Crna Gora
MINISTARSTVO FINANSIJA - PORESKA UPRAVA
PODRUČNA JEDINICA HERCEG NOVI
Primljeno: 05 -03- 2018
Org. jed. | Br. | Prilog | Vrijednost
02-08- | 260/1964 |

PORESKA UPRAVA CRNE GORE

PODRUČNA JEDINICA HERCEG NOVI

CRNA GORA
AGENCIJA ZA SPRJEČAVANJE KORUPCIJE
primljeno
05 -03- 2018
Org. jed. | Br. | Prilog | Vrijednost
02-08- | 260/1964 |

Predmet: Obavještenje o promjeni Ugovora o radu

[redacted]

S poštovanjem,

Herceg Novi, 01.03.2018.godine

TURISTIČKA ORGANIZACIJA

HERCEG NOVI

VD DIREKTORA

Pavle Obradović

...ISTARSTVO FINANSIJA - PORESKA UPRAVA
...ODRUČNA JEDINICA HERCEG NOVI
Primljeno | 31/14 | Vrijednost
0 2 | 0 3 | 2018

Na osnovu čl. 21. i 23. Zakona o radu (»Sl.list CG«.br.49/08, 26/09, 88/09,59/11, 66/12 i 31/14, u daljem tekstu: ZAKON),odredbi Opšteg kolektivnog ugovora (»Sl.list CG« br.14/14.), čl.16. Zakon o zaštiti i zdravlju na radu (»Sl.list CG« br.34/14), čl.1. Pravilnika o pitanjima iz zaštite na radu koja treba urediti ugovorom o radu (»Sl.list RCG« br.67/05) i čl.7 Zakona o zabrani zlostavljanja na radu (»Sl.list CG«. br.30/12)

1. "TURISTIČKA ORGANIZACIJA HERCEG NOVI", Herceg Novi (u daljem tekstu: POSLODAVAC) i
2. Ognjena Čeko iz Herceg Novi , jmb [redacted] sa koeficijentom složenosti postignutog ishoda učenja 4,20, broj radne knjižice 633/2009 (u daljem tekstu: ZAPOSLENI)

zaključili su u Herceg Novi, dana 01.03.2018. godine sljedeći

UGOVOR O RADU

Član 1.

Poslodavac i zaposleni ovim Ugovorom uređuju međusobna prava i obaveze koje proizilaze iz radnog odnosa (i po osnovu rada) radi izvršavanja poslova i radnih zadataka koje na osnovu ovog Ugovora preuzima zaposleni.

Član 2.

Zaposleni zasniva radni odnos kod Poslodavca na određeno vrijeme u trajanju od 3. mjeseca, u periodu od 01.03.2018. godine do 31.05.2018. godine, na radnom mjestu Saradnik informator.

Zaposleni je dužan da stupi na rad 01.03.2018. godine.

Član 3.

Zarada zaposlenog sastoji se od: startne zarade, zarade za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim radnim uslovima (osnovne zarade), uvećanja zarade, zarade po osnovu ostvarenih rezultata rada i naknade zarade.

Startna zarada u bruto iznosu, je dio zarade koju zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora, i čini sastavni dio minimalne zarade.

Zarada se uvećava u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za: rad duži od punog radnog vremena, noćni rad, minuli rad, rad u dane državnih i vjerskih praznika koji su zakonom utvrđeni kao neradni dani i za druge slučajeve utvrđene kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade i druga primanja u vezi sa radom utvrđena Zakonom, Kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Poslodavac se obavezuje da zaposlenom svakog mjeseca isplaćuje zaradu i druge naknade iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom.

Član 4.

Zaposleni će poslove radnog mjesta obavljati u mjestu Turističko informativni biro.

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 sati nedjeljno.

Zaposleni ima pravo:

- na odmor u toku dnevnog rada (pauza), u trajanju od trideset minuta, koji ne može da se koristi na početku i na kraju radnog vremena;
- dnevni odmor, u trajanju od 12 (dvanaest) sati neprekidno i
- nedeljni odmor, u trajanju od 24 (dvadeset četiri) sata neprekidno,

sve u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom i odlukom poslodavca.

Početak i kraj radnog vremena i korišćenje pauze za dnevni odmor utvrđuje Poslodavac u zavisnosti od potreba procesa rada.

Preraspodjelu radnog vremena po potrebi procesa rada utvrđuje Poslodavac.

Član 5.

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom jedne kalednarske godine ukupno najviše do sedam radnih dana u slučajevima predviđenim Zakonom, Kolektivnim ugovorom.

U određenim slučajevima, predviđenim Kolektivnim ugovorom pravo na plaćeno odsustvo ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je zaposleni u kalendarskoj godini iskoristio po drugim osnovama.

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini u slučajevima predviđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom, a Poslodavac može na zahtjev zaposlenog omogućiti odsustvo duže od 30 dana, ako to ne remeti proces rada.

Pravo na plaćano odsustvo zaposleni ostvaruje podnošenjem zahtjeva poslodavcu i dokaza o razlogu odsutnosti, osim ako je razlog te odsutnosti opštepoznat.

Član 6.

Zaposleni, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Kolektivnim ugovorom kod Poslodavca, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od minimum 20 (dvadeset) dana, a koji se uvećava prema dužini radnog staža i prema zdravstvenom stanju, i to na način da isti koristi u zavisnosti od potreba procesa rada, koji ne može biti ugrožen zbog takvog odsustva.

Godišnji odmor može se uvećati i po osnovu uslova rada, doprinosa na radu i drugih kriterijuma utvrđenih granskim, kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu.

Prilikom korišćenja godišnjeg odmora, zaposleni mora imati pismenu saglasnost (Rješenje) izvršnog direktora, odnosno drugog zaposlenog kojeg je on ovlastio.

Zaposeleni može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju zavisno od potreba i organizacije procesa rada, ili ga može koristiti u dva dijela i to na način da prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

Član 7.

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

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

Sastavni dio ovog ugovora je Aneks ugovora o radu – zaštita na radu.

Član 8.

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

Sastavni dio ovog ugovora je Prilog – Obavještenje o pravima obavezama i odgovornošću u vezi sa mobingom.

Član 9

Poslodavac može, u slučajevima potrebe procesa i organizacije rada, rasporediti zaposlenog na drugo radno mjesto koje odgovora stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima, u skladu sa Ugovorom o radu.

Član 10.

Poslodavac se obavezuje da odmah po stupanju zaposlenog na rad, izvrši prijavljivanje zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje, a sve u cilju pravovremenog ostvarivanja i zaštite radnih i socijalnih prava zaposlenog.

Član 11.

Zaposleni se obavezuje da na teritoriji Crne Gore neće obavljati poslove iz registrovane djelatnosti Poslodavca, u svoje ime i za svoj račun, kao i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti Poslodavca (zabrana konkurencije).

Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, Poslodavac ima pravo da otkaže ugovor o radu i da zahtjeva naknadu štete.

Član 12.

Zaposleni je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka poslodavca, odgovara za povredu radne obaveze.

Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog, a njegova krivica postoji ako radnu obavezu povrijedi sa umišljajem ili iz nehata

Član 13.

Zaposleni koji na radu, odnosno u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi u skladu sa Zakonom.

Zaposleni koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je nadoknadio Poslodavac, dužan je da Poslodavcu nadoknadi iznos isplaćene štete

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da će nadoknadi štetu zaposlenom koji pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, sve u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 15.

Ugovorne strane su saglasne da radni odnos zasnovan zaključenjem ovog ugovora može da prestane na osnovu pismenog sporazuma Zaposlenog i Poslodavca.

Radni odnos, odnosno Ugovor o radu može prestati otkazom od strane zaposlenog, s tim da je otkaz ugovora o radu zaposleni dužan da dostavi poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Član 16.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom, ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Pored razloga utvrđenim zakonom, poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom i u sljedećim slučajevima:

1. ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili rasporedivanja na drugo radno mjesto (posao) dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;

2. ako je zaposleni bez znanja poslodavca, a suprotno zaključenom ugovoru o radu, povrijedio prava i obaveze o zabrani konkurencije;

3. neopravdanog izostajanja sa posla više od dva radna dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine;

4. dolaska na posao u napitom stanju, opijanja u toku rada ili korišćenja opojnih droga, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane obučenog lica, u skladu sa posebnim propisima;

5. upotreba i raspolaganje službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;

6. ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca, odnosno ako poslodavcu ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, u roku do pet dana od dana izdavanja izvještaja;

7. ako je povrijedio propise o zaštiti na radu i time izazvao opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih, odnosno teže povrede na radu, profesionalna oboljenja ili bolesti u vezi sa radom;

8. nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim;

9. ako se zaposleni bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 30 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;

10. ako zaposleni učini krivično djelo na radu ili u vezi sa radom, i

11. u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Zaposleni je upoznat i saglasan da mu istekom poslednjeg dana trajanja ovog Ugovora o radu prestaju sva prava i obaveze iz radnog odnosa koji je predmet ovog ugovora o radu na određeno vrijeme.

Član 17.

Zaposleni ovim Ugovorom preuzima odgovornost za uspješnu realizaciju planova i odluka Poslodavca, postavljenih ciljnih poslovnih rezultata radnog mjesta na koje je raspoređen.

Zaposleni potpisivanjem ovog Ugovora prihvata obavezu čuvanja poslovne tajne Poslodavca.

Zaposleni se obavezuje da neće upotrebiti dobijene poslovne informacije na za sopstvene poslove, ni kod eventualnog zaposlenja kod drugog poslodavca.

Član 18

Poslodavac se obavezuje da u slučaju prestanka radnog odnosa zaposlenom vrati uredno popunjenu radnu knjižicu.

Član 19

Zaposleni i Poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ovim Ugovorom.

Član 20.

Na odnose nastale iz rada ili povodom rada koji nijesu uređeni ovim Ugovorom, neposredno će se primjenjivati odredbe Zakona i Opšteg Kolektivnog ugovora.

Član 21.

Ovaj ugovor je sačinjen u 3 (tri) istovjetna primjerka, od kojih po 1 (jedan) za svaku ugovornu stranu i 1 (jedan) za potrebe nadležnog organa.

POSLODAVAC:
"TURISTIČKA ORGANIZACIJA
HERCEG NOVI"
VD DIREKTOR
PAVLE OBRADOVIĆ
m.p.

ZAPOSLENI:
Ognjena Čeko

O B A V J E Š T E NJ E
zaposlenima

Na osnovu čl.7 *Zakona o zabrani zlostavljanja na radu* (»Sl.list CG«, br.30/12) obavještavamo Vas sljedeće:

Mobing je svako aktivno ili pasivno ponašanje na radu ili u vezi sa radom prema zaposlenom ili grupi zaposlenih, koje se ponavlja, a koje ima za cilj ili predstavlja *povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkaže ugovor o radu ili drugi ugovor.*

Mobing je i podsticanje ili navođenje drugih na ponašanje u smislu prethodnog stava.

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

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

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

Zaposleni ima pravo na zaštitu od ponašanja koje predstavlja mobing.

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

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

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

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

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

Postupak posredovanja je hitan.

Postupak posredovanja zatvoren je za javnost.

