

Jovana Radovic

From: pravnasluzba@bolnica-nk.com
Sent: Tuesday, January 31, 2023 12:56 PM
To: Finansiranje
Attachments: doktor Sabahudin Pupovic.pdf

Poštovani u prilogu Vam šaljem kompletnu dokumentaciju u vezi sa zaposlenjem doktora Sabahudina Pupovića,
Srdačan pozdrav

--
Pozdrav

JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ
Referent za pravne i kadrovske poslove
Boris Papić – diplomirani pravnik
tel: +382 40 231 111, lok.138
fax: +382 040 231 215
mob: [REDACTED]

Црна Гора
АГЕНЦИЈА ЗА СПРЈЕЧАВАЊЕ КОРУПЦИЈЕ
01-02-2023

Број	Број	Порука	Вриједност
03-01-	40/		958

PRIJAVA O ZASNIVANJU - PRESTANKU RADNOG ODNOSA

ZAVOD ZA ZAPOSŁAVANJE CRNE GORE			
PODRUČNA JEDINICA	<u>NIKŠIĆ</u>	2021 11	
BIRO RADA	<u>NIKŠIĆ</u>		
DATUM PRIJEMA PRIJAVE		(ddmmgg)	31 10 21

1. PODACI O POSLODAVCU

1	NAZIV POSLODAVCA	<u>IZU OPISTA ACADIA NIŠIĆ</u>
2	SJEDIŠTE	<u>U PUEH 10 K. P. NA 65</u>
3	REGISTARSKI BROJ POSLODAVCA	<u>2200233</u>
	PORESKI IDENTIFIKACIONI BROJ	
4	DUJELATNOST (naziv i šifra)	
5	OBLIK SVOJINE	<u>1. Državna 2. Privatna 3. Dva ili više oblika svojine 4. Bez oznake svojine</u>
6	UKUPAN BROJ ZAPOSLENIH KOD POSLODAVCA	

2. PODACI O LICU

1	IME I PREZIME	<u>DR. SPASIMIR KUPONIC</u>
2	JEDINSTVENI MATIČNI BROJ	<u>2612066247010</u>
3	NAZIV I ŠIFRA KVALIFIKACIJE OBRAZOVANJA	<u>LEKAR SPEC. INTERNE MEDICINE</u>
4	NIVO KVALIFIKACIJE OBRAZOVANJA	<u>VII (TAPED)</u>
5	DRŽAVLJANSTVO	<u>1. Crnogorsko 2. Strano</u>

3. PODACI O ZASNIVANJU RADNOG ODNOSA

1	DATUM ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA	(ddmmgg)	<u>30.09.21</u>
2	REGISTARSKI BROJ PRIJAVE O SLOBODNOM RADNOM MJESTU		<u>261172300035</u>
3	NAZIV RADNOG MJESTA	<u>LEKAR SPECIJALIZACIJE INTERNE MEDICINE</u>	
4	VRSTA RADNOG MJESTA	<u>1. Opraštyano 2. Novootvoryano</u>	
5	VRSTA RADNOG ODNOSA, ODNOSNO UGOVORA	1. Na neodredeno 2. Na odredeno a) Sezonski poslovi b) Rad na projektu c) Zamjena privremeno odsutnog zaposlenog 3. Pripravnik 4. Privremeni I 5. Poslovi van 6. Ostalo	
6	MJESTO RADA		

4. PODACI O PRESTANKU RADNOG ODNOSA

1	DATUM PRESTANKA RADNOG ODNOSA	(ddmmgg)	
2	RAZLOG PRESTANKA RADNOG ODNOSA		

PRIJAVU PRIMIO

DATUM

PRIJAVU PODNIO

DATUM

TELEFON

E-MAIL

MP





Црна Гора
Министарство здравља

Адреса: Римски трг бр.45
81000 Подгорица, Црна Гора
Тел: +382 20 482 133
www.mzd.gov.me

Број: 1-502/22-4390/2

Подгорица, 11.01.2023. године

ОПШТА БОЛНИЦА НИКШИЋ

директорци, др Душанки Милатовић Перовић

Веза: Ваш захтјев број 12566 од 28.12.2022. године

Предмет: Сагласност за пријем једног специјалисте интерне медицине у радни однос на неодређено вријеме

Поштована,

Поводом Вашег захтјева број 12566 од 28.12.2022. године, а у вези са пријемом у радни однос на неодређено вријеме, једног (1) специјалисте интерне медицине, на систематизовано упражњено радно мјесто на Одјелу интерне медицине, обавјештавамо Вас о сагласности Министарства здравља са пријемом наведеног специјалисте, у циљу обезбјеђивања континуиране и доступне здравствене заштите пацијентима здравствене установе Општа болница Никшић.

