna obaveza poveæane

pažnje - struène pažnje.

Šteta iz stava 1 ovog èlana se nadoknađuje iz zarade Zaposlenog svakomjeseèno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti.

Èlan 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora,zakljuèivanjem aneksa ugovora, u smislu èlana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zakljuèenju aneksa Ugovora o radu, u smislu èlana 40 stav1 taèka 12, i u roku iz èlana 41stav 2 Zakona o radu.

Èlan 24.

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

Èlan 25.

Ovaj Ugovor saèinjen u èetiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Pripremila: *KALEZIÆ VELIZARKA*
RUKOVODILAC

ZAPOSLENI

RADOVIĆ ANA

Radoviæ Ana

[redacted]

ZA POSLODAVCA
DIREKTORKA

Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-1002

Podgorica, 18.01.2018 godine

Na osnovu èl. 21- 25 Zakona o radu ("Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14, 53/14),
JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE sa sjedištem u Podgorica, ul. *Ljubljanska Bb*,
koju zastupa d i r e k t o r *Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik* ,
i *RAIÈEVIÆ RADOMIR* , iz *Podgorica* sa JMB [redacted] zaključuju ,

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa *RAIÈEVIÆ RADOMIR*
(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima *IV* stepen stručne spreme, i po zanimanju je *POLICAJAC*
na O D R E Đ E N O V R I J E M E :

- na mjeseci 6mjeseci, od 22.01.2018do 21.07.2018

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta
SLUŽBA ZAŠT.NA RADU,OBEZ.I PPZ - ODJELJENJE ZA ZAŠTITU LICA I IMOVINE
ZASTITAR
sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 èasova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana *22.01.2018* godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprijeèen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugaèije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog *22.01.2018* do *22.04.2018* godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.

Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Èlan 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz èlana 2 ovog Ugovora utvrðuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu *V-1*
sa koeficijentom *4.66* i dodatkom na koeficijent za rukovoðenje, uveæano za *.5*%
za zapoèetu *1* godinu rada.

Zarada Zaposlenom se uveèava po èasu za noæni rad, u dane državnih , vjerskih praznika,i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utrvðenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Èlan 6.

Zarada zaposlenom se isplaæuje jedanput mjeseènom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec , a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrðuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Èlan 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 èasova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog èlana, ne može se koristiti na poèetku ni na kraju radnog vremena.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na naèin kojim se obezbjeðuje da se rad ne prekida kad priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i kad se radi sa strankama.

Raspored korišæenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u sluèaju iz stava 3 ovog èlana rukovodilac organizacione jedinice.

Èlan 8.

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 èasova neprekidno.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišæenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekino u toku naredne nedelje.

Èlan 9.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor pod uslovima iz Zakona o radu i u dužini utvrðenoj Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuæe godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne

godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odluèuje o vremenu korišæenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišæenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za poèetak korišæenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišæenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišæenje godišnjeg odmora.

Èlan 10.

Zaposleni ima pravo na plaæeno odsustvo u sluèajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u sluèajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaæenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišæenje neplaæenog odsustva u sluèajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim sluèajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Èlan 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika u skladu, sa Zakonom.

Ako zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog èlana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uveæanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom o radu.

Èlan 12.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se obrazuje, struèno osposobljava i usavršava u skladu sa zakonom, opštim aktima i planom struènog usavršavanja Poslodavca.

Èlan 13.

Zaposlenom se može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije poèetka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguæe Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruèi naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Èlan 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Èlan 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaæuje doprinose u skladu sa zakonom.

Èlan 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Ako Zaposleni na radu, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi.

Èlan 17.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrðenih zakonom, kolektivnim ugovorima, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naruèito:

- da èuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštecenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašæena lica Poslodavca uz lièno preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 èasova obavjesti Poslodavca o sprijeèenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i struène sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da èuva poslovnu tajnu, štiti i unapreðuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Èlan 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreæi mjera:

- novèana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izreèena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obavezae.

U sluèajevima kada postoje olakšavajuæe okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreæi i novèana kazna.

Èlan 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrðuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila sprijeèenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica , neuredno ili nesavjesno vođenje i èuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i uèestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolièno ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišæenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u sluèaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoraèenje ovlašæenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišæenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se uèini krivièno djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u sluèaju ako nastupi štetna posljedica.