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

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

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

1) zaključivanjem pisanog sporazuma između strana u sporu;

2) zaključkom posrednika o neuspjelom posredovanju;

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

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

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

Zaposleni koji nije zadovoljan ishodom postupka zaštite od mobinga kod poslodavca može pokrenuti *postupak za zaštitu od mobinga kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili kod nadležnog suda*, u roku od 15 dana od dana dostavljanja obavještenja, odnosno zaključaka, kao i u slučaju kada ne postoji saglasnost o sporazumnom određivanju posrednika.

Sporovi pokrenuti po ovom zakonu imaju karakter radnih sporova.

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

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

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

poštovanjem,

U Mionica, dana 03.05.2018 godine.

VD DIREKTOR
PAVLE OBRADOVIĆ

Primio dana 04.05.2018 .godine.

1. Lidija Cvijetić
(obavezan potpis zaposlenih)

Na osnovu člana 16. Zakon o zaštiti i zdravlju na radu («Sl.list CG» br.34/ 14) i Pravilnika o pritanjima iz zaštite na radu koja treba urediti ugovorom or radu („Sl. list RCG", br. 67/05) poslodavac i zaposleni zaključuju:

ANEKS UGOVOR O RADU

I - MJERE ZAŠTITE NA RADU I NAČIN NJIHOVOG SPROVOĐENJA, PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENOG

Član 1.

1) Poslodavac se obavezuje da će zaposlenog, prije početka rada na poslovima radnog mjesta na koje je raspoređen, upoznati sa mjerama zaštite na radu, i to uslovima, opasnostima, štetnostima (hemijskim i biološkim) i bukom na radnom mjestu, koje bi mogle negativno da utiču na zdravlje zaposlenog, te propisima, mjerama i načinom upotrebe sredstava i opreme za ličnu zaštitu, sa obavezom da se na radu mora pridržavati istih, kao i o posledicama koje mogu da nastupe u slučaju njihovog nepridržavanja.
2) Poslodavac se obavezuje da će zaposlenog o pitanjima iz oblasti zaštite na radu informisati kako usmenim putem tako i u pisanoj formi putem raznih uputstava i upozorenja.
3) Zaposleni se obavezuje da će se pridžavati svih propisanih mjera zaštite na radu.
4) Poslodavac se obavezuje da će za vrijeme eventualnog noćnog rada zaposlenog preduzeti mjere zaštite predvidene za rad u takvim uslovima
5) U slučaju kada nijesu obezbijedene propisane mjere zaštite na radu, zaposleni ima pravo da odbije da radi i da se u pisanoj formi obrati poslodavcu radi preduzimanja mjera koje po mišljenju zaposlenog nijesu sprovedene.
6) Zaposleni je dužan da odmah obavijesti poslodavca o povredi na radu, kako bi poslodavac mogao da preduzme mjere prve pomoći kao i aktivnosti oko popunjavanja prijave o povredi na radu.
7) Zaposleni je obavezan da u skladu sa svojim saznanjima odmah obavijesti poslodavca, pisano ili usmeno, o nepravilnostima, nedostacima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mjestu mogla da ugrozi njegovu bezbjednost i zdravlje.
8) Zaposleni ne smije da započne i obavlja rad pod uticajem alkohola i drugih sredstava zavisnosti
   8.1. Zaposleni je dužan da se podvrgne provjeri da li je pod uticajem alkohola ili drugih sredstava zavisnosti.
   8.2. Poslodavac je obavezan da zaposlenog podvrgne provjeri da li je pod uticajem alkohola i drugih sredstava zavisnosti pomoću odgovarajućih sredstava i aparata (alkometar i dr.) ako ta sredstva posjeduje, ili da ga u protivnom odvede odnosno uputiti na stručni pregled.
9) Zaposleni je odgovoran disciplinski i materijalno u slučaju nepridržavanja propisanih mjera zaštite na radu i neizvršavanja svojih obaveza iz zaštite na radu utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu

II – NAČIN OBAVLJANJA STRUČNIH POSLOVA ZAŠTITE NA RADU

Član 2.

1) Poslodavac se obavezuje da organizuje obavljanje stručnih poslova zaštite na radu na način što će odrediti stručno lice za obavljanje tih poslova.
2) Poslodavac u zavisnosti od organizacije, prirode i obima proceca rada, broja zaposlenih, broja radnih smjena, procjenjenih rizika za obavljanje poslova iz stava 1 ovog člana, može da organizuje stručnu službu, odnosno da angažuje pravno ili fizičko lice za obavljanje ovih poslova (ovlašćene organizacije).

III - NAČIN UTVRĐIVANJA I PROVJERE ZDRAVSTVENOG STANJA ZAPOSLENOG KOJI RADI NA RADNOMMJESTU SA POVEĆANIM RIZIKOM ODNOSNO SA POSEBNIM USLOVIMA RADA

Član 3.

1) Poslodavac se obavezuje da će u slučaju potrebe organizovati redovne, vanredne i periodične preglede zaposlenog i raspoređivati ga u skaldu sa ljerarskim izvještajem o zdravstvenom stanju.

IV – NAČIN OSPOSOBLJAVANJA I PROVJERE OSPOSOBALJAVANJA ZA BEZBJEDAN RAD (način i postupak teorijskog i praktičnog osposobljavanja i provjere osposobljenosti za bezbjedan rad zaposlenog)

Član 4.

1) Poslodavac se obavezuje da izvrši osposobljavanje za bezbjedan rad zaposlenog prilikom zasnivanja radnog odnosa, rasporeda na druge poslove, uvođenja nove tehnologije ili novih sredstava za rad (opreme i oruđa za rad) i promjene procesa rada.
2) Poslodavac se obavezuje da osposovljavanje zaposlenog za bezbjedan rad obavlja teorijski i praktično i provjeru osposobljenosti obavi na mjestо rada.

V – KORIŠĆENJE SREDSTAVA I OPREME LIČNE ZAŠTITE NA RADU

Član 5.

1) Poslodavac je obavezan da zaposlenom nabavi, provjeri ispravnost, izda sredstvo i opremu lične zaštite na radu i u slučaju uništenja ili neprikladnosti za upotrebu zamijeni sa novim sredstvima i opremom.
2) Zaposleni je obavezan da koristi i čuva propisana sredstva i opremu lične zaštite na radu u skladu sa uputstvima.
3) Zaposleni je odgovoran u slučaju nepridržavanja uputstva o korišćenju sredstava i opreme.

VI – DRUGA PITANJA OD ZNAČAJA ZA ZAŠTITU NA RADU

Član 6.

1) Poslodavac se obavezuje da odredi mjere za pružanje prve pomoći, gašenja požara, evakuacije zaposlenih i druge mjere od značaja za zaštitu na radu, u zavisnosti od radnog mjesta i djelatnosti poslodavca.

Član 7.

Zaposleni i poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 8.

U slučaju spora po ovom ugovoru zaposleni i poslodavac prihvataju mjesnu nadležnost osnovnog suda na teritoriji sjedišta poslodavca.

Član 9.

Ovaj Aneks je sačinjen u 3 (tri) istovjetna primjerka, od kojih po 1 (jedan) za svaku ugovornu stranu i 1 (jedan) za potrebe nadležnog organa.

POSLODAVAC:
"TURISTIČKA ORGANIZACIJA
HERCEG NOVI"
VD DIREKTOR
PAVLE OBRADOVIĆ
m.p.

ZAPOSLENI:
Ognjena Čeko

snovu čl. 21. i 23. Zakona o radu («Sl.list CG«,br.49/08. 26/09. 88/09,59/11. 66/12 i 31/14, u daljem tekstu: ZAKON),odredbi Opšteg kolektivnog ugovora («Sl.list CG« br.14/14), čl.16. Zakon o zaštiti i zdravlju na radu («Sl.list CG« br.34/14), čl.1. Pravilnika o pitanjima iz zaštite na radu koja treba urediti ugovorom o radu («Sl.list RCG« br.67/05) i čl.7 Zakona o zabrani zlostavljanja na radu («Sl.list CG«, br.30/12)

Org. jed.	Šifra	Prilog	Vrijednost

1. "TURISTIČKA ORGANIZACIJA HERCEG NOVI", Herceg Novi (u daljem tekstu: POSLODAVAC) i
2. Dalibor Vuković iz Herceg Novi , jmb [redacted] a koeficijentom složenosti postignutog ishoda učenja 8,60, broj radne knjižice 63/2010 (u daljem tekstu: ZAPOSLENI)

zaključili su u Herceg Novi, dana 28.02.2018. godine sljedeći

ANEKS II UGOVORA O RADU

Član 1.

Mijenja se član 2. Ugovora o radu broj 605/17 od 01.09.2017. godine na način što se vrši izmjena dužine **trajanja predmetnog** Ugovora o radu, te **umjesto:** "Zaposleni zasniva radni odnos kod Poslodavca na određeno vrijeme u trajanju od 6 mjeseci, u period od 01.09.2017. godine do 28.02.2018. godine,na radnom **mjestu** Menadžer za diversifikaciju turističkog proizvoda",
treba da stoji: "**Zaposleni zasniva radni** odnos kod **Poslodavca na neodređeno** vrijeme na radnom mjestu Menadžer za diversifikaciju turističkog proizvoda".

Član 2.

Razlog za donošenje ovog Aneksa II ugovora o radu, jeste jer je radno mjesto Menadžer za diversifikaciju turističkog proizvoda određeno je aktom o sistematizaciji radnih mjesta u Turističkoj organizaciji Herceg Novi, i neophodno je za funkcionisanje iste.

Član 3.

Ovaj ugovor je sačinjen u 3 (tri) istovjetna primjerka, od kojih po 1 (jedan) za svaku ugovornu stranu i 1 (jedan) za potrebe nadležnog organa

POSLODAVAC:
"TURISTIČKA ORGANIZACIJA
HERCEG NOVI"
VD DIREKTOR
Pavle Obradović
m.p.

ZAPOSLENI:
Dalibor Vuković

Na osnovu čl. 21. i 23. Zakona o radu (»Sl.list CG« br.49/08, 26/09, 88/09,59/11, 66/12 i 31/14, u daljem tekstu: ZAKON),odredbi Opšteg kolektivnog ugovora (»Sl.list CG« br.14/14,), čl 16. Zakon o zaštiti i zdravlju na radu (»Sl.list CG« br.34/14), čl.1. Pravilnika o pitanjima iz zaštite na radu koja treba urediti ugovorom o radu (»Sl.list RCG« br.67/05) i čl.7 Zakona o zabrani zlostavljanja na radu (»Sl.list CG«, br.30/12)

1. "TURISTIČKA ORGANIZACIJA HERCEG NOVI" Herceg Novi (u daljem tekstu: POSLODAVAC) i
2. Dalibor Vuković iz Herceg Novi , JMBG [redacted] koeficijentom složenosti postignutog ishoda učenja 8,6, broj radne knjižice 63/2010 (u daljem tekstu: ZAPOSLENI)

zaključili su u Herceg Novi dana. 01.09.2017. godine sljedeći

TURISTIČKA ORGANIZA...

605 17
04.09.17.

UGOVOR O RADU

Član 1.

Poslodavac i zaposleni ovim Ugovorom uređuju međusobna prava i obaveze koje proizilaze iz radnog odnosa (i po osnovu rada) radi izvršavanja poslova i radnih zadataka koje na osnovu ovog Ugovora preuzima zaposleni.

Član 2

Zaposleni zasniva radni odnos kod Poslodavca na određeno vrijeme u trajanju od 6. mjeseci, u periodu od 01.09.2017. godine do 28.02.2018. godine, na radnom mjestu Menadžer za diversifikaciju turističkog proizvoda.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana. 01.09.2017. godine.