С поштовањем,

МИНИСТАР

Драгослав Шћекић



Достављено:
-писмом;
-архив;
-а/а

12.01.2023
183

JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ

Broj: 519

Nikšić, 23.01.2023.godine

Na osnovu člana 15 Statuta JZU Opšta bolnica Nikšić, Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21 i 145/21), Pravilnik o oglašavanju za popunu slobodnih radnih mjesta i zapošljavanju br.1700 od 04.03.2021.godine, saglasnosti Ministarstva zdravlja br. 1-502/22-4390/2 od 11.01.2023.godine, a prema ukazanoj potrebi za angažovanjem medicinskog kadra radi neprekidnog odvijanja procesa rada i pružanja zdravstvene zaštite, rješavajući po prijavama na Oglas od 16.01.2023.godine objavljenom u dnevnom štampanom mediju, Direktor JZU Opšta bolnica Nikšić, dana 23.01.2023.godine, donosi

ODLUKU

O izboru kandidata po Oglasu objavljenom u dnevnom štampanom mediju dana 16.01.2023.godine:

1. za radno mjesto – **Ljekar specijalista interne medicine za rad na Odjeljenju interne medicine – 1 izvršilac** izabran je dr Sabahudin Pupović, kandidat koji ispunjava sve uslove tražene tekstom Oglasa.

Sa izabranim kandidatom će se zaključiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, kojim će se regulisati međusobna prava i obaveze između zaposlenog i poslodavca.

Odluka je konačna.

OBRAZLOŽENJE

JZU Opšta bolnica Nikšić je dana 16.01.2023.godine, u dnevnom štampanom mediju, objavila oglas za prijem u radni odnos **Ljekara specijalista interne medicine za rad na Odjeljenju interne medicine – 1 izvršilac**, na neodređeno vrijeme, radi neprekidnog odvijanja procesa rada i pružanja zdravstvene zaštite.

Na oglas je molbu podnio samo jedan kandidat: dr Sabahudin Pupović.

Dana 20.01.2023.godine Komisija obrazovana Rješenjem Direktora bolnice br. 403 od 20.01.2023.godine obavila je razgovor-usmeni intervju, sa prijavljenim kandidatom, čija je dokumentacija potpuna i blagovremena.

Shodno Izvještaju Komisije br.476 od 20.01.2023.godine, kandidat koji ispunjava sve uslove tražene tekstom Oglasa, je ostvario sledeći broj bodova:

1. dr Sabahudin Pupović 30

Razmatrajući dostavljene prijave, poštujući izvještaj Komisije, br.476 od 20.01.2023.godine i nakon uvida u dokumentaciju kandidata, Direktor Bolnice je izvršio izbor, kao u izreci Odluke.

Sa izabranim kandidatom će se zaključiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Na osnovu svega navedenog Direktor bolnice je odlučio kao u izreci Odluke.

DIREKTORICA
mr sci.dr Dušanka Milatović Perović

Dostavljeno:

- Imenovanom
- U spise
- Ekonomsko finansijskoj službi
- Glavnoj medicinskoj sestri Bolnice
- Zavodu za zapošljavanje-Nikšić
- A/a



Pravna pouka: Ova odluka je konačna i protiv nje se može pokrenuti postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova, u roku od 15 dana od dana prijema odluke.

JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ
Broj: 789
Nikšić, 30.01.2023.godine

Na osnovu odredbi Zakona o radu („Službeni glasnik“ br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21 i 145/21), shodno odluci Direktora Bolnice br.519 od 23.01.2023.godine, JZU Opšta bolnica Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Nikea od Rovina bb, koju zastupa direktorica mr sc.dr Dužanka Mijatović Perović (u daljem tekstu: poslodavac) i prim. dr Sabahudin Pupović, sa JMBG [REDACTED] (u daljem tekstu: zaposleni), dana 30.01.2023.godine, prije stupanja na rad, zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

Poslodavac zasniva radni odnos sa prim. dr Sabahudinom Pupovićem koji je po zanimanju ljekar specijalista interne medicine, sa položenim stručnim ispitima.