Član 21.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom Poslodavac je dužan da mu nadoknadi nastalu štetu, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

Zaposleni je dužan nadoknaditi štetu Poslodavcu, koju je imao isplaæivanjem prièinjene štete treæem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri èemu se raèuna obaveza poveæane pažnje - struène pažnje.

Šteta iz stava 1 ovog člana se nadoknađuje iz zarade Zaposlenog svakomjeseèno u visini do 30% sve dok

se ne izmiri u potpunosti.

Èlan 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora,zakljuèivanjem aneksa ugovora, u smislu èlana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zakljuèenju aneksa Ugovora o radu, u smislu èlana 40 stav1 taèka 12, i u roku iz èlana 41stav 2 Zakona o radu.

Èlan 24.

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

Èlan 25.

Ovaj Ugovor saèinjen u èetiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Pripremila: *KALEZIÆ VELIZARKA*
RUKOVODILAC

ZAPOSLENI

Raičević Radomir

Rajèeviæ Radomir

[redacted]

ZA POSLODAVCA
DIREKTORKA

Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-3691

Podgorica, 18.02.2018 godine

Na osnovu èl. 21- 25 Zakona o radu ("Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14, 53/14),
JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE sa sjedištem u Podgorica, ul. *Ljubljanska Bb*,
koju zastupa d i r e k t o r *Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik* ,
i *VUKIÆEVIÆ MARIJANA* , iz sa JMB [redacted] zakljuèuju ,

UGOVOR O RADU

Èlan 1.

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa *VUKIÆEVIÆ MARIJANA*
(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima *IV* stepen struène spreme, i po zanimanju je *ZDRAVSTVENI TEHNIÈAR*
na O D R E Đ E N O V R I J E M E :
- na mjeseci 6mjeseci, od 18.02.2018do 18.08.2018

Èlan 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta
KLINIKA ZA BOLESTI SRCA - CENTAR ZA INVAZIVNU DIJAGNOSTIKU, TERAPIJU SRCA I KRVNIH SUDOVA RENTEGEN TEHNICAR
sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 èasova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Èlan 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana *18.02.2018* godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog èlana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprijeèen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugaèije dogovore.

Èlan 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog *18.02.2018* do *18.05.2018* godine.

Probni rad iz stava 1 ovog èlana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.

Mišljenje, iz stava 2 ovog èlana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Èlan 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz èlana 2 ovog Ugovora utvrðuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu *V-3*
sa koeficijentom *5.35* i dodatkom na koeficijent za rukovoðenje, uveæano za *.5*%
za zapoèetu *1* godinu rada.

Zarada Zaposlenom se uveèava po èasu za noæni rad, u dane državnih , vjerskih praznika,i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utrvðenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Èlan 6.

Zarada zaposlenom se isplaæuje jedanput mjeseènom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec , a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrðuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Èlan 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 èasova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog èlana, ne može se koristiti na poèetku ni na kraju radnog vremena.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na naèin kojim se obezbjeðuje da se rad ne prekida kad priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i kad se radi sa strankama.

Raspored korišæenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u sluèaju iz stava 3 ovog èlana rukovodilac organizacione jedinice.

Èlan 8.

Zaposleni ima pravo na odmor izmeðu dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 èasova neprekidno.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišæenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekino u toku naredne nedelje.

Èlan 9.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor pod uslovima iz Zakona o radu i u dužini utvrðenoj Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuæe godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odluèuje o vremenu korišæenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišæenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za poèetak korišæenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišæenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišæenje godišnjeg odmora.

Èlan 10.

Zaposleni ima pravo na plaæeno odsustvo u sluèajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u sluèajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaæenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišæenje neplaæenog odsustva u sluèajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim sluèajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Èlan 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika u skladu, sa Zakonom.

Ako zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog èlana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uveæanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom o radu.

Èlan 12.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se obrazuje, struèno osposobljava i usavršava u skladu sa zakonom, opštim aktima i planom struènog usavršavanja Poslodavca.

Èlan 13.

Zaposlenom se može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije poèetka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguæe Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruèi naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog

prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaæuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Ako Zaposleni na radu, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi.