Član 3.

Zarada zaposlenog sastoji se od: startne zarade, zarade za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim radnim uslovima (osnovne zarade), uvećanja zarade, zarade po osnovu ostvarenih rezultata rada i naknade zarade.

Startna zarada u bruto iznosu, je dio zarade koju zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora, i čini sastavni dio minimalne zarade

Zarada se uvećava u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za: rad duži od punog radnog vremena, noćni rad, minuli rad, rad u dane državnih i vjerskih praznika koji su zakonom utvrđeni kao neradni dani i za druge slučajeve utvrđene kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade i druga primanja u vezi sa radom utvrđena Zakonom, Kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Poslodavac se obavezuje da zaposlenom svakog mjeseca isplaćuje zaradu i druge naknade iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom.

Član 4

Zaposleni će poslove radnog mjesta obavljati u mjestu Kancelarija.

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 sati nedjeljno.

Zaposleni ima pravo:

- na odmor u toku dnevnog rada (pauza), u trajanju od trideset minuta, koji ne može da se koristi na početku i na kraju radnog vremena;
- dnevni odmor, u trajanju od 12 (dvanaest) sati neprekidno i
- nedeljni odmor, u trajanju od 24 (dvadeset četiri) sata neprekidno,

sve u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom i odlukom poslodavca.

Početak i kraj radnog vremena i korišćenje pauze za dnevni odmor utvrđuje Poslodavac u zavisnosti od potreba procesa rada.

Preraspodjelu radnog vremena po potrebi procesa rada utvrđuje Poslodavac.

Član 5

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom jedne kalednarske godine ukupno najviše do sedam radnih dana u slučajevima predviđenim Zakonom, Kolektivnim ugovorom.

U određenim slučajevima, predviđenim Kolekuvnim ugovorom pravo na plaćeno odsustvo ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je zaposleni u kalendarskoj godini iskoristio po drugim osnovama.

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini u slučajevima predviđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom, a Poslodavac može na zahtjev zaposlenog omogućiti odsustvo duže od 30 dana, ako to ne remeti proces rada.

Pravo na plaćano odsustvo zaposleni ostvaruje podnošenjem zahtjeva posloduvcu i dokaza o razlogu odsutnosti, osim ako je razlog te odsutnosti opštepoznat.

Član 6.

Zaposleni, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Kolektivnim ugovorom kod Poslodavca, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od minimum 20 (dvadeset) dana, a koji se uvećava prema dužini radnog staža i prema zdravstvenom stanju, i to na način da isti koristi u zavisnosti od potreba procesa rada, koji ne može biti ugrožen zbog takvog odsustva.

Godišnji odmor može se uvećati i po osnovu uslova rada, doprinosa na radu i drugih kriterijuma utvrđenih granskim, kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu.

Prilikom korišćenja godišnjeg odmora, zaposleni mora imati pismenu saglasnost (Rješenje) izvršnog direktora, odnosno drugog zaposlenog kojeg je on ovlastio.

Zaposeleni može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju zavisno od potreba i organizacije procesa rada, ili ga može koristiti u dva dijela i to na način da prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

Član 7.

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

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

Član 8.

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

Sastavni dio ovog ugovora je Prilog – Obavještenje o pravima obavezama i odgovornošću u vezi sa mobingom.

Član 9.

Poslodavac može, u slučajevima potrebe procesa i organizacije rada, rasporediti zaposlenog na drugo radno mjesto koje odgovora stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima, u skladu sa Ugovorom o radu.

Član 10.

Poslodavac se obavezuje da odmah po stupanju zaposlenog na rad, izvrši prijavljivanje zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje, a sve u cilju pravovremenog ostvarivanja i zaštite radnih i socijalnih prava zaposlenog.

Član 11.

Zaposleni se obavezuje da na teritoriji Crne Gore neće obavljati poslove iz registrovane djelatnosti Poslodavca, u svoje ime i za svoj račun, kao i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti Poslodavca (zabrana konkurencije).

Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, Poslodavac ima pravo da otkaže ugovor o radu i da zahtjeva naknadu štete.

Član 12.

Zaposleni je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka poslodavca, odgovara za povredu radne obaveze.

Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog, a njegova krivica postoji ako radnu obavezu povrijedi sa umišljajem ili iz nehata.

Član 13.

Zaposleni koji na radu, odnosno u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi u skladu sa Zakonom.

Zaposleni koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je nadoknadio Poslodavac, dužan je da Poslodavcu nadoknadi iznos isplaćene štete.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da će nadoknadi štetu zaposlenom koji pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, sve u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 15.

Ugovorne strane su saglasne da radni odnos zasnovan zaključenjem ovog ugovora može da prestane na osnovu pismenog sporazuma Zaposlenog i Poslodavca.

Radni odnos, odnosno Ugovor o radu može prestati otkazom od strane zaposlenog, s tim da je otkaz ugovora o radu zaposleni dužan da dostavi poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Član 16.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom, ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Pored razloga utvrđenim zakonom, poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom i u sljedećim slučajevima:

1. ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto (posao) dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;

2. ako je zaposleni bez znanja poslodavca, a suprotno zaključenom ugovoru o radu, povrijedio prava i obaveze o zabrani konkurencije;

3. neopravdanog izostajanja sa posla više od dva radna dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine;

4. dolaska na posao u napitom stanju, opijanja u toku rada ili korišćenja opojnih droga, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane obučenog lica, u skladu sa posebnim propisima;

5. upotreba i raspolaganje službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;

6. ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca, odnosno ako poslodavcu ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, u roku do pet dana od dana izdavanja izvještaja;

7. ako je povrijedio propise o zaštiti na radu i time izazvao opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih, odnosno teže povrede na radu, profesionalna oboljenja ili bolesti u vezi sa radom;

8. nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim,

9. ako se zaposleni bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 30 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;

10. ako zaposleni učini krivično djelo na radu ili u vezi sa radom, i

11. u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca

Zaposleni je upoznat i saglasan da mu istekom poslednjeg dana trajanja ovog Ugovora o radu prestaju sva prava i obaveze iz radnog odnosa koji je predmet ovog ugovora o radu na određeno vrijeme.

Član 17.

Zaposleni ovim Ugovorom preuzima odgovornost za uspješnu realizaciju planova i odluka Poslodavca, postavljenih ciljnih poslovnih rezultata radnog mjesta na koje je raspoređen.

Zaposleni potpisivanjem ovog Ugovora prihvata obavezu čuvanja poslovne tajne Poslodavca.

Zaposleni se obavezuje da neće upotrebiti dobijene poslovne informacije na za sopstvene poslove, ni kod eventualnog zaposlenja kod drugog poslodavca.

Član 18.

Poslodavac se obavezuje da u slučaju prestanka radnog odnosa zaposlenom vrati uredno popunjenu radnu knjižicu.

Član 19.

Zaposleni i Poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ovim Ugovorom

Član 20.

Na odnose nastale iz rada ili povodom rada koji nijesu uređeni ovim Ugovorom, neposredno će se primjenjivati odredbe Zakona i Opšteg Kolektivnog ugovora.

Član 21.

Ovaj ugovor je sačinjen u 3 (tri) istovjetna primjerka, od kojih po 1 (jedan) za svaku ugovornu stranu i 1 (jedan) za potrebe nadležnog organa.

POSLODAVAC:
"TURISTIČKA ORGANIZACIJA
HERCEG NOVI"
VD DIREKTOR
Pavle Obradović
m.p.

ZAPOSLENI:
Dalibor Vuković

O B A V J E Š T E NJ E
zaposlenima

Na osnovu čl.7 *Zakona o zabrani zlostavljanja na radu* (»Sl.list CG«, br.30/12) obavještavamo Vas sljedeće.

Mobing je svako aktivno ili pasivno ponašanje na radu ili u vezi sa radom prema zaposlenom ili grupi zaposlenih, koje se ponavlja, a koje ima za cilj ili predstavlja *povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkaže ugovor o radu ili drugi ugovor*

Mobing je i podsticanje ili navođenje drugih na ponašanje u smislu prethodnog stava.

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

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

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

Zaposleni ima pravo na zaštitu od ponašanja koje predstavlja mobing.

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

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

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

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

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

Postupak posredovanja je hitan.

Postupak posredovanja zatvoren je za javnost.

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

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

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

1) zaključivanjem pisanog sporazuma između strana u sporu;

2) zaključkom posrednika o neuspjelom posredovanju;

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

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

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

Zaposleni koji nije zadovoljan ishodom postupka zaštite od mobinga kod poslodavca može pokrenuti *postupak za zaštitu od mobinga kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili kod nadležnog suda*, u roku od 15 dana od dana dostavljanja obavještenja, odnosno zaključaka, kao i u slučaju kada ne postoji saglasnost o sporazumnom određivanju posrednika.

Sporovi pokrenuti po ovom zakonu imaju karakter radnih sporova.

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

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

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

S poštovanjem.

U _____. dana _____.godine

VD DIREKTOR

Pavle Obradović

Obradović Pavle

Primio dana . 1.9.2017 .godine.

1. _____

(obavezan potpis zaposlenih)

Na osnovu člana 16. Zakon o zaštiti i zdravlju na radu (»Sl.list CG« br.34/14) i Pravilnika o pitanjima iz zaštite na radu koja treba urediti ugovorom or radu („Sl. list RCG", br. 67/05) poslodavac i zaposleni zaključuju:

ANEKS UGOVOR O RADU

I - MJERE ZAŠTITE NA RADU I NAĆIN NJIHOVOG SPROVOĐENJA, PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENOG

Član 1.

1) Poslodavac se obavezuje da će zaposlenog, prije početka rada na poslovima radnog mjesta na koje je raspoređen, upoznati sa mjerama zaštite na radu, i to uslovima, opasnostima, štetnostima (hemijskim i biološkim) i bukom na radnom mjestu, koje bi mogle negativno da utiču na zdravlje zaposlenog, te propisima, mjerama i načinom upotrebe sredstava i opreme za ličnu zaštitu, sa obavezom da se na radu mora pridržavati istih, kao i o posledicama koje mogu da nastupe u slučaju njihovog nepridržavanja.
2) Poslodavac se obavezuje da će zaposlenog o pitanjima iz oblasti zaštite na radu informisati kako usmenim putem tako i u pisanoj formi putem raznih uputstava i upozorenja.
3) Zaposleni se obavezuje da će se pridžavati svih propisanih mjera zaštite na radu.
4) Poslodavac se obavezuje da će za vrijeme eventualnog noćnog rada zaposlenog preduzeti mjere zaštite predviđene za rad u takvim uslovima.
5) U slučaju kada nijesu obezbijeđene propisane mjere zaštite na radu, zaposleni ima pravo da odbije da radi i da se u pisanoj formi obrati poslodavcu radi preduzimanja mjera koje po mišljenju zaposlenog nijesu sprovedene.
6) Zaposleni je dužan da odmah obavijesti poslodavca o provredi na radu, kako bi poslodavac mogao da preduzme mjere prve pomoći kao i aktivnosti oko popunjavanja prijave o povredi na radu.
7) Zaposleni je obavezan da u skladu sa svojim saznanjima odmah obavijesti poslodavca, pisano ili usmeno, o nepravilnostima, nedostacima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mjestu mogla da ugrozi njegovu bezbjednost i zdravlje.
8) Zaposleni ne smije da započne i obavlja rad pod uticajem alkohola i drugih sredstava zavisnosti
   8.1. Zaposleni je dužan da se podvrgne provjeri da li je pod uticajem alkohola ili drugih sredstava zavisnosti
   8.2. Poslodavac je obavezan da zaposlenog podvrgne provjeri da li je pod uticajem alkohola i drugih sredstava zavisnosti pomoću odgovarajućih sredstava i aparata (alkometar i dr.) ako ta sredstva posjeduje, ili da ga u protivnom odvede odnosno uputi na stručni pregled.
9) Zaposleni je odgovoran disciplinski i materijalno u slučaju nepridržavanja propisanih mjera zaštite na radu i neizvršavanja svojih obaveza iz zaštite na radu utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

II - NAČIN OBAVLJANJA STRUČNIH POSLOVA ZAŠTITE NA RADU

Član 2.