Član 2.

Zaposleni zasniva radni odnos za obavljanje poslova ljeakara specijaliste interne medicine na Odjelenju interne medicine, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedjelji, uz obavezu obavljanja smjenskog rada, dežurstva i pripravnosti.

Zaposleni je upoznat sa opisom poslova koji podrazumijevaju: Obavlja preglede, dijagnostičke, terapijske procedure po principima nauke i humanosti (pojedinačno i u timu); Pravovremeno obavlja sve administrativne poslove iz domena ljeakara vezane za gore navedene djelatnosti (istorije bolesti- anamneze, objektivni pregledi, terapije, dekurzusi, nalazi i temperature liste itd., protokoli, obavezne prijave bolesti itd.); učestvuje u vizitama a i sam ih obavlja u vrijeme pripravnosti; Obavlja dežurstva i pripravnost prema rasporedu napravljenom od strane nadležnih; Dužan je poštovati profesionalnu tajnu; Kontroliše rad srednjeg medicinskog osoblja; Po potrebi ide u pratnju bolesnika u ustanovi i van nje; Kontroliše ispravnost opreme sa kojom radi; Učestvuje na stručnim sastancima na Odjelenju i Bolnici; Edukuje srednje medicinsko osoblje i kolege na stažu i specijalizaciji; Vršiti konsultativne preglede na svom i drugim odjelenjima i službama; Po nalogu direktora učestvuje u radu konzilijuma; Po potrebi učestvuje u transportu i prebacivanju pacijenta. (prebacivanje se odnosi prije svega na i sa operacionog stola); Odgovoran je za ordiniranu terapiju nakon vizite koju vodi (dežurstvo, pripravnost); Odgovoran je za dijagnostičke procedure koje obavlja po planu sačinjenom od strane načelnika, šefa i samoinicijativno, sprovedenih u dežurstvu tj pripravnosti. Obavezan je pristupiti redovnim i vanrednim sanitarnim pregledima i imati ovjerenu sanitarnu knjižicu; Dužan je čuvati medicinsku tajnu i njegovati krajnje profesionalan odnos prema pacijentu i saradnicima; Obavlja i sve poslove i radne zadatke, koji nijesu predviđeni ovim aktom, koji mogu biti obavljani od strane zaposlenog, s obzirom na stepen i vrstu njegove stručne spreme kao i znanju i sposobnostima u skladu sa Ugovorom o radu; Dužan je ispoštovati preraspored u slučaju potrebe i na drugo radno mjesto u okviru svoje stručne spreme. Za rad odgovara Načelniku i Direktoru Bolnice.

Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme počev od 30.01.2023.godine.

Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana navedenog u članu 3, a u slučaju nestupanja na rad iz neopravdanih razloga smatraće se da nije zasnovao radni odnos.

Zaposleni stiče prava i obaveze na radu i po osnovu rada danom stupanja na rad.

Zaposleni i poslodavac prihvataju da se u slučaju procesa i organizacije rada Aneksom ugovora o radu, zaposleni može rasporediti na drugo radno mjesto koje odgovara njegovom stepenu stručne spreme, znanju i sposobnostima.

Član 5.

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 sati nedeljno uz obavezu obavljanja smjenskog rada i pripravnosti po potrebi.

Član 6.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta iz člana 2 ovog Ugovora ima pravo na zaradu koja se utvrđuje množenjem obračunske vrijednosti koeficijana i koeficijanta složenosti grupe poslova, 19.02, utvrđenog u Granskom kolektivnom ugovoru za zdravstvenu djelatnost, uvećana za minuli rad prema procentima utvrđenim u kolektivnim ugovorima. Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, rad u dane državnih i vjerskih praznika, prekovremeni rad u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u slučajevima i iznosima utvrđenim Granskim kolektivnim ugovorom. Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima u i visini utvrđenoj Zakonom, kolektivnim ugovorima i aktima poslodavca. Zarada se isplaćuje jedanput mjesečno, po pravilu do 10-tog u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog meseca za prethodni mjesec.

Član 7.

Zaposleni koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od 30 min ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 min ako radi duže od punog radnog vremena (najmanje 10 časova dnevno), a koristi se u skladu sa

Odlukom poslodavca, tim što se ne može koristiti na početku i kraju radnog vremena;

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

Član 8.