Član 17.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorima, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naruèito:

- da èuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašæena lica Poslodavca uz lièno preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 èasova obavjesti Poslodavca o sprijeèenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i struène sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da èuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreæi mjera:

- novèana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izreèena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obavezae.

U sluèajevima kada postoje olakšavajuæe okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreæi i novèana kazna.

Èlan 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrðuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila sprijeèenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica , neuredno ili nesavjesno vođenje i èuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i uèestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolièno ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa liènim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišæenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u sluèaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Èlan 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrðuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoraèenje ovlašæenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišæenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se uèini krivièno djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u sluèaju ako nastupi štetna posljedica.

Èlan 21.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom Poslodavac je dužan da mu nadoknadi nastalu štetu, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Èlan 22.

Zaposleni je dužan nadoknaditi štetu Poslodavcu, koju je imao isplaæivanjem priènjene štete treæem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri èemu se raèuna obaveza poveæane

pažnje - struène pažnje.

Šteta iz stava 1 ovog èlana se nadoknađuje iz zarade Zaposlenog svakomjeseèno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti.

Èlan 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora,zakljuèivanjem aneksa ugovora, u smislu èlana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zakljuèenju aneksa Ugovora o radu, u smislu èlana 40 stav1 taèka 12, i u roku iz èlana 41stav 2 Zakona o radu.

Èlan 24.

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

Èlan 25.

Ovaj Ugovor saèinjen u èetiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Pripremila: *KASALICA MARIJANA*
RUKOVODILAC

ZAPOSLENI

Vukiæeviæ Marijana

Vukiæeviæ Marijana

[redacted]

ZA POSLODAVCA
DIREKTORKA

Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-3686
Podgorica, 12.02.2018 godine

Na osnovu èl. 21- 25 Zakona o radu ("Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14, 53/14),
JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE sa sjedištem u Podgorica, ul. *Ljubljanska Bb*,
koju zastupa d i r e k t o r *Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik* ,
i *GOLUBOVIÆ DANILO*, iz *Podgorica* sa JMB [redacted] zaključuju ,

UGOVOR O RADU

Član 1.

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa *GOLUBOVIÆ DANILO*
(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima *IV* stepen stručne spreme, i po zanimanju je *ZDRAVSTVENI TEHNIÈAR*
na O D R E Đ E N O V R I J E M E :
- na mjeseci 6mjeseci, od 12.02.2018do 12.08.2018

Član 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta
KLINIKA ZA BOLESTI SRCA - CENTAR ZA INVAZIVNU DIJAGNOSTIKU, TERAPIJU SRCA I KRVNIH SUDOVA ZDRAVSTVENI TEHNICAR INSTRUMENTAR
sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 èasova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana *12.02.2018* godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog èlana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprijeèen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugaèije dogovore.

Član 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog *12.02.2018* do *12.05.2018* godine.

Probni rad iz stava 1 ovog èlana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.

Mišljenje, iz stava 2 ovog èlana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Èlan 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz èlana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu *V-3*
sa koeficijentom *5.35* i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uveæano za *.5*%
za zapoèetu *1* godinu rada.

Zarada Zaposlenom se uveèava po èasu za noæni rad, u dane državnih , vjerskih praznika,i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utrvđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Èlan 6.

Zarada zaposlenom se isplaæuje jedanput mjeseènom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec , a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Èlan 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 èasova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog èlana, ne može se koristiti na poèetku ni na kraju radnog vremena.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na naèin kojim se obezbjeđuje da se rad ne prekida kad priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i kad se radi sa strankama.

Raspored korišæenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u sluèaju iz stava 3 ovog èlana rukovodilac organizacione jedinice.

Èlan 8.

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 èasova neprekidno.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišæenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekino u toku naredne nedelje.

Èlan 9.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor pod uslovima iz Zakona o radu i u dužini utvrđenoj Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuæe godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odluèuje o vremenu korišæenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišæenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za poèetak korišæenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišæenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišæenje godišnjeg odmora.

Èlan 10.

Zaposleni ima pravo na plaæeno odsustvo u sluèajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u sluèajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaæenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišæenje neplaæenog odsustva u sluèajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim sluèajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Èlan 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika u skladu, sa Zakonom.