1) Poslodavac se obavezuje da organizuje obavljanje stručnih poslova zaštite na radu na način što će odrediti stručno lice za obavljanje tih poslova.
2) Poslodavac u zavisnosti od organizacije, prirode i obima proceca rada, broja zaposlenih, broja radnih smjena, procjenjenih rizika za obavljanje poslova iz stava 1 ovog člana, može da organizuje stručnu službu, odnosno da angažuje pravno ili fizičko lice za obavljanje ovih poslova (ovlašćene organizacije).

III - NAČIN UTVRĐIVANJA I PROVJERE ZDRAVSTVENOG STANJA ZAPOSLENOG KOJI RADI NA RADNOMMJESTU SA POVEĆANIM RIZIKOM ODNOSNO SA POSEBNIM USLOVIMA RADA

Član 3.

1) Poslodavac se obavezuje da će u slučaju potrebe organizovati redovne, vanredne i periodične preglede zaposlenog i rasporedivati ga u skaldu sa ljerarskim izvještajem o zdravstvenom stanju.

IV – NAČIN OSPOSOBLJAVANJA I PROVJERE OSPOSOBALJAVANJA ZA BEZBJEDAN RAD (način i postupak teorijskog i praktičnog osposobljavanja i provjere osposobljenosti za bezbjedan rad zaposlenog)

Član 4.

1) Poslodavac se obavezuje da izvrši osposobljavanje za bezbjedan rad zaposlenog prilikom zasnivanja radnog odnosa, rasporeda na druge poslove, uvođenja nove tehnologije ili novih sredstava za rad (opreme i oruđa za rad) i promjene procesa rada.
2) Poslodavac se obavezuje da osposovljavanje zaposlenog za bezbjedan rad obavlja teorijski i praktično i provjeru osposlobljenosti obavi na mjesto rada.

V – KORIŠĆENJE SREDSTAVA I OPREME LIČNE ZAŠTITE NA RADU

Član 5.

1) Poslodavac je obavezan da zaposlenom nabavi, provjeri ispravnost, izda sredstvo i opremu lične zaštite na radu i u slučaju uništenja ili neprikladnosti za upotrebu zamijeni sa novim sredstvima i opremom.
2) Zaposleni je obavezan da koristi i čuva propisana sredstva i opremu lične zaštite na radu u skladu sa uputstvima.
3) Zaposleni je odgovoran u slučaju nepridržavanja uputstva o korišćenju sredstava i opreme.

VI – DRUGA PITANJA OD ZANAČAJA ZA ZAŠTITU NA RADU

Član 6.

1) Poslodavac se obavezuje da odredi mjere za pružanje prve pomoći, gašenja požara, evakuacije zaposlenih i druge mjere od značaja za zaštitu na radu, u zavisnosti od radnog mjesta i djelatnosti poslodavca.

Član 7

Zaposleni i poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 8.

U sluačaju spora po ovom ugovoru zaposleni i poslodavac prihvataju mjesnu nadležnost osnovnog suda na teritoriji sjedišta poslodavca.

Član 9.

Ovaj Aneks je sačinjen u 3 (tri) istovjetna primjerka, od kojih po 1 (jedan) za svaku ugovornu stranu i 1 (jedan) za potrebe nadležnog organa.

POSLODAVAC:
"TURISTIČKA ORGANIZACIJA
HERCEG NOVI"
VD DIREKTOR
Pavle Obradović
m.p.

ZAPOSLENI:
Daljbor Vuković

Crna Gora
MINISTARSTVO FINANSIJA - PORESKA UPRAVA
Područna jedinica HERCEG NOVI
Primljeno: 31 UŠ Na dalje tekstu
Prilog | Vrijednost

Na osnovu čl. 21. i 23. Zakona o radu (»Sl.list CG«.br.49/08, 26/09, 88/09,59/11, 66/12 i 31/18 u daljem tekstu: ZAKON),odredbi Opšteg kolektivnog ugovora (»Sl.list CG« br.14/14.), čl.16. Zakon o zaštiti i zdravlju na radu (»Sl.list CG« br.34/14), čl.1. Pravilnika o pitanjima iz zaštite na radu koja treba urediti ugovorom o radu (»Sl.list RCG« br.67/05) i čl.7 Zakona o zabrani zlostavljanja na radu (»Sl.list CG«. br.30/12)

1. "TURISTIČKA ORGANIZACIJA HERCEG NOVI", Herceg Novi (u daljem tekstu: POSLODAVAC) i
2. Olga Pejović iz Herceg Novi , jmb [redacted] sa koeficijentom složenosti postignutog ishoda učenja 4,20, broj radne knjižice (u daljem tekstu: ZAPOSLENI)

zaključili su u Herceg Novi, dana 01.03.2018. godine sljedeći

03-18
1.03.18

UGOVOR O RADU

Član 1.

Poslodavac i zaposleni ovim Ugovorom uređuju međusobna prava i obaveze koje proizilaze iz radnog odnosa (i po osnovu rada) radi izvršavanja poslova i radnih zadataka koje na osnovu ovog Ugovora preuzima zaposleni.

Član 2.

Zaposleni zasniva radni odnos kod Poslodavca na određeno vrijeme u trajanju od 6. mjeseci, u periodu od 01.03.2018. godine do 31.08.2018. godine, na radnom mjestu Saradnik informator.

Zaposleni je dužan da stupi na rad 01.03.2018. godine.

Član 3.

Zarada zaposlenog sastoji se od: startne zarade, zarade za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim radnim uslovima (osnovne zarade), uvećanja zarade, zarade po osnovu ostvarenih rezultata rada i naknade zarade.

Startna zarada u bruto iznosu, je dio zarade koju zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora, i čini sastavni dio minimalne zarade.

Zarada se uvećava u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za: rad duži od punog radnog vremena, noćni rad, mimoji rad, rad u dane državnih i vjerskih praznika koji su zakonom utvrđeni kao neradni dani i za druge slučajeve utvrđene kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade i druga primanja u vezi sa radom utvrđena Zakonom, Kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Poslodavac se obavezuje da zaposlenom svakog mjeseca isplaćuje zaradu i druge naknade iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom.

Član 4.

Zaposleni će poslove radnog mjesta obavljati u mjestu Kancelarija.

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 sati nedjeljno.

Zaposleni ima pravo:

- na odmor u toku dnevnog rada (pauza), u trajanju od trideset minuta, koji ne može da se koristi na početku i na kraju radnog vremena;
- dnevni odmor, u trajanju od 12 (dvanaest) sati neprekidno i
- nedeljni odmor, u trajanju od 24 (dvadeset četiri) sata neprekidno,

sve u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom i odlukom poslodavca.

Početak i kraj radnog vremena i korišćenje pauze za dnevni odmor utvrđuje Poslodavac u zavisnosti od potreba procesa rada.

Preraspodjelu radnog vremena po potrebi procesa rada utvrđuje Poslodavac.

Član 5.

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom jedne kalednarske godine ukupno najviše do sedam radnih dana u slučajevima predviđenim Zakonom, Kolektivnim ugovorom.

U određenim slučajevima, predviđenim Kolektivnim ugovorom pravo na plaćeno odsustvo ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je zaposleni u kalendarskoj godini iskoristio po drugim osnovama.

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini u slučajevima predviđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom, a Poslodavac može na zahtjev zaposlenog omogućiti odsustvo duže od 30 dana, ako to ne remeti proces rada.

Pravo na plaćano odsustvo zaposleni ostvaruje podnošenjem zahtjeva poslodavcu i dokaza o razlogu odsutnosti, osim ako je razlog te odsutnosti opštepoznat.

Član 6.

Zaposleni, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Kolektivnim ugovorom kod Poslodavca, ima

godišnji odmor u trajanju od minimum 20 (dvadeset) dana, a koji se uvećava prema dužini radnog staža i zdravstvenom stanju, i to na način da isti koristi u zavisnosti od potreba procesa rada, koji ne može biti en zbog takvog odsustva.

Godišnji odmor može se uvećati i po osnovu uslova rada, doprinosa na radu i drugih kriterijuma utvrđenih ranskim, kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu.

Prilikom korišćenja godišnjeg odmora, zaposleni mora imati pismenu saglasnost (Rješenje) izvršnog direktora, odnosno drugog zaposlenog kojeg je on ovlastio.

Zaposeleni može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju zavisno od potreba i organizacije procesa rada, ili ga može koristiti u dva dijela i to na način da prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

Član 7.

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

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

Sastavni dio ovog ugovora je Aneks ugovora o radu - zaštita na radu.

Član 8.

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

Sastavni dio ovog ugovora je Prilog – Obavještenje o pravima obavezama i odgovornošću u vezi sa mobingom.

Član 9.

Poslodavac može, u slučajevima potrebe procesa i organizacije rada, rasporediti zaposlenog na drugo radno mjesto koje odgovora stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima, u skladu sa Ugovorom o radu.

Član 10.

Poslodavac se obavezuje da odmah po stupanju zaposlenog na rad, izvrši prijavljivanje zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje, a sve u cilju pravovremenog ostvarivanja i zaštite radnih i socijalnih prava zaposlenog.

Član 11

Zaposleni se obavezuje da na teritoriji Crne Gore neće obavljati poslove iz registrovane djelatnosti Poslodavca, u svoje ime i za svoj račun, kao i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti Poslodavca (zabrana konkurencije).

Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, Poslodavac ima pravo da otkaže ugovor o radu i da zahtjeva naknadu štete.

Član 12.

Zaposleni je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka poslodavca, odgovara za povredu radne obaveze.

Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog, a njegova krivica postoji ako radnu obavezu povrijedi sa umišljajem ili iz nehata.

Član 13.

Zaposleni koji na radu, odnosno u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi u skladu sa Zakonom.

Zaposleni koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je nadoknadio Poslodavac, dužan je da Poslodavcu nadoknadi iznos isplaćene štete.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da će nadoknadi štetu zaposlenom koji pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, sve u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 15.

Ugovorne strane su saglasne da radni odnos zasnovan zaključenjem ovog ugovora može da prestane na osnovu pismenog sporazuma Zaposlenog i Poslodavca.

Radni odnos, odnosno ugovor o radu može prestati otkazom od strane Poslodavca, s tim da je otkaz ugovora o radu zaposleni dužan da dostavi poslodavcu u pismenom obliku, najmanje 15 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Član 16.

oslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom, ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na posobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca u skladu sa Zakonom. Kolektivnim ugovorom ektivnim ugovorom kod poslodavca.