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

Zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa kojima se dodaje odmor iz prethodnog stava i koristi se neprekidno. Sedmični odmor se koristi nedeljom i u danu koji prethodi ili slijedi nedelji. Ako priroda posla i organizacija rad to zahtijeva, Poslodavac je dužan da odredi druge dane za korišćenje sedmičnog odmora.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog sedmičnog odmora, Poslodavac je dužan da utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora i da o tome obavijesti zaposlenog.

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 djelatnost. Zaposleni ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki započeti mjesec dana rada kod poslodavca, ako u toj godini kalendarskoj godini zasniva radni odnos ili mu prestaje radni odnos kod poslodavca.

Godišnji odmor se može koristiti u jednom ili dva dijela. Izuzetno, na zahtjev zaposlenog godišnji odmor može da se koristi u više dijelova, ukoliko to dozvoljava proces rada kod poslodavca.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u djelovima, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a ostale dijelove najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac na osnovu plana korišćenja godišnjih odmora kojeg je dužan da donese najkasnije do 30-og aprila tekuće godine, odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim.

Poslodavac je dužan da na osnovu Plana donese rješenje o korišćenju godišnjeg odmora i da ga dostavi zaposlenom najkasnije 30 dana prije dana određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora. Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora može da se dostavi i u kraćem roku, ako se suglase poslodavac i zaposleni.

Poslodavac može da izmijeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, ako to zahtijevaju potrebe procesa rada, najkasnije pet radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, uz saglasnost zaposlenog.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju prema odredbama Zakonu o radu i kolektivnim ugovorima.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti zaposlenom odsustvo sa rada u toku radnog vremena najduže do dva sata, uz pisano obavještenje Direktor Ustanove sa razlozima za davanje odsustva.

Poslodavac može zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do tri radna dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa Zakonom o radu i 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.

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.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sporovodi zaštitu na radu i da prije zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na druge poslove zaposlenog upozna sa propisima i mjerama zaštite i zdravlja na radu, a zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera i upozna sa aktima poslodavca o zaštiti i zdravlja na radu i procjenom rizika na radnom mjestu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa zakonom, sa danom stupanja na rad, i da prijavu preda nadležnom organu u roku od osam dana od dana stupanja na rad.

Član 16.

Zaposleni je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zaposleni koji umišljajem ili iz nehata povrijedi radnu obavezu ili se ne pridržava odluke koju je donio poslodavac, odgovara za učinjenu povredu radne obaveze, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

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, opštim aktima kod Poslodavca i ovim Ugovorom, a naročito:

- savjesno i odgovorno obavlja poslove radnog mjesta u skladu sa pravilima struke;
- poštuje organizaciju rada i poslovanje kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa;
- vodi računa i savjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima poslodavca;
- da čuva imovinu poslodavca;

- obavijestiti poslodavca o situacijama koje po mišljenju zaposlenog mogu da predstavljaju opasnost po život i zdravlje i sa kojima zaposleni ne može da se suoči na odgovarajući način, ili o svakoj situaciji za koju zaposleni ima objektivnih razloga da smatra da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život ili zdravlje;
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu poslodavca obavijesti nadležna lica poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posljedica;
- u roku od tri dana od dana promjene adrese stanovanja o tome obavijesti poslodavca;
- poštuje propise o zaštiti i zdravlju na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje kao i život i zdravlje drugih lica, u skladu sa posebnim zakonom; i
- da se pridržava mjera zaštite i zdravlja na radu;
- da se pridržava radnog vremena;
- da izvršava odluke koje donosi poslodavac;
- da se za vrijeme rada i u radno vrijeme ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja pretpostavljenih;
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavijesti poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku izostanuk opravda
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti;
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unaprijeđuje poslovni ugled poslodavca;
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja,
- postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca i ugovorom o radu.

Član 18.

U slučaju da se zaposleni na pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim ugovorom o radu, ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka koje je donio poslodavac, poslodavac će primijeniti odredbe Zakona, kolektivnih ugovora, ovog Ugovora i drugih akata o drugim akata o utvrđivanju odgovornosti zaposlenih.

Za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

1) opomena; i

2) novčana kazna u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Za teže povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

1) novčana kazna u visini od 20% do 30% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca;

2) uslovni prestanak radnog odnosa; i

3) prestanak radnog odnosa.

