

Црна Гора  
АГЕНЦИЈА ЗА СПРЕЧАВАЊЕ КОРУПЦИЈЕ  
ПОДГОРИЦА

|           |          |        |            |
|-----------|----------|--------|------------|
| Примљено: | 23.09.16 |        |            |
| Орг. јед. | Број     | Прилог | Вриједност |
| 02-02-    | 2539     | 6085   |            |



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE  
PHI CLINICAL CENTRE OF MONTENEGRO

Podgorica, 2016. godine

Broj: 03/01-17330

AGENCIJA ZA SPREČAVANJE KORUPCIJE  
N/r Sretenu Radonjiću

Ul. Kralja Nikole 27/V  
20 000 Podgorica

Poštovani,

U prilogu Vam dostavljamo zaključene Ugovore o radu, po osnovu Odluka o odobravanju specijalizacija, sa pratećom dokumentacijom, po konkursu za dodjelu specijalizacija koji je raspisan dana 25.06.2016.godine.

Takođe, u prilogu dostavljamo i zaključene Ugovore o djelu sa predavačima angažovanim na sprovođenju Plana kontinuirane medicinske edukacije za zdravstvene radnike i zdravstvene saradnike.

S poštovanjem

DIREKTOR

Prof.dr Ranko Lazović





Crna Gora  
VLADA CRNE GORE  
MINISTARSTVO ZDRAVLJA

Црна Гора  
КЛИНИЧКИ ЦЕНТАР ЦРНЕ ГОРЕ  
Број 03/01-11054/1  
Подгорица, 23. VI 2016.

DEценија  
ОБНОВЕ  
НЕЗАВИСНОСТИ  
МИЛЈАДУ ГОДИНА  
ДРЖАВНОСТИ  
2016



Од је вјечне Црна Гора

Број:133-58/2016-2  
Подгорица, 22.06.2016.godine

**КЛИНИЧКИ ЦЕНТАР ЦРНЕ ГОРЕ**  
-direktoru, prof. dr Ranku Lazoviću-

**PODGORICA**

Poštovani,

Povodom Vašeg zahtjeva br. 03/01-11054 od 16.06.2016. godine, a u vezi sa stručnim usavršavanjem zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika, obavještavamo Vas o saglasnosti ovog ministarstva, da za potrebe Kliničkog centra Crne Gore, objavite javni konkurs za dodjelu sljedećih specijalizacija:

**1.Interna klinika**

- dvije (2) specijalizacije iz oblasti interne medicine, (usmjerenje za gastroenterohepatologiju)
- dvije (2) specijalizacije iz oblasti interne medicine, (usmjerenje za hematologiju)

**2.Hirurška klinika**

- jedna (1) specijalizacija iz oblasti plastične, rekonstruktivne i estetske hirurgije,

**3.Klinika za bolesti srca**

- tri (3) specijalizacija iz oblasti interne medicine, (usmjerenje za kardiologiju (KH))
- dvije (2) specijalizacija iz oblasti interne medicine, (usmjerenje za kardiologiju (KKH))
- jedna (1) specijalizacija iz oblasti anesteziologije, reanimatologije i intenzivne terapije,

**4.Kliniku za anesteziologiju, intenzivnu terapiju i terapiju bola**

- jedna (1) specijalizacija iz oblasti anesteziologije, reanimatologije i intenzivne terapije,

**5.Klinika za infektivne bolesti**

- dvije (2) specijalizacije iz oblasti infektologije,

**6.Klinika za psihijatriju**

- jedna (1) specijalizacija iz oblasti dječije i adolescentne psihijatrije,

**7.Klinika za očne bolesti**

- dvije (2) specijalizacija iz oblasti oftalmologije,

#### **8. Institut za bolesti djece**

- jedna (1) specijalizacija iz oblasti pedijatrije,
- jedna (1) specijalizacija iz oblasti plastične, rekonstruktivne i estet. hirurgije,
- jedna (1) specijalizacija iz oblasti ortopedске hirurg. i traumatologije,
- jedna (1) specijalizacija iz oblasti oftalmologije,
- jedna (1) specijalizacija iz oblasti dječije hirurgije,
- jedna (1) specijalizacija iz oblasti otorinolaringologije,
- jedna (1) specijalizacija iz oblasti dječije neurologije,