Pored razloga utvrđenim zakonom, poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom i u sljedećim slučajevima:

1. ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili rasporedivanja na drugo radno mjesto (posao) dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;

2. ako je zaposleni bez znanja poslodavca, a suprotno zaključenom ugovoru o radu, povrijedio prava i obaveze o zabrani konkurencije;

3. neopravdanog izostajanja sa posla više od dva radna dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine;

4. dolaska na posao u napitom stanju, opijanja u toku rada ili korišćenja opojnih droga, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane obučenog lica, u skladu sa posebnim propisima;

5. upotreba i raspolaganje službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;

6. ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca, odnosno ako poslodavcu ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, u roku do pet dana od dana izdavanja izvještaja;

7. ako je povrijedio propise o zaštiti na radu i time izazvao opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih, odnosno teže povrede na radu, profesionalna oboljenja ili bolesti u vezi sa radom;

8. nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim;

9. ako se zaposleni bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 30 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada.

10. ako zaposleni učini krivično djelo na radu ili u vezi sa radom, i

11. u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Zaposleni je upoznat i saglasan da mu istekom poslednjeg dana trajanja ovog Ugovora o radu prestaju sva prava i obaveze iz radnog odnosa koji je predmet ovog ugovora o radu na određeno vrijeme.

Član 17.

Zaposleni ovim Ugovorom preuzima odgovornost za uspješnu realizaciju planova i odluka Poslodavca, postavljenih ciljnih poslovnih rezultata radnog mjesta na koje je raspoređen.

Zaposleni potpisivanjem ovog Ugovora prihvata obavezu čuvanja poslovne tajne Poslodavca.

Zaposleni se obavezuje da neće upotrebiti dobijene poslovne informacije na za sopstvene poslove, ni kod eventualnog zaposlenja kod drugog poslodavca.

Član 18.

Poslodavac se obavezuje da u slučaju prestanka radnog odnosa zaposlenom vrati uredno popunjenu radnu knjižicu.

Član 19.

Zaposleni i Poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ovim Ugovorom.

Član 20.

Na odnose nastale iz rada ili povodom rada koji nijesu uređeni ovim Ugovorom, neposredno će se primjenjivati odredbe Zakona i Opšteg Kolektivnog ugovora.

Član 21.

Ovaj ugovor je sačinjen u 3 (tri) istovjetna primjerka, od kojih po 1 (jedan) za svaku ugovornu stranu i 1 (jedan) za potrebe nadležnog organa.

POSLODAVAC:
"TURISTIČKA ORGANIZACIJA
HERCEG NOVI"
VD DIREKTOR
PAVLE OBRADOVIĆ
m.p. _____

ZAPOSLENI:
Olga Pejović

_____

O B A V J E Š T E NJ E
zaposlenima

Na osnovu čl.7 *Zakona o zabrani zlostavljanja na radu* («Sl.list CG«, br.30/12) obavještavamo Vas sljedeće:

Mobing je svako aktivno ili pasivno ponašanje na radu ili u vezi sa radom prema zaposlenom ili grupi zaposlenih, koje se ponavlja, a koje ima za cilj ili predstavlja *povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkaže ugovor o radu ili drugi ugovor.*

Mobing je i podsticanje ili navođenje drugih na ponašanje u smislu prethodnog stava.

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

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

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

Zaposleni ima pravo na zaštitu od ponašanja koje predstavlja mobing.

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

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

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

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

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

Postupak posredovanja je hitan.

Postupak posredovanja zatvoren je za javnost.

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

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

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

1) zaključivanjem pisanog sporazuma između strana u sporu;

2) zaključkom posrednika o neuspjelom posredovanju;

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

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

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

Zaposleni koji nije zadovoljan tokom postupka zaštite od mobinga kod poslodavca može pokrenuti *postupak za zaštitu od mobinga kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili kod nadležnog suda,* u roku od 15 dana od dana dostavljanja obavještenja, odnosno zaključaka, kao i u slučaju kada ne postoji saglasnost o sporazumnom određivanju posrednika.

Sporovi pokrenuti po ovom zakonu imaju karakter radnih sporova.

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

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

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

...vanjem.

...kladu, dana 01.03.2018 godine.

VD DIREKTOR
PAVLE OBRADOVIĆ

Primio dana 01.3.2018 godine.

1. ...
(obavezan potpis zaposlenih)

novu člana 16. Zakon o zaštiti i zdravlju na radu (»Sl.list CG« br.34/14) i Pravilnika o pritanjima iz zaštite na a koja treba urediti ugovorom or radu („Sl. list RCG", br. 67/05) poslodavac i zaposleni zaključuju:

ANEKS UGOVOR O RADU

I - MJERE ZAŠTITE NA RADU I NAČIN NJIHOVOG SPROVOĐENJA, PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENOG

Član 1.

1) Poslodavac se obavezuje da će zaposlenog, prije početka rada na poslovima radnog mjesta na koje je raspoređen, upoznati sa mjerama zaštite na radu, i to uslovima, opasnostima, štetnostima (hemijskim i biološkim) i bukom na radnom mjestu, koje bi mogle negativno da utiču na zdravlje zaposlenog, te propisima, mjerama i načinom upotrebe sredstava i opreme za ličnu zaštitu, sa obavezom da se na radu mora pridržavati istih, kao i o posledicama koje mogu da nastupe u slučaju njihovog nepridržavanja.
2) Poslodavac se obavezuje da će zaposlenog o pitanjima iz oblasti zaštite na radu informisati kako usmenim putem tako i u pisanoj formi putem raznih uputstava i upozorenja.
3) Zaposleni se obavezuje da će se pridžavati svih propisanih mjera zaštite na radu.
4) Poslodavac se obavezuje da će za vrijeme eventualnog noćnog rada zaposlenog preduzeti mjere zaštite predviđene za rad u takvim uslovima.
5) U slučaju kada nijesu obezbijeđene propisane mjere zaštite na radu, zaposleni ima pravo da odbije da radi i da se u pisanoj formi obrati poslodavcu radi preduzimanja mjera koje po mišljenju zaposlenog nijesu sprovedene.
6) Zaposleni je dužan da odmah obavijesti poslodavca o provredi na radu, kako bi poslodavac mogao da preduzme mjere prve pomoći kao i aktivnosti oko popunjavanja prijave o povredi na radu
7) Zaposleni je obavezan da u skladu sa svojim saznanjima odmah obavijesti poslodavca, pisano ili usmeno, o nepravilnostima, nedostacima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mjestu mogla da ugrozi njegovu bezbjednost i zdravlje.
8) Zaposleni ne smije da započne i obavlja rad pod uticajem alkohola i drugih sredstava zavisnosti
   8.1. Zaposleni je dužan da se podvrgne provjeri da li je pod uticajem alkohola ili drugih sredstava zavisnosti.
   8.2. Poslodavac je obavezan da zaposlenog podvrgne provjeri da li je pod uticajem alkohola i drugih sredstava zavisnosti pomoću odgovorajućih sredstava i aparata (alkometar i dr.) ako ta sredstva posjeduje, ili da ga u protivnom odvede odnosno uputiti na stručni pregled.
9) Zaposleni je odgovoran disciplinski i materijalno u slučaju nepridržavanja propisanih mjera zaštite na radu i neizvršavanja svojih obaveza iz zaštite na radu utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

II NAČIN OBAVLJANJA STRUČNIH POSLOVA ZAŠTITE NA RADU

Član 2.

1) Poslodavac se obavezuje da organizuje obavljanje stručnih poslova zaštite na radu na način što će odrediti stručno lice za obavljanje tih poslova.
2) Poslodavac u zavisnosti od organizacije, prirode i obima proceca rada, broja zaposlenih, broja radnih smjena, procjenjenih rizika za obavljanje poslova iz stava 1 ovog člana, može da organizuje stručnu službu, odnosno da angažuje pravno ili fizičko lice za obavljanje ovih poslova (ovlašćene organizacije).

III - NAČIN UTVRĐIVANJA I PROVJERE ZDRAVSTVENOG STANJA ZAPOSLENOG KOJI RADI NA RADNOMMJESTU SA POVEĆANIM RIZIKOM ODNOSNO SA POSEBNIM USLOVIMA RADA

Član 3.

1) Poslodavac se obavezuje da će u slučaju potrebe organizovati redovne, vanredne i periodične preglede zaposlenog i raspoređivati ga u skaldu sa ljerarskim izvještajem o zdravstvenom stanju.

IV – NAČIN OSPOSOBLJAVANJA I PROVJERE OSPOSOBALJAVANJA ZA BEZBJEDAN RAD (način i postupak teorijskog i praktičnog osposobljavanja i provjere osposobljenosti za bezbjedan rad zaposlenog)

Član 4.

1) Poslodavac se obavezuje da izvrši osposobljavanje za bezbjedan rad zaposlenog prilikom zasnivanja radnog odnosa, rasporeda na druge poslove, uvođenja nove tehnologije ili novih sredstava za rad (opreme i oruđa za rad) i promjene procesa rada.
2) Poslodavac se obavezuje da osposovljavanje zaposlenog za bezbjedan rad obavlja teorijski i praktično i provjeru osposlobljenosti obavi na mjesto rada.

V – KORIŠĆENJE SREDSTAVA I OPREME LIČNE ZAŠTITE NA RADU

Član 5.

1) Poslodavac je obavezan da zaposlenom nabavi, provjeri ispravnost, izda sredstvo i opremu lične zaštite na radu i u slučaju uništenja ili neprikladnosti za upotrebu zamijeni sa novim sredstvima i opremom.
2) Zaposleni je obavezan da koristi i čuva propisana sredstva i opremu lične zaštite na radu u skladu sa uputstvima.
3) Zaposleni je odgovoran u slučaju nepridržavanja uputstva o korišćenju sredstava i opreme.

VI – DRUGA PITANJA OD ZANAČAJA ZA ZAŠTITU NA RADU

Član 6.

1) Poslodavac se obavezuje da odredi mjere za pružanje prve pomoći, gašenja požara, evakuacije zaposlenih i druge mjere od značaja za zaštitu na radu, u zavisnosti od radnog mjesta i djelatnosti poslodavca.

Član 7.

Zaposleni i poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 8.

U slučaju spora po ovom ugovoru zaposleni i poslodavac prihvataju mjesnu nadležnost osnovnog suda na teritoriji sjedišta poslodavca.

Član 9.

Ovaj Aneks je sačinjen u 3 (tri) istovjetna primjerka, od kojih po 1 (jedan) za svaku ugovornu stranu i 1 (jedan) za potrebe nadležnog organa.

POSLODAVAC:
"TURISTIČKA ORGANIZACIJA
HERCEG NOVI"
VD DIREKTOR
PAVLE OBRADOVIĆ
m.p. _____

ZAPOSLENI:
Olga Pejović

_____

Na osnovu čl. 21. i 23. Zakona o radu (»Sl.list CG«.br.49/08, 26/09, 88/09,59/11, 66/12 i 31/14, u daljem tekstu: ZAKON),odredbi Opšteg kolektivnog ugovora (»Sl.list CG« br.14/14,), čl.16. Zakon o zaštiti i zdravlju na radu (»Sl.list CG« br.34/14), čl.1. Pravilnika o pitanjima iz zaštite na radu koja treba urediti ugovorom o radu (»Sl.list RCG« br.67/05) i čl.7 Zakona o zabrani zlostavljanja na radu (»Sl.list CG«. br.30/12)

1. "TURISTIČKA ORGANIZACIJA HERCEG NOVI", Herceg Novi (u daljem tekstu, POSLODAVAC) i
2. Olga Pejović iz Herceg Novi , jmb [redacted] sa koeficijentom složenosti postignutog ishoda učenja 4,20. broj radne knjižice (u daljem tekstu: ZAPOSLENI)

zaključili su u Herceg Novi, dana 01.09.2017. godine sljedeći

TURISTIČKA ORGANIZACIJA OPŠTINE HERCEG NOVI
623 17
01 09. 17

UGOVOR O RADU

Član 1.