Ako zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog èlana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uveæanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom o radu.

Èlan 12.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se obrazuje, struèno osposobljava i usavršava u skladu sa zakonom, opštim aktima i planom struènog usavršavanja Poslodavca.

Èlan 13.

Zaposlenom se može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije poèetka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguæe Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruèi naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog

prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaæuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Ako Zaposleni na radu, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi.

Član 17.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorima, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naruèito:

- da èuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštetæenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašæena lica Poslodavca uz lièno preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 èasova obavjesti Poslodavca o sprijeèenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i struène sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da èuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreæi mjera:

- novèana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izreèena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obavezae.

U sluèajevima kada postoje olakšavajuæe okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreæi i novèana kazna.

Èlan 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila sprijeèenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica , neuredno ili nesavjesno vođenje i èuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i uèestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolièno ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa liènim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišæenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u sluèaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Èlan 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoraèenje ovlašæenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišæenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se uèini krivièno djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u sluèaju ako nastupi štetna posljedica.

Èlan 21.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom Poslodavac je dužan da mu nadoknadi nastalu štetu, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Èlan 22.

Zaposleni je dužan nadoknaditi štetu Poslodavcu, koju je imao isplaæivanjem prièinjene štete treæem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri èemu se raèuna obaveza poveæane

pažnje - struène pažnje.

Šteta iz stava 1 ovog èlana se nadoknađuje iz zarade Zaposlenog svakomjeseèno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti.

Član 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora,zaključèivanjem aneksa ugovora, u smislu èlana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključèenju aneksa Ugovora o radu, u smislu èlana 40 stav1 taèka 12, i u roku iz èlana 41stav 2 Zakona o radu.

Član 24.

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

Član 25.

Ovaj Ugovor saèinjen u èetiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Pripremila: *KASALICA MARIJANA*
RUKOVODILAC

ZAPOSLENI

Golubovič Danilo

ZA POSLODAVCA
DIREKTORKA

Kovačevič Zorica, dipl. pravnik

[redacted]

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE
Br. 03/01-952
Podgorica, 30.01.2017 godine

Na osnovu èl. 21- 25 Zakona o radu ("Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14, 53/14),
JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE sa sjedištem u Podgorica, ul. *Ljubljanska Bb*,
koju zastupa d i r e k t o r *Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik* ,
i *GAŠI SABINA* , iz *Podgorica* sa JMB [redacted] zaključuju ,

UGOVOR O RADU

Èlan 1.

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa *GAŠI SABINA*
(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima *I* stepen struène spreme, i po zanimanju je *LICE BEZ ZANIM.-NK RADNIK*
na O D R E Đ E N O V R I J E M E :
- na mjeseci 3mjeseci, od 30.01.2018do 30.04.2018

Èlan 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta
INSTITUT ZA BOLESTI DJECE - POLIKLINIKA RADNIK NA ODRZAVANJU HIGIJENE
sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 èasova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Èlan 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana *30.01.2018* godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrðenim u stavu 1. ovog èlana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprijeèen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugaèije dogovore.

Èlan 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog *30.01.2018* do godine.

Probni rad iz stava 1 ovog èlana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.

Mišljenje, iz stava 2 ovog èlana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Èlan 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz èlana 2 ovog Ugovora utvrðuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu *I-1*
sa koeficijentom *2.96* i dodatkom na koeficijent za rukovoðenje, uveæano za *.5*%
za zapoèetu *1* godinu rada.

Zarada Zaposlenom se uveèava po èasu za noæni rad, u dane državnih , vjerskih praznika,i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utrvðenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Èlan 6.

Zarada zaposlenom se isplaæuje jedanput mjeseènom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec , a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrðuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Èlan 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 èasova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog èlana, ne može se koristiti na poèetku ni na kraju radnog vremena.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na naèin kojim se obezbjeðuje da se rad ne prekida kad priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i kad se radi sa strankama.

Raspored korišæenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u sluèaju iz stava 3 ovog èlana rukovodilac organizacione jedinice.

Èlan 8.

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 èasova neprekidno.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišæenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekino u toku naredne nedelje.