#### **9. Klinika za onkologiju i radioterapiju**

- jedna (1) specijalizacija iz oblasti interne medicine,
- jedna (1) specijalizacija iz oblasti radiologije,
- jedna (1) specijalizacija iz oblasti medicinske fizike,

#### **10. Klinika za neurohirurgiju**

- dvije (2) specijalizacije iz oblasti neurohirurgije,

#### **11. Klinika za ortopediju i traumatologiju**

- dvije (2) specijalizacije iz oblasti ortopedске hirurg. i traumatologije,

#### **12. Klinika za ORL i MFH**

- dvije (2) specijalizacije iz oblasti otorinolaringologije,
- jedna (1) specijalizacija iz oblasti maksilofacijalne hirurgije,

#### **13. Klinika za ginekologiju i akušerstvo**

- dvije (2) specijalizacije iz oblasti ginekologije i akušerstva,

#### **14. Stomatološka poliklinika**

- jedna (1) specijalizacija iz oblasti stomatološke protetike,

#### **15. Centar za epidemiologiju**

- tri (3) specijalizacije iz oblasti epidemiologije,

#### **16. Centar za medicinsko snadbijevanje**

- dvije (2) specijalizacije iz oblasti kliničke farmacije,

#### **17. Centar za fizikalnu medicinu i rehabilitaciju**

- jedna (1) specijalizacija iz oblasti fizikalne medicine,

#### **18. Centar za radiološku dijagnostiku**

- četiri (4) specijalizacije iz oblasti radiologije,

#### **19. Urgentni centar**

- dvije (2) specijalizacije iz oblasti interne medicine,
- jedna (1) specijalizacija iz oblasti opšte hirurgije,
- dvije (2) specijalizacije iz oblasti urgentne medicine,
- tri (3) specijalizacije iz oblasti neurologije,

#### **20. Centar za laboratorijsku dijagnostiku**

- dvije (2) specijalizacije iz medicinske biohemije,

S uvažavanjem,



**MINISTAR**

**Prof. dr Budimir Šegrt**

**JAVNA ZDRAVSTVENA USTANOVA  
KLINIČKI CENTAR CRNE GORE**

Broj:03/01 - 14238/3

Podgorica, 02. 08. 2016.god.

Na osnovu člana 102. Stav 1. i člana 104. Zakona o zdravstvenoj zaštiti "Sl. list CG" br. 3 /2016), člana 26. Statuta Kliničkog centra Crne Gore, člana 4. Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG" br. 22/16 ) i Saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore br. 133- 58/2016 - 2 od 22.06.2016. godine, direktor **d o n o s i,**

**ODLUKU  
O ODOBRAVANJU SPECIJALIZACIJE**

1. Odobrava se specijalizacija iz oblasti dječje neurologije za potrebe Instituta za bolesti djece, kandidatu:

**- RAKOČEVIĆ MINI**

2. Medjusobna prava i obaveze povodom odobrene specijalizacije, kandidat iz stava 1 ove odluke i Klinički centar Crne Gore urediće posebnim ugovorom.
3. Odbija se zahtjev za odobravanje specijalizacije iz dječje neurologije za potrebe Instituta za bolesti djece, kandidata:

|            |           |
|------------|-----------|
| Raičević   | Sandre    |
| Rogač      | Željke    |
| Koprivice  | Bojana    |
| Mitrić     | Marije    |
| Delević    | Nikole    |
| Taušan-    |           |
| Lješnjak   | Maje      |
| Golubović  | Bojane    |
| Madžgalj   | Dragomira |
| Mašković   | Tamare    |
| Bulatović- |           |
| Šebek      | Snežane   |
| Agović     | Semira    |
| Nikčević   | Anđe      |
| Samardžić  | Ivana i   |
| Uljarević  | Anđe      |

4. Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja koje će se izvršiti dostavljanjem kandidatima iz tačke 1 i 3 ove odluke.

### O b r a z l o ž e n j e

Konkursom za odobravanje specijalizacije zdravstvenim radnicima i zdravstvenim saradnicima za potrebe Kliničkog centra Crne Gore objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" od 25. 06. 2016.godine, tražena je jedna specijalizacija iz oblasti dječje neurologije za potrebe Instituta za bolesti djece.

