

Dijana Djukanovic

From: marijana.kasalica <marijana.kasalica@kccg.me>
Sent: Monday, March 13, 2023 12:02 PM
To: Finansiranje
Cc: Ljiljana Radulović
Subject: Produženje radnog odnosa mart 3
Attachments: produženje radnog odnosa mart3.pdf

Црна Гора
АГЕНЦИЈА ЗА СПРЈЕЧАВАЊЕ КОРУПЦИЈЕ
ПОДГОРИЦА

Примљено:	14-03-2023	Вриједност
Орг. јед.	Број	Место
020170/4102		

Poštovani,
Dostavljamo Vam ugovore zaposlenih kojima je produžen radni odnos

Tomović Marijana

MILENA
d/oa

KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

KLINIKA ZA NEFROLOGIJU

BR 03/01 - 4660

PODGORICA 22.02.2023

GENERALNOJ DIREKTORICI KLINIČKOG CENTRA CRNE GORE

DR LJILJANI RADULOVIĆ

Poštovana,

Obraćamo Vam se sa molbom da zdravstvenim tehničarima, koji su raspoređeni u Centru za hemodijalizu, omogućite produžetak ugovora

- Rosić Nikola

- Tripković Vuk

- Ščekić Vesko

- Nišavić Marijana - odjeljenje nefrologije.

- Šljukić Nevena

- Lučić Miloš

Obzirom da smo u deficitu srednjeg medicinskog kadra očekujemo da izadjete u susret našoj molbi.

S poštovanjem,

Glavna sestra klinike

Radmila Bracanović vss

R. Bracanovic



Medicinski direktor

Doc dr Zoran Terzić

205737
Zoran Terzić, prim. dr sc. med.
specijalista za plastičnu i rekonstruktivnu hirurgiju
C - 983

2 m

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: 03/01-4660/4

Podgorica, 03.03.2023. godine

Na osnovu čl.37 Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , Ljubljanska bb. PODGORICA koju zastupa direktor dr Ljiljana Radulović i NIŠAVIĆ MARIJANA ,sa JMBG 2705000216063 zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa NIŠAVIĆ MARIJANA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUCNE SPREME , i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNICAR , na O D R E D E N O V R I J E M E

-na 3 mjeseca od 06.03.2023 do 06.06.2023

Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR u sklopu organizacione jedinice KLINIKA ZA NEFROLOGIJU / ODJ. NEFROLOGIJE SA INTEZ. NJEGOM PREDTRANSPL. PRIPREMOM I POSTTRANSPL. PRAĆENJEM , sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji. Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 06.03.2023. godine.

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

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

Član 4

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog do kraja probnog rada. godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li je zaposleni zadovoljio na probnom radu. Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:

-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u M-I-2 grupu poslova sa koeficijentom 6,95 i dodatkom na koeficijent 0,0 za rukovođenje, uvećano za 1.0 % za započetu 2 godinu rada,

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

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

Član 6

Zarada Zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7

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

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

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8

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

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

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

Član 9

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

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

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

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

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

Član 10

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

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

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

- Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika u skladu, sa Zakonom.
Ako Zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog člana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uvećanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom o radu.

Član 12

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

Član 13

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

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

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

Član 14

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

Član 15

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

Član 16

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

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

Član 17

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

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,

- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18

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

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:

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

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

Član 19

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

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

Član 20

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

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

Član 21

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

Član 22

Zaposleni je dužan nadoknaditi štetu Poslodavcu, koju je imao isplaćivanjem pričinjene štete trećem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri čemu se računa obaveza povećane pažnje - striktna pažnja. Šteta iz stava 1 ovog člana se nadoknađuje iz zarade Zaposlenog svakomjesečno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti.

Član 23

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

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav 1 tačka 12, i u roku iz člana 41 stav 2 Zakona o radu.

Član 24

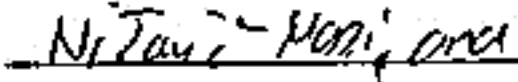
Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25

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


Pripremila: Zeković Milena

Zaposleni


NIŠAVIĆ MARIJANA

Poslodavac
Direktor,




Ljiljana Radulević

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: 03/01-4660/5

Podgorica, 03.03.2023. godine

Na osnovu čl.37 Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , Ljubljanska bb, PODGORICA koju zastupa direktor dr Ljiljana Radulović i ŠLJUKIĆ NEVENA , sa JMBG [REDACTED] uključuju

UGOVOR O RADU

Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa ŠLJUKIĆ NEVENA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUCNE SPREME , i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNICAR , na O D R E Đ E N O V R I J E M E

na 3 mjeseca od 28.03.2023 do 28.06.2023

Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR u sklopu organizacione jedinice KLINIKA ZA NEFROLOGIJU / ODJELJENJE ZA HEMODIJALIZU , sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 28.03.2023. godine.

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

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

Član 4

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog do kraja probnog rada, godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li je zaposleni zadovoljio na probnom radu. Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:

-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u M-1-2 grupu poslova sa koeficijentom 6,95 i dodatkom na koeficijent 0,0 za rukovođenje, uvećano za 1.0 % za započetu 2 godinu rada.