Èlan 9.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor pod uslovima iz Zakona o radu i u dužini utvrðenoj Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuæe godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne

godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odluèuje o vremenu korišæenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišæenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za poèetak korišæenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišæenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišæenje godišnjeg odmora.

Èlan 10.

Zaposleni ima pravo na plaæeno odsustvo u sluèajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u sluèajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaæenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišæenje neplaæenog odsustva u sluèajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim sluèajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Èlan 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika u skladu, sa Zakonom.

Ako zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog èlana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uveæanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom o radu.

Èlan 12.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se obrazuje, struèno osposobljava i usavršava u skladu sa zakonom, opštim aktima i planom struènog usavršavanja Poslodavca.

Èlan 13.

Zaposlenom se može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije poèetka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguæe Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruèi naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Èlan 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Èlan 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaæuje doprinose u skladu sa zakonom.

Èlan 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Ako Zaposleni na radu, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi.

Èlan 17.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrðenih zakonom, kolektivnim ugovorima, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naruèito:

- da èuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštecenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašæena lica Poslodavca uz lièno preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 èasova obavjesti Poslodavca o sprijeèenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i struène sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da èuva poslovnu tajnu, štiti i unapreðuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Èlan 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreæi mjera:

- novèana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izreèena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obavezae.

U sluèajevima kada postoje olakšavajuæe okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreæi i novèana kazna.

Èlan 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrðuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila sprijeèenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica , neuredno ili nesavjesno vođenje i èuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i uèestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolièno ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišæenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoraèenje ovlašæenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišæenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se uèini krivièno djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna posljedica.

Član 21.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom Poslodavac je dužan da mu nadoknadi nastalu štetu, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

Zaposleni je dužan nadoknaditi štetu Poslodavcu, koju je imao isplaæivanjem prièinjene štete treæem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri èemu se raèuna obaveza poveæane pažnje - struène pažnje.

Šteta iz stava 1 ovog člana se nadoknađuje iz zarade Zaposlenog svakomjeseèno u visini do 30% sve dok

se ne izmiri u potpunosti.

Èlan 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora,zakljuèivanjem aneksa ugovora, u smislu èlana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zakljuèenju aneksa Ugovora o radu, u smislu èlana 40 stav1 taèka 12, i u roku iz èlana 41stav 2 Zakona o radu.

Èlan 24.

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

Èlan 25.

Ovaj Ugovor saèinjen u èetiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Pripremila: *KALEZIÆ VELIZARKA*
RUKOVODILAC

ZAPOSLENI

Gaši Sabina

[redacted]

ZA POSLODAVCA
DIREKTORKA

Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE
Br. 03/01-3685
Podgorica, 12.02.2018 godine

Na osnovu èl. 21- 25 Zakona o radu ("Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14, 53/14),
JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE sa sjedištem u Podgorica, ul. *Ljubljanska Bb*,
koju zastupa d i r e k t o r *Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik* ,
i *BUBANJA DRAGAN* , iz *Podgorica* sa JMB [redacted] zaključuju ,

UGOVOR O RADU

Èlan 1.

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa *BUBANJA DRAGAN*
(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima *IV* stepen stručne spreme, i po zanimanju je *ZDRAVSTVENI TEHNIÈAR*
na O D R E Đ E N O V R I J E M E :
- na mjeseci 6mjeseci, od 12.02.2018do 12.08.2018

Èlan 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta
KLINIKA ZA BOLESTI SRCA - CENTAR ZA INVAZIVNU DIJAGNOSTIKU, TERAPIJU SRCA I KRVNIH SUDOVA ZDRAVSTVENI TEHNICAR INSTRUMENTAR
sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 èasova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Èlan 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana *12.02.2018* godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog èlana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprijeèen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugaèije dogovore.

Èlan 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog *12.02.2018* do *12.05.2018* godine.

Probni rad iz stava 1 ovog èlana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.

Mišljenje, iz stava 2 ovog èlana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz èlana 2 ovog Ugovora utvrðuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu V-3
sa koeficijentom 5.35 i dodatkom na koeficijent za rukovoðenje, uveæano za .5%
za zapoèetu 1 godinu rada.

Zarada Zaposlenom se uveèava po èasu za noæni rad, u dane državnih , vjerskih praznika,i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utrvðenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Èlan 6.