Uslovni prestanak radnog odnosa podrazumijeva mogućnost prestanka radnog odnosa ako zaposleni u periodu od šest mjeseci od dana izrečene mjere učini težu povredu radne obaveze.

Član 19.

Kao lakše povrede radnih obaveza ovim ugovorom utvrđuje se :

1. Nepoštovanje radnog vremena (nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena);
2. Neopravdani propust zaposlenog da u roku od tri dana od dana kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti poslodavca;
3. Neopravdano izostajanje sa posla jedan radni dan;
4. Neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka koji nemaju karakter povjerljivosti;
5. Davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa;
6. Nenošenje radnog odjela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano;
7. Izazivanje nereda kod poslodavca;
8. Nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti na radu;
9. Nepropisna primopredaja dužnosti (snijena) između zaposlenih bez težih posljedica;
10. Prouzrokovanje manje materijalne štete;
11. Neuredno i neodgovorno obavljanje poslova radnog mjesta;
12. Izlazak iz Ustanove u radnoj odjeći i obući;
13. Nedolično ponašanje zaposlenog i odbijanje odnosno nepružanje stručne pomoći drugim zaposlenima;
14. Posluga i korišćenje sredstava poslodavca bez saglasnosti poslodavca u manjem obimu (otuđivanje imovine Bolnice);
15. Nepoštovanje odredbi Zakona o ograničavanju upotrebe duvanskih proizvoda;
16. Javno komentarisanje u negativnom kontekstu od strane zaposlenog stručnog rada Ustanove i pojedinaca, bez težih posljedica;
17. Povreda standarda i pravila Etičkog kodeksa, u skladu sa zakonom.

Član 20.

Kao teže povrede radnih obaveza ovim Ugovorom utvrđuje se :

1. Neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radnih obaveza;
2. Odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze iz ugovora o radu;

3. Nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima (nezakonito raspolaganje sredstvima rada i imovinom poslodavca - oruđivanje imovine Bolnice);
4. Zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlaštenja;
5. Učestvovanje u tuči kod poslodavca;
6. Neopravdano izostajanje sa posla više od dva dana uzastopno;
7. Dolazak na posao u napitom stanju, opijanje u toku rada ili korišćenje opojnih droga;
8. Odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
9. Neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od najmanje od tri mjeseca;
10. Nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim ili iskazivanja bilo kakvog oblika netrpeljivosti;
11. Obavljanje dopunskog rada bez saglasnosti direktora zdravstvene ustanove gdje je zaposlen;
12. Povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
13. Psihično zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
14. Povreda radnih obaveza koja ima teže posledice za poslodavca;
15. Ako se nesavjesno odnosi prema imovini poslodavca ili je prouzročio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom poslodavca;
16. Zloupotreba prava korišćenja bolovanja;
17. Ometanje zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza;
18. Neizvršavanje odluka poslodavca i odbijanje zaposlenog da postupi po nalogu poslodavca;
19. Odbijanje zaposlenog koji je izvršio lakšu povredu radne obaveze, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu;
20. Samovoljno napuštanje radnog mjesta;
21. Radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojima je učinjeno krivično djelo.

Član 21.

Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže su uređena zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Odluku o izrečenju mjere donosi nadležni organ poslodavca, odnosno Direktor.

Član 22.

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 ugovorima i opštim aktima poslodavca.

Član 23.

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

Šteta iz stava 1 ovog člana se nadoknađuje iz zarade zaposlenog svakomjesečno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti.

Član 24.

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

Poslodavac može otkazati ovaj ugovor, ako zaposleni odbije da zaključi aneksa Ugovora o radu u smislu člana 47 Zakona o radu kao i u drugim slučajevima ako za to postoje opravdani razlozi, shodno odredbama člana 172 Zakona o radu.

Član 25.

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

Ugovorne strane su saglasne da se pojedina pitanja povodom radnog odnosa, prava i obaveza između poslodavca i zaposlenog, koja nijesu regulisana ovim ugovorom, mogu urediti aneksom ugovora.

Član 26.

Ugovor je sačinjen u tri istovjerna primjerka, od kojih jedan primjerak pripada zaposlenom, a dva poslodavcu.

ZAPOSLENI

prim. dr. Sabahudin Pupović



**Za POSLODAVCA
DIREKTORICA**

mr. sel. dr. Dušanka Milatović Perović