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

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

Član 6

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

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

Član 7

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

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

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8

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

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

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

Član 9

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

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

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

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

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

Član 10

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

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

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim

ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11

Zaposleni ima pravo da odsustvje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika u skladu, sa Zakonom.
Ako Zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog člana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uvećanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom o radu.

Član 12

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

Član 13

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

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

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

Član 14

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

Član 15

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

Član 16

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

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

Član 17

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

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,

- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18

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

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjeraz:

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

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

Član 19

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

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

Član 20

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

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

Član 21

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

Član 22

Zaposleni je dužan nadoknaditi štetu Poslodavcu, koju je imao isplaćivanjem pričinjene štete trećem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri čemu se računa obaveza povećane pažnje - stručne pažnje. Šteta iz stava 1 ovog člana se nadoknđuje iz zarade Zaposlenog svakomjesečno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti.

Član 23

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

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav 1 tačka 12, i u roku iz člana 41 stav 2 Zakona o radu.

Član 24

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

Član 25

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

Pripremila: Zeković Milena

Zaposleni

Nevena Sljukić

SLJUKIĆ NEVENA



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: 03/01-4660/1

Podgorica, 03.03.2023. godine

Na osnovu čl.37 Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , Ljubljanska bb. PODGORICA koju zastupa direktor dr Ljiljana Radulović i ROSIĆ NIKOLA , sa JMBG [REDACTED] uključuju

UGOVOR O RADU

Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa ROSIĆ NIKOLA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUCNE SPREME , i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNICAR , na O D R E D E N O V R I J E M E

-na 3 mjeseca od 06.03.2023 do 06.06.2023

Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR u sklopu organizacione jedinice KLINIKA ZA NEFROLOGIJU / ODJELJENJE ZA HEMODIJALIZU , sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 06.03.2023. godine.

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

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

Član 4

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog do kraja probnog rada, godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li je zaposleni zadovoljan na probnom radu. Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:

-iako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u M-1-2 grupu poslova sa koeficijentom 6,95 i dodatkom na koeficijent 0,0 za rukovođenje, uvećano za 1.0 % za započetu 2 godinu rada.

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

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

Član 6

Zarada Zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7

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

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

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8

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

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

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

Član 9

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

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

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

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmijeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtijevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10

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

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

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim

ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika u skladu sa Zakonom.
Ako Zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog člana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uvećanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom o radu.

Član 12

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

Član 13

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

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

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

Član 14

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

Član 15

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

Član 16

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

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

Član 17

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

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,

- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18

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

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:

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

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

Član 19

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

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

Član 20

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

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

Član 21

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

Član 22

Zaposleni je dužan nadoknaditi štetu Poslodavcu, koju je imao isplaćivanjem prouzrokovane štete trećem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri čemu se računa obaveza povećane pažnje - stručne pažnje. Šteta iz stava 1 ovog člana se nadoknađuje iz zarade Zaposlenog svakomjesečno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti.

Član 23

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

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav 1 tačka 12, i u roku iz člana 41 stav 2 Zakona o radu.

Član 24

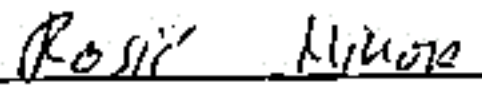
Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25

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


Pripremila: Zeković Milena

Zaposleni


ROSIĆ NIKOLA

Poslodavac

dr. Ejiljana Radulović

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: 03/01-4660/3

Podgorica, 03.03.2023. godine

Na osnovu čl.37 Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , Ljubljanska bl. PODGORICA koju zastupa direktor dr Ljiljana Radulović i ŠČEKIĆ VESKO , sa JMBG [REDACTED] ključuju

UGOVOR O RADU

Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa ŠČEKIĆ VESKO , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUCNE SPREME , i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNICAR , na O D R E D E N O V R I J E M E

-na 3 mjeseca od 06.03.2023 do 06.06.2023

Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR u sklopu organizacione jedinice KLINIKA ZA NEFROLOGIJU / ODJELJENJE ZA HEMODIJALIZU , sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 06.03.2023. godine.

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

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

Član 4

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog do kraja probnog rada. godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li je zaposleni zadovoljio na probnom radu. Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:

-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u M-I-2 grupu poslova sa koeficijentom 6,95 i dodatkom na koeficijent 0,0 za rukovođenje, uvećano za 7,25 % za započetu 13 godinu rada.

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

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

Član 6

Zarada Zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečno, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7

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

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

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8

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

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

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

Član 9

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

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

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

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

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

Član 10

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

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

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim

ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika u skladu, sa Zakonom.
Ako Zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog člana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uvećanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom o radu.

Član 12

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

Član 13

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

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

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

Član 14

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

Član 15

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

Član 16

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

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

Član 17

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

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda.

- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18

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

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:

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

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

Član 19

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

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

Član 20

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

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

Član 21

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

Član 22

Zaposleni je dužan nadoknaditi štetu Poslodavcu, koju je imao isplaćivanjem prouzrokovane štete trećem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri čemu se računa obaveza povećane pažnje - stručne pažnje. Šteta iz stava 1 ovog člana se nadoknadije iz zarade Zaposlenog svakomjesečno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti..

Član 23

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

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav 1 tačka 12, i u roku iz člana 41 stav 2 Zakona o radu.

Član 24

Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrdjenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25

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

Pripremila: Zeković Milena

Zaposleni


ŠČEKIĆ VESKO



Poslodavac

Dir. k. br.

dr. Ljiljana Radulović

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: 03/01-4660/6

Podgorica, 03.03.2023. godine

Na osnovu čl.37 Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , Ljubljanska bb, PODGORICA koju zastupa direktor dr Ljiljana Radulović i LUČIĆ MILOŠ , sa JMBG [REDACTED] zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa LUČIĆ MILOŠ , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUCNE SPREME , i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNICAR , na O D R E D E N O V R I J E M E

-na 3 mjeseca od 27.03.2023 do 27.06.2023

Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR u sklopu organizacione jedinice KLINIKA ZA NEFROLOGIJU / ODJELJENJE ZA HEMODIJALIZU , sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Akta o sistematizaciji.

Član 3

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 27.03.2023. godine.

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

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

Član 4

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog do kraja probnog rada. godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li je zaposleni zadovoljio na probnom radu. Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:

-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u M-1-2 grupu poslova sa koeficijentom 6,95 i dodatkom na koeficijent 0,0 za rukovođenje, uvećano za 0.5 % za započetu 1 godinu rada.

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

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

Član 6

Zarada Zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.
Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

Član 7

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

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

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8

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

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

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

Član 9

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

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

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

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmijeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtijevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 10

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

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

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim

ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika u skladu sa Zakonom.
Ako Zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog člana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uvećanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom o radu.

Član 12

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

Član 13

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

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

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

Član 14

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

Član 15

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

Član 16

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

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

Član 17

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

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posljedica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda.

- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18

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

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:

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

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

Član 19

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

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

Član 20

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

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

Član 21

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

Član 22

Zaposleni je dužan nadoknaditi štetu Poslodavcu, koju je imao isplaćivanjem pričinjene štete trećem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri čemu se računa obaveza povećane pažnje - stručne pažnje. Šteta iz stava 1 ovog člana se nadoknađuje iz zarade Zaposlenog svakomjesečno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti..

Član 23

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

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav 1 tačka 12, i u roku iz člana 41 stav 2 Zakona o radu.

Član 24

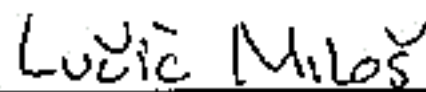
Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25

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

Pripremila:  Zeković Milena

Zaposleni



LUČIĆ MILOŠ



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: 03/01-4660/2

Podgorica, 03.03.2023. godine

Na osnovu čl.37 Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE , Ljubljanska bb. PODGORICA koju zastupa direktor dr Ljiljana Radulović i TRIPKOVIĆ VUK , [REDACTED] ljuđuju

UGOVOR O RADU

Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa TRIPKOVIĆ VUK , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUCNE SPREME , i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNICAR , na O D R E D E N O V R I J E M E

-na 3 mjeseca od 06.03.2023 do 06.06.2023

Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR u sklopu organizacione jedinice KLINIKA ZA NEFROLOGIJU / ODJELJENJE ZA HEMODIJALIZU , sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 06.03.2023. godine.

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

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

Član 4

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog do kraja probnog rada. godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava da li je zaposleni zadovoljio na probnom radu. Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka probnog rada.

Član 5

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:

-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u M-I-2 grupu poslova sa koeficijentom 6,95 i dodatkom na koeficijent 0,0 za rukovođenje, uvećano za 1.0 % za započetu 2 godinu rada,

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

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

Član 6

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

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

Član 7

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

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

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8

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

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

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

Član 9

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

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

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

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

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

Član 10

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

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

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim

ugovorima, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika u skladu, sa Zakonom.
Ako Zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog člana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uvećanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom o radu.

Član 12

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

Član 13

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

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

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

Član 14

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

Član 15

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

Član 16

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

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

Član 17

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

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda.

- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

Član 18

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

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:

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

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

Član 19

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

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

Član 20

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

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

Član 21

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

Član 22

Zaposleni je dužan nadoknaditi štetu Poslodavcu, koju je imao isplaćivanjem prouzrokovane štete trećem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri čemu se računa obaveza povećane pažnje - stručne pažnje. Šteta iz stava 1 ovog člana se nadoknađuje iz zarade Zaposlenog svakomjesečno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti..

Član 23

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

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav 1 tačka 12, i u roku iz člana 41 stav 2 Zakona o radu.

Član 24

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

Član 25

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

Pripremila: Zekočić Milena

Zaposleni


TRIPKOVIĆ VUK