Zarada zaposlenom se isplaæuje jedanput mjeseènom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec , a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrðuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Èlan 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 èasova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog èlana, ne može se koristiti na poèetku ni na kraju radnog vremena.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na naèin kojim se obezbjeðuje da se rad ne prekida kad priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i kad se radi sa strankama.

Raspored korišæenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u sluèaju iz stava 3 ovog èlana rukovodilac organizacione jedinice.

Èlan 8.

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 èasova neprekidno.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišæenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekino u toku naredne nedelje.

Èlan 9.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor pod uslovima iz Zakona o radu i u dužini utvrðenoj Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuæe godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odluèuje o vremenu korišæenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišæenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za poèetak korišæenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišæenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišæenje godišnjeg odmora.

Èlan 10.

Zaposleni ima pravo na plaæeno odsustvo u sluèajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u sluèajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaæenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišæenje neplaæenog odsustva u sluèajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim sluèajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Èlan 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika u skladu, sa Zakonom.

Ako zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog èlana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uveæanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom o radu.

Èlan 12.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se obrazuje, struèno osposobljava i usavršava u skladu sa zakonom, opštim aktima i planom struènog usavršavanja Poslodavca.

Èlan 13.

Zaposlenom se može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije poèetka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguæe Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruèi naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog

prekovremenog rada.

Èlan 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Èlan 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaæuje doprinose u skladu sa zakonom.

Èlan 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Ako Zaposleni na radu, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi.

Èlan 17.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrðenih zakonom, kolektivnim ugovorima, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naruèito:

- da èuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštecenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašæena lica Poslodavca uz lièno preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 èasova obavjesti Poslodavca o sprijeèenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i struène sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da èuva poslovnu tajnu, štiti i unapreðuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Èlan 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreæi mjera:

- novèana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izreèena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obavezae.

U sluèajevima kada postoje olakšavajuæe okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreæi i novèana kazna.

Èlan 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrðuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila sprijeèenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) izmeðu zaposlenih bez težih posljedica , neuredno ili nesavjesno vođenje i èuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i uèestvovanje u svaði kod Poslodavca,
7. nedolièno ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa lièním imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišæenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u sluèaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Èlan 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrðuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoraèenje ovlašæenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrðene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišæenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se uèini krivièno djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u sluèaju ako nastupi štetna posljedica.

Èlan 21.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom Poslodavac je dužan da mu nadoknadi nastalu štetu, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Èlan 22.

Zaposleni je dužan nadoknaditi štetu Poslodavcu, koju je imao isplaæivanjem prièinjene štete treæem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri èemu se raèuna obaveza poveæane

pažnje - struène pažnje.

Šteta iz stava 1 ovog èlana se nadoknađuje iz zarade Zaposlenog svakomjeseèno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti.

Èlan 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora,zakljuèivanjem aneksa ugovora, u smislu èlana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zakljuèenju aneksa Ugovora o radu, u smislu èlana 40 stav1 taèka 12, i u roku iz èlana 41stav 2 Zakona o radu.

Èlan 24.

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

Èlan 25.

Ovaj Ugovor saèinjen u èetiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Pripremila: *KASALICA MARIJANA*
RUKOVODILAC

ZAPOSLENI

Bubanja Dragan

ZA POSLODAVCA
DIREKTORKA

Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik

[redacted]

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-2910

Podgorica, 08.02.2018 godine

Na osnovu èl. 21- 25 Zakona o radu ("Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14, 53/14),
JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE sa sjedištem u Podgorica, ul. *Ljubljanska Bb*,
koju zastupa d i r e k t o r *Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik* ,
i *BATILOVIÆ AZRA* , iz *Podgorica* sa JMB [redacted] zaključuju ,

UGOVOR O RADU

Èlan 1.

JZU KLINIÈKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa *BATILOVIÆ AZRA*
(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima *IV* stepen struène spreme, i po zanimanju je *ZDRAVSTVENI TEHNIÈAR*
na O D R E Đ E N O V R I J E M E :
- na mjeseci 6mjeseci, od 08.02.2018do 07.08.2018

Èlan 2.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta
KLINIKA ZA BOLESTI SRCA - ODJELJENJE ZA KARIDOLOGIJU ZDRAVSTVENI TEHNICAR
sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 èasova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Èlan 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana *08.02.2018* godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog èlana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprijeèen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni drugaèije dogovore.