Poslodavac i zaposleni ovim Ugovorom uređuju međusobna prava i obaveze koje proizilaze iz radnog odnosa (i po osnovu rada) radi izvršavanja poslova i radnih zadataka koje na osnovu ovog Ugovora preuzima zaposleni.

Član 2.

Zaposleni zasniva radni odnos kod Poslodavca na određeno vrijeme u trajanju od 6. mjeseci, u periodu od 01.09.2017. godine do 28.02.2018. godine, na radnom mjestu Saradnik informator.

Zaposleni je dužan da stupi na rad 01.09.2017. godine.

Član 3

Zarada zaposlenog sastoji se od: startne zarade, zarade za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim radnim uslovima (osnovne zarade), uvećanja zarade, zarade po osnovu ostvarenih rezultata rada i naknade zarade.

Startna zarada u bruto iznosu, je dio zarade koju zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora, i čini sastavni dio minimalne zarade.

Zarada se uvećava u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za: rad duži od punog radnog vremena, noćni rad, minuli rad, rad u dane državnih i vjerskih praznika koji su zakonom utvrđeni kao neradni dani i za druge slučajeve utvrđene kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade i druga primanja u vezi sa radom utvrđena Zakonom, Kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Poslodavac se obavezuje da zaposlenom svakog mjeseca isplaćuje zaradu i druge naknade iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom.

Član 4.

Zaposleni će poslove radnog mjesta obavljati u mjestu .

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 sati nedjeljno.

Zaposleni ima pravo:

- na odmor u toku dnevnog rada (pauza), u trajanju od trideset minuta, koji ne može da se koristi na početku i na kraju radnog vremena;
- dnevni odmor, u trajanju od 12 (dvanaest) sati neprekidno i
- nedeljni odmor, u trajanju od 24 (dvadeset četiri) sata neprekidno,

sve u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom i odlukom poslodavca.

Početak i kraj radnog vremena i korišćenje pauze za dnevni odmor utvrđuje Poslodavac u zavisnosti od potreba procesa rada.

Preraspodjelu radnog vremena po potrebi procesa rada utvrđuje Poslodavac.

Član 5.

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom jedne kalednarske godine ukupno najviše do sedam radnih dana u slučajevima predviđenim Zakonom, Kolektivnim ugovorom.

U određenim slučajevima, predviđenim Kolektivnim ugovorom pravo na plaćeno odsustvo ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je zaposleni u kalendarskoj godini iskoristio po drugim osnovama.

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini u slučajevima predviđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom, a Poslodavac može na zahtjev zaposlenog omogućiti odsustvo duže od 30 dana, ako to ne remeti proces rada.

Pravo na plaćano odsustvo zaposleni ostvaruje podnošenjem zahtjeva poslodavcu i dokaza o razlogu odsutnosti, osim ako je razlog te odsutnosti opštepoznat.

Član 6.

Zaposleni, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Kolektivnim ugovorom kod Poslodavca, ima

o na godišnji odmor u trajanju od minimum 20 (dvadeset) dana, a koji se uvećava prema dužini radnog staža i ma zdravstvenom stanju, i to na način da isti koristi u zavisnosti od potreba procesa rada, koji ne može biti grožen zbog takvog odsustva.

Godišnji odmor može se uvećati i po osnovu uslova rada, doprinosa na radu i drugih kriterijuma utvrđenih granskim, kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu.

Prilikom korišćenja godišnjeg odmora, zaposleni mora imati pismenu saglasnost (Rješenje) izvršnog direktora, odnosno drugog zaposlenog kojeg je on ovlastio.

Zaposleni može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju zavisno od potreba i organizacije procesa rada, ili ga može koristiti u dva dijela i to na način da prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

Član 7.

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

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

Član 8.

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

Sastavni dio ovog ugovora je Prilog - Obavještenje o pravima obavezama i odgovornošću u vezi sa mobingom.

Član 9.

Poslodavac može, u slučajevima potrebe procesa i organizacije rada, rasporediti zaposlenog na drugo radno mjesto koje odgovora stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima, u skladu sa Ugovorom o radu.

Član 10.

Poslodavac se obavezuje da odmah po stupanju zaposlenog na rad, izvrši prijavljivanje zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje, a sve u cilju pravovremenog ostvarivanja i zaštite radnih i socijalnih prava zaposlenog.

Član 11.

Zaposleni se obavezuje da na teritoriji Crne Gore neće obavljati poslove iz registrovane djelatnosti Poslodavca, u svoje ime i za svoj račun, kao i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti Poslodavca (zabrana konkurencije).

Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, Poslodavac ima pravo da otkaže ugovor o radu i da zahtjeva naknadu štete.

Član 12.

Zaposleni je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka poslodavca, odgovara za povredu radne obaveze.

Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog, a njegova krivica postoji ako radnu obavezu povrijedi sa umišljajem ili iz nehata.

Član 13.

Zaposleni koji na radu, odnosno u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi u skladu sa Zakonom.

Zaposleni koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je nadoknadio Poslodavac, dužan je da Poslodavcu nadoknadi iznos isplaćene štete.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da će nadoknadi štetu zaposlenom koji pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, sve u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 15.

Ugovorne strane su saglasne da radni odnos, zasnovan zaključenjem ovog ugovora može da prestane na osnovu pismenog sporazuma Zaposlenog i Poslodavca.

Radni odnos, odnosno Ugovor o radu može prestati otkazom od strane zaposlenog, s tim da je otkaz ugovora o radu zaposleni dužan da dostavi poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Član 16.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom, ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na dnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Pored razloga utvrđenim zakonom, poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom i u sljedećim slučajevima:

1. ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto (posao) dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;

2. ako je zaposleni bez znanja poslodavca, a suprotno zaključenom ugovoru o radu, povrijedio prava i obaveze o zabrani konkurencije;

3. neopravdanog izostajanja sa posla više od dva radna dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine;

4. dolaska na posao u napitom stanju, opijanja u toku rada ili korišćenja opojnih droga, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane obučenog lica, u skladu sa posebnim propisima;

5. upotreba i raspolaganje službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;

6. ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca, odnosno ako poslodavcu ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, u roku do pet dana od dana izdavanja izvještaja;

7. ako je povrijedio propise o zaštiti na radu i time izazvao opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih, odnosno teže povrede na radu, profesionalna oboljenja ili bolesti u vezi sa radom;

8. nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim;

9. ako se zaposleni bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 30 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;

10. ako zaposleni učini krivično djelo na radu ili u vezi sa radom, i

11. u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Zaposleni je upoznat i saglasan da mu istekom poslednjeg dana trajanja ovog Ugovora o radu prestaju sva prava i obaveze iz radnog odnosa koji je predmet ovog ugovora o radu na određeno vrijeme.

Član 17.

Zaposleni ovim Ugovorom preuzima odgovornost za uspješnu realizaciju planova i odluka Poslodavca, postavljenih ciljnih poslovnih rezultata radnog mjesta na koje je raspoređen.

Zaposleni potpisivanjem ovog Ugovora prihvata obavezu čuvanja poslovne tajne Poslodavca.

Zaposleni se obavezuje da neće upotrebiti dobijene poslovne informacije na za sopstvene poslove, ni kod eventualnog zaposlenja kod drugog poslodavca.

Član 18.

Poslodavac se obavezuje da u slučaju prestanka radnog odnosa zaposlenom vrati uredno popunjenu radnu knjižicu.

Član 19.

Zaposleni i Poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ovim Ugovorom.

Član 20.

Na odnose nastale iz rada ili povodom rada koji nijesu uređeni ovim Ugovorom, neposredno će se primjenjivati odredbe Zakona i Opšteg Kolektivnog ugovora.

Član 21.

Ovaj ugovor je sačinjen u 3 (tri) istovjetna primjerka, od kojih po 1 (jedan) za svaku ugovornu stranu i 1 (jedan) za potrebe nadležnog organa.

POSLODAVAC:
"TURISTIČKA ORGANIZACIJA
HERCEG NOVI"
VD DIREKTOR
Pavle Obradović
m.p.

ZAPOSLENI:
Olga Pejović

OBAVJEŠTENJE
zaposlenima

Na osnovu čl.7 *Zakona o zabrani zlostavljanja na radu* (»Sl.list CG«. br.30/12) obavještavamo Vas sljedeće:

Mobing je svako aktivno ili pasivno ponašanje na radu ili u vezi sa radom prema zaposlenom ili grupi zaposlenih, koje se ponavlja, a koje ima za cilj ili predstavlja *povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkaže ugovor o radu ili drugi ugovor.*

Mobing je i podsticanje ili navođenje drugih na ponašanje u smislu prethodnog stava.

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

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

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

Zaposleni ima pravo na zaštitu od ponašanja koje predstavlja mobing.

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

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

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

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

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

Postupak posredovanja je hitan.

Postupak posredovanja zatvoren je za javnost.

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

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

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

1) zaključivanjem pisanog sporazuma između strana u sporu;

2) zaključkom posrednika o neuspjelom posredovanju;

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

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

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

Zaposleni koji nije zadovoljan ishodom postupka zaštite od mobinga kod poslodavca može pokrenuti *postupak za zaštitu od mobinga kod Agencije za miran rješavanje radnih sporova ili kod nadležnog suda*, u roku od 15 dana od dana dostavljanja obavještenja, odnosno zaključaka, kao i u slučaju kada ne postoji saglasnost o sporazumnom određivanju posrednika.

Sporovi pokrenuti po ovom zakonu imaju karakter radnih sporova.

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

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

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

poštovanjem.

U _____, dana _____ .godine.

VD DIREKTOR
Pavle Obradović

Primio dana 19. 2019 .godine.

1. Petrović Olga
(obavezan potpis zaposlenih)

a osnovu člana 16. Zakon o zaštiti i zdravlju na radu (»Sl.list CG« br.34/14) i Pravilnika o pritanjima iz zaštite na adu koja treba urediti ugovorom or radu („Sl. list RCG", br. 67/05) poslodavac i zaposleni zaključuju:

ANEKS UGOVOR O RADU

I - MJERE ZAŠTITE NA RADU I NAČIN NJIHOVOG SPROVOĐENJA, PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENOG

Član 1.