Èlan 4.

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog *08.02.2018* do godine.

Probni rad iz stava 1 ovog èlana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li Zaposleni zadovoljio na probnom radu.

Mišljenje, iz stava 2 ovog èlana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Èlan 5.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz èlana 2 ovog Ugovora utvrðuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu V-2
sa koeficijentom 5.05 i dodatkom na koeficijent za rukovoðenje, uveæano za .5%
za zapoèetu 1 godinu rada.

Zarada Zaposlenom se uveèava po èasu za noæni rad, u dane državnih , vjerskih praznika,i prekovremeni rad u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utrvðenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Èlan 6.

Zarada zaposlenom se isplaæuje jedanput mjeseènom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec , a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrðuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Èlan 7.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 èasova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog èlana, ne može se koristiti na poèetku ni na kraju radnog vremena.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na naèin kojim se obezbjeðuje da se rad ne prekida kad priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i kad se radi sa strankama.

Raspored korišæenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u sluèaju iz stava 3 ovog èlana rukovodilac organizacione jedinice.

Èlan 8.

Zaposleni ima pravo na odmor izmeðu dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 èasova neprekidno.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišæenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 èasa neprekino u toku naredne nedelje.

Èlan 9.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor pod uslovima iz Zakona o radu i u dužini utvrðenoj Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva djela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuæe godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odluèuje o vremenu korišæenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišæenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za poèetak korišæenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišæenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišæenje godišnjeg odmora.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaæeno odsustvo u sluèajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u sluèajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaæenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišæenje neplaæenog odsustva u sluèajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim sluèajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih paznika u skladu, sa Zakonom.

Ako zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog èlana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uveæanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom o radu.

Član 12.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se obrazuje, struèno osposobljava i usavršava u skladu sa zakonom, opštim aktima i planom struènog usavršavanja Poslodavca.

Član 13.

Zaposlenom se može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije poèetka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguæe Zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruèi naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog

prekovremenog rada.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaæuje doprinose u skladu sa zakonom.

Član 16.

Kada Zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Ako Zaposleni na radu, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi.

Član 17.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorima, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naruèito:

- da èuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašæena lica Poslodavca uz lièno preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 èasova obavjesti Poslodavca o sprijeèenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i struène sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da èuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18.

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom , neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, èini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreæi mjera:

- novèana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izreèena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obavezae.

U sluèajevima kada postoje olakšavajuæe okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreæi i novèana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila sprijeèenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica , neuredno ili nesavjesno vođenje i èuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i uèestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolièno ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa lièním imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišæenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u sluèaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih,sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta,položaja i prekoraèenje ovlašæenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, koletivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišæenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se uèini krivièno djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u sluèaju ako nastupi štetna posljedica.

Član 21.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom Poslodavac je dužan da mu nadoknadi nastalu štetu, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

Član 22.

Zaposleni je dužan nadoknaditi štetu Poslodavcu, koju je imao isplaæivanjem priènjene štete treæem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri èemu se raèuna obaveza poveæane

pažnje - struène pažnje.

Šteta iz stava 1 ovog èlana se nadoknađuje iz zarade Zaposlenog svakomjeseèno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti.

Èlan 23.

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora,zaključèivanjem aneksa ugovora, u smislu èlana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključèenju aneksa Ugovora o radu, u smislu èlana 40 stav1 taèka 12, i u roku iz èlana 41stav 2 Zakona o radu.

Èlan 24.

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

Èlan 25.

Ovaj Ugovor saèinjen u èetiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Pripremila: *KALEZIÆ VELIZARKA*
RUKOVODILAC

ZAPOSLENI

Batilović Azra

Batiloviæ Azra

ZA POSLODAVCA
DIREKTORKA

РЕПУБЛИКА ЦРНА ГОРА КЛИНИЧКИ ЦЕНТАР ЦРНЕ ГОРЕ ПОДГОРИЦА ПОДГОРИЦА

Kovaèeviæ Zorica, dipl. pravnik