1) Poslodavac se obavezuje da će zaposlenog, prije početka rada na poslovima radnog mjesta na koje je raspoređen, upoznati sa mjerama zaštite na radu, i to uslovima, opasnostima, štetnostima (hemijskim i biološkim) i bukom na radnom mjestu, koje bi mogle negativno da utiču na zdravlje zaposlenog, te propisima, mjerama i načinom upotrebe sredstava i opreme za ličnu zaštitu, sa obavezom da se na radu mora pridržavati istih, kao i o posledicama koje mogu da nastupe u slučaju njihovog nepridržavanja.
2) Poslodavac se obavezuje da će zaposlenog o pitanjima iz oblasti zaštite na radu informisati kako usmenim putem tako i u pisanoj formi putem raznih uputstava i upozorenja.
3) Zaposleni se obavezuje da će se pridžavati svih propisanih mjera zaštite na radu.
4) Poslodavac se obavezuje da će za vrijeme eventualnog noćnog rada zaposlenog preduzeti mjere zaštite predviđene za rad u takvim uslovima.
5) U slučaju kada nijesu obezbijeđene propisane mjere zaštite na radu, zaposleni ima pravo da odbije da radi i da se u pisanoj formi obrati poslodavcu radi preduzimanja mjera koje po mišljenju zaposlenog nijesu sprovedene.
6) Zaposleni je dužan da odmah obavijesti poslodavca o povredi na radu, kako bi poslodavac mogao da preduzme mjere prve pomoći kao i aktivnosti oko popunjavanja prijave o povredi na radu.
7) Zaposleni je obavezan da u skladu sa svojim saznanjima odmah obavijesti poslodavca, pisano ili usmeno, o nepravilnostima, nedostacima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mjestu mogla da ugrozi njegovu bezbjednost i zdravlje.
8) Zaposleni ne smije da započne i obavlja rad pod uticajem alkohola i drugih sredstava zavisnosti
   8.1. Zaposleni je dužan da se podvrgne provjeri da li je pod uticajem alkohola ili drugih sredstava zavisnosti.
   8.2. Poslodavac je obavezan da zaposlenog podvrgne provjeri da li je pod uticajem alkohola i drugih sredstava zavisnosti pomoću odgovarajućih sredstava i aparata (alkometar i dr.) ako ta sredstva posjeduje, ili da ga u protivnom odvede odnosno uputiti na stručni pregled.
9) Zaposleni je odgovoran disciplinski i materijalno u slučaju nepridržavanja propisanih mjera zaštite na radu i neizvršavanja svojih obaveza iz zaštite na radu utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

II – NAČIN OBAVLJANJA STRUČNIH POSLOVA ZAŠTITE NA RADU

Član 2.

1) Poslodavac se obavezuje da organizuje obavljanje stručnih poslova zaštite na radu na način što će odrediti stručno lice za obavljanje tih poslova.
2) Poslodavac u zavisnosti od organizacije, prirode i obima procesa rada, broja zaposlenih, broja radnih smjena, procjenjenih rizika za obavljanje poslova iz stava 1 ovog člana, može da organizuje stručnu službu, odnosno da angažuje pravno ili fizičko lice za obavljanje ovih poslova (ovlašćene organizacije).

III - NAČIN UTVRĐIVANJA I PROVJERE ZDRAVSTVENOG STANJA ZAPOSLENOG KOJI RADI NA RADNOMMJESTU SA POVEĆANIM RIZIKOM ODNOSNO SA POSEBNIM USLOVIMA RADA

Član 3.

1) Poslodavac se obavezuje da će u slučaju potrebe organizovati redovne, vanredne i periodične preglede zaposlenog i rasporedivati ga u skaldu sa ljerarskim izvještajem o zdravstvenom stanju.

IV – NAČIN OSPOSOBLJAVANJA I PROVJERE OSPOSOBALJAVANJA ZA BEZBJEDAN RAD (način i postupak teorijskog i praktičnog osposobljavanja i provjere osposobljenosti za bezbjedan rad zaposlenog)

Član 4.

1) Poslodavac se obavezuje da izvrši osposobljavanje za bezbjedan rad zaposlenog prilikom zasnivanja radnog odnosa, raspoređa na druge poslove, uvođenja nove tehnologije ili novih sredstava za rad (opreme i oruđa za rad) i promjene procesa rada.
2) Poslodavac se obavezuje da osposovljavanje zaposlenog za bezbjedan rad obavlja teorijski i praktično i provjeru osposlobljenosti obavi na mjesto rada.

V – KORIŠĆENJE SREDSTAVA I OPREME LIČNE ZAŠTITE NA RADU

Član 5.

1) Poslodavac je obavezan da zaposlenom nabavi, provjeri ispravnost, izda sredstvo i opremu lične zaštite na radu i u slučaju uništenja ili neprikladnosti za upotrebu zamijeni sa novim sredstvima i opremom.
2) Zaposleni je obavezan da koristi i čuva propisana sredstva i opremu lične zaštite na radu u skladu sa uputstvima.
3) Zaposleni je odgovoran u slučaju nepridržavanja uputstva o korišćenju sredstava i opreme.

VI – DRUGA PITANJA OD ZNAČAJA ZA ZAŠTITU NA RADU

Član 6.

1) Poslodavac se obavezuje da odredi mjere za pružanje prve pomoći, gašenja požara, evakuacije zaposlenih i druge mjere od značaja za zaštitu na radu, u zavisnosti od radnog mjesta i djelatnosti poslodavca.

Član 7.

Zaposleni i poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 8.

U sluačaju spora po ovom ugovoru zaposleni i poslodavac prihvataju mjesnu nadležnost osnovnog suda na teritoriji sjedišta poslodavca.

Član 9.

Ovaj Aneks je sačinjen u 3 (tri) istovjetna primjerka, od kojih po 1 (jedan) za svaku ugovornu stranu i 1 (jedan) za potrebe nadležnog organa

POSLODAVAC:
"TURISTIČKA ORGANIZACIJA
HERCEG NOVI"
VD-DIREKTOR
Pavle Obradović

m.p.

ZAPOSLENI
Olga Pejović

Na osnovu čl. 21. i 23. Zakona o radu (»Sl.list CG« .br.49/08, 26/09, 88/09,59/11, 66/12 i 31/14, u daljem tekstu: ZAKON),odredbi Opšteg kolektivnog ugovora (»Sl.list CG« br.14/14,), čl.16. Zakon o zaštiti i zdravlju na radu (»Sl.list CG« br.34/14), čl.1. Pravilnika o pitanjima iz zaštite na radu koja treba urediti ugovorom o radu (»Sl.list RCG« br.67/05) i čl.7 Zakona o zabrani zlostavljanja na radu (»Sl.list CG«. br.30/12)

1. "TURISTIČKA ORGANIZACIJA HERCEG NOVI", Herceg Novi (u daljem tekstu: POSLODAVAC) i
2. Ognjena Čeko iz Herceg Novi , jm[redacted] koeficijentom složenosti postignutog ishoda učenja 4,20, broj radne knjižice 633/2009 (u daljem tekstu: ZAPOSLENI)

zaključili su u Herceg Novi, dana 01.09.2017. godine sljedeći

TURISTIČKA ORGANIZACIJA OPŠTINE HERCEG NI
Broj 17-
01-09-17

UGOVOR O RADU

Član 1.

Poslodavac i zaposleni ovim Ugovorom uređuju međusobna prava i obaveze koje proizilaze iz radnog odnosa (i po osnovu rada) radi izvršavanja poslova i radnih zadataka koje na osnovu ovog Ugovora preuzima zaposleni.

Član 2.

Zaposleni zasniva radni odnos kod Poslodavca na određeno vrijeme u trajanju od 6. mjeseci. u periodu od 01.09.2017. godine do 28.02.2018. godine. na radnom mjestu Saradnik informator.

Zaposleni je dužan da stupi na rad 01.09.2017. godine.

Član 3.

Zarada zaposlenog sastoji se od: startne zarade, zarade za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim radnim uslovima (osnovne zarade), uvećanja zarade, zarade po osnovu ostvarenih rezultata rada i naknade zarade.

Startna zarada u bruto iznosu, je dio zarade koju zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora, i čini sastavni dio minimalne zarade.

Zarada se uvećava u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za: rad duži od punog radnog vremena, noćni rad, minuli rad, rad u dane državnih i vjerskih praznika koji su zakonom utvrđeni kao neradni dani i za druge slučajeve utvrđene kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade i druga primanja u vezi sa radom utvrđena Zakonom, Kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Poslodavac se obavezuje da zaposlenom svakog mjeseca isplaćuje zaradu i druge naknade iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom.

Član 4.

Zaposleni će poslove radnog mjesta obavljati u mjestu .

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 sati nedjeljno

Zaposleni ima pravo:

- na odmor u toku dnevnog rada (pauza), u trajanju od trideset minuta, koji ne može da se koristi na početku i na kraju radnog vremena;
- dnevni odmor, u trajanju od 12 (dvanaest) sati neprekidno i
- nedeljni odmor, u trajanju od 24 (dvadeset četiri) sata neprekidno,

sve u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom i odlukom poslodavca.

Početak i kraj radnog vremena i korišćenje pauze za dnevni odmor utvrđuje Poslodavac u zavisnosti od potreba procesa rada.

Preraspodjelu radnog vremena po potrebi procesa rada utvrđuje Poslodavac.

Član 5.

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom jedne kalednarske godine ukupno najviše do sedam radnih dana u slučajevima predviđenim Zakonom, Kolektivnim ugovorom.

U određenim slučajevima, predviđenim Kolektivnim ugovorom pravo na plaćeno odsustvo ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je zaposleni u kalendarskoj godini iskoristio po drugim osnovama.

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini u slučajevima predviđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom, a Poslodavac može na zahtjev zaposlenog omogućiti odsustvo duže od 30 dana, ako to ne remeti proces rada.

Pravo na plaćano odsustvo zaposleni ostvaruje podnošenjem zahtjeva poslodavcu i dokaza o razlogu odsutnosti, osim ako je razlog te odsutnosti opšteporznat.

Član 6.

Zaposleni, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Kolektivnim ugovorom kod Poslodavca, ima
na godišnji odmor u trajanju od minimum 20 (dvadeset) dana, a koji se uvećava prema dužini radnog staža i
na zdravstvenom stanju, i to na način da isti koristi u zavisnosti od potreba procesa rada, koji ne može biti
rožen zbog takvog odsustva.

Godišnji odmor može se uvećati i po osnovu uslova rada, doprinosa na radu i drugih kriterijuma utvrđenih granskim, kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu.

Prilikom korišćenja godišnjeg odmora, zaposleni mora imati pismenu saglasnost (Rješenje) izvršnog direktora, odnosno drugog zaposlenog kojeg je on ovlastio.

Zaposeleni može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju zavisno od potreba i organizacije procesa rada, ili ga može koristiti u dva dijela i to na način da prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

Član 7.

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

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

Član 8.

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

Sastavni dio ovog ugovora je Prilog – Obavještenje o pravima obavezama i odgovornošću u vezi sa mobingom.

Član 9.

Poslodavac može, u slučajevima potrebe procesa i organizacije rada, rasporediti zaposlenog na drugo radno mjesto koje odgovora stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima, u skladu sa Ugovorom o radu.

Član 10.

Poslodavac se obavezuje da odmah po stupanju zaposlenog na rad, izvrši prijavljivanje zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje, a sve u cilju pravovremenog ostvarivanja i zaštite radnih i socijalnih prava zaposlenog.

Član 11

Zaposleni se obavezuje da na teritoriji Crne Gore neće obavljati poslove iz registrovane djelatnosti Poslodavca, u svoje ime i za svoj račun, kao i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti Poslodavca (zabrana konkurencije).

Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, Poslodavac ima pravo da otkaže ugovor o radu i da zahtjeva naknadu štete.

Član 12.

Zaposleni je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka poslodavca, odgovara za povredu radne obaveze.

Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog, a njegova krivica postoji ako radnu obavezu povrijedi sa umišljajem ili iz nehata.

Član 13.

Zaposleni koji na radu, odnosno u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi u skladu sa Zakonom.

Zaposleni koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je nadoknadio Poslodavac, dužan je da Poslodavcu nadoknadi iznos isplaćene štete.

Član 14

Poslodavac se obavezuje da će nadoknadi štetu zaposlenom koji pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, sve u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 15.

Ugovorne strane su saglasne da radni odnos zasnovan zaključenjem ovog ugovora može da prestane na osnovu pismenog sporazuma Zaposlenog i Poslodavca.

Radni odnos, odnosno Ugovor o radu može prestati otkazom od strane zaposlenog, s tim da je otkaz ugovora o radu zaposleni dužan da dostavi poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Član 16.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom, ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom lektivnim ugovorom kod poslodavca.

Pored razloga utvrđenim zakonom, poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom i u sljedećim slučajevima:

1. ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili rasporedivanja na drugo radno mjesto (posao) dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;

2. ako je zaposleni bez znanja poslodavca, a suprotno zaključenom ugovoru o radu, povrijedio prava i obaveze o zabrani konkurencije;

3. neopravdanog izostajanja sa posla više od dva radna dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine;

4. dolaska na posao u napitom stanju, opijanja u toku rada ili korišćenja opojnih droga, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane obučenog lica, u skladu sa posebnim propisima;

5. upotreba i raspolaganje službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;

6. ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca, odnosno ako poslodavcu ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, u roku do pet dana od dana izdavanja izvještaja;

7. ako je povrijedio propise o zaštiti na radu i time izazvao opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih, odnosno teže povrede na radu, profesionalna oboljenja ili bolesti u vezi sa radom;

8. nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim;

9. ako se zaposleni bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 30 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;

10. ako zaposleni učini krivično djelo na radu ili u vezi sa radom, i

11. u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Zaposleni je upoznat i saglasan da mu istekom poslednjeg dana trajanja ovog Ugovora o radu prestaju sva prava i obaveze iz radnog odnosa koji je predmet ovog ugovora o radu na određeno vrijeme.

Član 17.

Zaposleni ovim Ugovorom preuzima odgovornost za uspješnu realizaciju planova i odluka Poslodavca, postavljenih ciljnih poslovnih rezultata radnog mjesta na koje je raspoređen.

Zaposleni potpisivanjem ovog Ugovora prihvata obavezu čuvanja poslovne tajne Poslodavca.

Zaposleni se obavezuje da neće upotrebiti dobijene poslovne informacije na za sopstvene poslove, ni kod eventualnog zaposlenja kod drugog poslodavca.

Član 18.

Poslodavac se obavezuje da u slučaju prestanka radnog odnosa zaposlenom vrati uredno popunjenu radnu knjižicu.

Član 19.

Zaposleni i Poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ovim Ugovorom.

Član 20.

Na odnose nastale iz rada ili povodom rada koji nijesu uređeni ovim Ugovorom, neposredno će se primjenjivati odredbe Zakona i Opšteg Kolektivnog ugovora.

Član 21.

Ovaj ugovor je sačinjen u 3 (tri) istovjetna primjerka, od kojih po 1 (jedan) za svaku ugovornu stranu i 1 (jedan) za potrebe nadležnog organa.

POSLODAVAC:
"TURISTIČKA ORGANIZACIJA
HERCEG NOVI"
VD DIREKTOR
Payle Obradović
m.p.

ZAPOSLENI:
Ognjena Čeko

O B A V J E Š T E NJ E
zaposlenima

Na osnovu čl.7 *Zakona o zabrani zlostavljanja na radu* (»Sl.list CG«, br.30/12) obavještavamo Vas sljedeće:

Mobing je svako aktivno ili pasivno ponašanje na radu ili u vezi sa radom prema zaposlenom ili grupi zaposlenih, koje se ponavlja, a koje ima za cilj ili predstavlja *povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkaže ugovor o radu ili drugi ugovor.*

Mobing je i podsticanje ili navođenje drugih na ponašanje u smislu prethodnog stava.

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

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

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

Zaposleni ima pravo na zaštitu od ponašanja koje predstavlja mobing.

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

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

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

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

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

Postupak posredovanja je hitan.

Postupak posredovanja zatvoren je za javnost.

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

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

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

1) zaključivanjem pisanog sporazuma između strana u sporu;

2) zaključkom posrednika o neuspjelom posredovanju;

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

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

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

Zaposleni koji nije zadovoljan ishodom postupka zaštite od mobinga kod poslodavca može pokrenuti *postupak za zaštitu od mobinga kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili kod nadležnog suda*, u roku od 15 dana od dana dostavljanja obavještenja, odnosno zaključaka, kao i u slučaju kada ne postoji saglasnost o sporazumnom određivanju posrednika.

Sporovi pokrenuti po ovom zakonu imaju karakter radnih sporova.

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

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

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

lovanjem,

H. Novom dana 01.09.2017 godine.

VD DIREKTOR
Pavle Obradović
Obradović Pavle

Primio dana 01.09.2017 godine.

1. Ceko Ognjenović
(obavezan potpis zaposlenih)

snovu člana 16. Zakon o zaštiti i zdravlju na radu (»Sl.list CG« br.34/14) i Pravilnika o pritanjima iz zaštite na i koja treba urediti ugovorom or radu („Sl. list RCG", br. 67/05) poslodavac i zaposleni zaključuju:

ANEKS UGOVOR O RADU

I - MJERE ZAŠTITE NA RADU I NAČIN NJIHOVOG SPROVOĐENJA, PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENOG

Član 1.

1) Poslodavac se obavezuje da će zaposlenog, prije početka rada na poslovima radnog mjesta na koje je raspoređen, upoznati sa mjerama zaštite na radu, i to uslovima, opasnostima, štetnostima (hemijskim i biološkim) i bukom na radnom mjestu, koje bi mogle negativno da utiču na zdravlje zaposlenog, te propisima, mjerama i načinom upotrebe sredstava i opreme za ličnu zaštitu, sa obavezom da se na radu mora pridržavati istih, kao i o posledicama koje mogu da nastupe u slučaju njihovog nepridržavanja.
2) Poslodavac se obavezuje da će zaposlenog o pitanjima iz oblasti zaštite na radu informisati kako usmenim putem tako i u pisanoj formi putem raznih uputstava i upozorenja.
3) Zaposleni se obavezuje da će se pridžavati svih propisanih mjera zaštite na radu.
4) Poslodavac se obavezuje da će za vrijeme eventualnog noćnog rada zaposlenog preduzeti mjere zaštite predviđene za rad u takvim uslovima.
5) U slučaju kada nijesu obezbijeđene propisane mjere zaštite na radu, zaposleni ima pravo da odbije da radi i da se u pisanoj formi obrati poslodavcu radi preduzimanja mjera koje po mišljenju zaposlenog nijesu sprovedene.
6) Zaposleni je dužan da odmah obavijesti poslodavca o povredi na radu, kako bi poslodavac mogao da preduzme mjere prve pomoći kao i aktivnosti oko popunjavanja prijave o povredi na radu.
7) Zaposleni je obavezan da u skladu sa svojim saznanjima odmah obavijesti poslodavca, pisano ili usmeno, o nepravilnostima, nedostacima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mjestu mogla da ugrozi njegovu bezbjednost i zdravlje.
8) Zaposleni ne smije da započne i obavlja rad pod uticajem alkohola i drugih sredstava zavisnosti
   8.1. Zaposleni je dužan da se podvrgne provjeri da li je pod uticajem alkohola ili drugih sredstava zavisnosti.
   8.2. Poslodavac je obavezan da zaposlenog podvrgne provjeri da li je pod uticajem alkohola i drugih sredstava zavisnosti pomoću odgovarajućih sredstava i aparata (alkometar i dr.) ako ta sredstva posjeduje, ili da ga u protivnom odvede odnosno uputiti na stručni pregled.
9) Zaposleni je odgovoran disciplinski i materijalno u slučaju nepridržavanja propisanih mjera zaštite na radu i nerzvršavanja svojih obaveza iz zaštite na radu utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

II – NAČIN OBAVLJANJA STRUČNIH POSLOVA ZAŠTITE NA RADU

Član 2.

1) Poslodavac se obavezuje da organizuje obavljanje stručnih poslova zaštite na radu na način što će odrediti stručno lice za obavljanje tih poslova.
2) Poslodavac u zavisnosti od organizacije, prirode i obima proceca rada, broja zaposlenih, broja radnih smjena, procjenjenih rizika za obavljanje poslova iz stava 1 ovog člana, može da organizuje stručnu službu, odnosno da angažuje pravno ili fizičko lice za obavljanje ovih poslova (ovlašćene organizacije).

III - NAČIN UTVRDIVANJA I PROVJERE ZDRAVSTVENOG STANJA ZAPOSLENOG KOJI RADI NA RADNOMMJESTU SA POVEĆANIM RIZIKOM ODNOSNO SA POSEBNIM USLOVIMA RADA

Član 3.

1) Poslodavac se obavezuje da će u slučaju potrebe organizovati redovne, vanredne i periodične preglede zaposlenog i rasporedivati ga u skaldu sa ljerarskim izvještajem o zdravstvenom stanju.

IV – NAČIN OSPOSOBLJAVANJA I PROVJERE OSPOSOBALJAVANJA ZA BIZBILDAN RAD (način i postupak teorijskog i praktičnog osposobljavanja i provjere osposobljenosti za bezbjedan rad zaposlenog)

Član 4.

1) Poslodavac se obavezuje da izvrši osposobljavanje za bezbjedan rad zaposlenog prilikom zasnivanja radnog odnosa, raspoređa na druge poslove, uvođenja nove tehnologije ili novih sredstava za rad (opreme i oruđa za rad) i promjene procesa rada.
2) Poslodavac se obavezuje da osposovljavanje zaposlenog za bezbjedan rad obavlja teorijski i praktično i provjeru osposlobljenosti obavi na mjesto rada.

V – KORIŠĆENJE SREDSTAVA I OPREME LIČNE ZAŠTITE NA RADU

Član 5.

1) Poslodavac je obavezan da zaposlenom nabavi, provjeri ispravnost, izda sredstvo i opremu lične zaštite na radu i u slučaju uništenja ili neprikladnosti za upotrebu zamijeni sa novim sredstvima i opremom.
2) Zaposleni je obavezan da koristi i čuva propisana sredstva i opremu lične zaštite na radu u skladu sa uputstvima.
3) Zaposleni je odgovoran u slučaju nepridržavanja uputstva o korišćenju sredstava i opreme.

VI – DRUGA PITANJA OD ZANAČAJA ZA ZAŠTITU NA RADU

Član 6.

1) Poslodavac se obavezuje da odredi mjere za pružanje prve pomoći, gašenja požara, evakuacije zaposlenih i druge mjere od značaja za zaštitu na radu, u zavisnosti od radnog mjesta i djelatnosti poslodavca.

Član 7.

Zaposleni i poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 8.

U slučaju spora po ovom ugovoru zaposleni i poslodavac prihvataju mjesnu nadležnost osnovnog suda na teritoriji sjedišta poslodavca.

Član 9.

Ovaj Aneks je sačinjen u 3 (tri) istovjetna primjerka, od kojih po 1 (jedan) za svaku ugovornu stranu i 1 (jedan) za potrebe nadležnog organa.

POSLODAVAC:
"TURISTIČKA ORGANIZACIJA
HERCEG NOVI"
VD DIREKTOR
Pavle Obradović
m.p.

ZAPOSLENI:
Ognjena Čeko

Čeko Ognjena