Primjenom kriterijuma utvrdjenih Pravilnikom o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), a koji se odnose na uspjeh na studijama izražen prosječnom ocjenom, uspjeh iz predmeta iz oblasti za koju se odobrava specijalizacija, dužinu studiranja, poznavanje stranog jezika i rezultat usmenog intervjua, obavljen dana 21.07.2016.g. utvrđeno je da prijavljeni kandidati imaju slijedeći broj bodova:

| Prezime         | Ime      | UKUPNO |
|-----------------|----------|--------|
| Raičević        | Sandra   | 205,7  |
| Rakočević       | Mina     | 200,3  |
| Rogač           | Željka   | 193,6  |
| Koprivica       | Bojan    | 192,7  |
| Mitrić          | Marija   | 192,4  |
| Delević         | Nikola   | 189,4  |
| Taušan-Lješnjak | Maja     | 189,2  |
| Golubović       | Bojana   | 189,2  |
| Madžgalj        | Dragomir | 186,9  |
| Kapetanović     | Elmasa   | 186,7  |
| Mašković        | Tamara   | 185,1  |
| Bulatović-Šebek | Snežana  | 184,1  |
| Agović          | Semir    | 175,1  |
| Nikčević        | Anđa     | 167    |
| Samardžić       | Ivan     | 164,1  |
| Uljarević       | Anđa     | 151,3  |

Postupak izbora za sve prijavljene kandidate sproveden je jedinstveno u odnosu na sve tačke raspisanog konkursa i sve podnesene prijave.

Kriterijum "dužina studiranja" je definisan za svakog kandidata prema uslovima koji su važili u vrijeme i na fakultetu gdje je taj kandidat studirao, prema dopisima fakulteta.

Kandidati, koji su dostavili dokumentaciju da su boravili u inostranstvu na studijskom programu "Tempus", Centar za nauku je donio odluku da se njima ta godina ne računa kao godina produžetka studiranja jer je u dokumentaciji eksplicitno navedeno da u

vrijeme boravka na studijskom programu, njima nije bilo dozvoljeno polaganje ispita na matičnom fakultetu.

Klinički centar se obratio dopisom br. 03/01-13898 od 28.07.2016.g., Ministarstvu zdravlja Crne Gore, za tumačenje čl. 7 Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), nakon čega je dobijen odgovor, dopisom br. 011 -256/2016 – 2 od 28.07.2016.

Kandidati koji su konkurisali za odobravanje specijalizacije za potrebe KC CG, ako su u međuvremenu dobili specijalizaciju za potrebe druge zdravstvene ustanove u Crnoj Gori, nijesu uzeti u postupak za odobravanje specijalizacije za potrebe Kliničkog centra. Ovo se odnosi na kandidate:

- Zana Klimenta Skoko, dobila specijalizaciju iz oftalmologije i Jelena Paunović, dobila specijalizaciju iz ginekologije i akušerstva za potrebe JZU Opšte bolnice "B. Orlandić" u Baru.
- Selim Agić, dobio specijalizaciju iz interne medicine, Elmasa Kapetanović, dobila specijalizaciju iz otorinolaringologije i Ilda Agić dobila specijalizaciju iz pedijatrije, za potrebe JZU Opšte bolnice u Bijelom Polju i
- Jelena Pajčin, dobila specijalizaciju iz epidemiologije za potrebe JZU Opšte bolnice u Kotoru.

O svim dešavanjima od momenta raspisivanja konkursa do objavljivanja rang liste, kandidati su blagovremeno bili informisani, na oglasnoj tabli Kliničkog centra i Sajtu Centra za nauku KC CG.

Prema redosledu na rang listi, odobrena je specijalizacija Raičević Sandri iz neurologije za potrebe Urgentnog centra, pa se specijalizacija iz oblasti dječje neurologije za potrebe Instituta za bolesti djece odobrava Rakočević Mini.

Zahtjevi ostalih prijavljenih kandidata su odbijeni.

U skladu sa članom 105. Stav 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti međusobna prava i obaveze između zdravstvene ustanove i zdravstvenog radnika kome je odobrena specijalizacija uređuju se ugovorom.

Saglasno navedenom odlučeno je kao u izreci.

**PRAVNA POUKA:** Protiv ove odluke može se izjaviti žalba Odboru direktora KC CG u roku od 15 dana od dana dostavljanja iste.

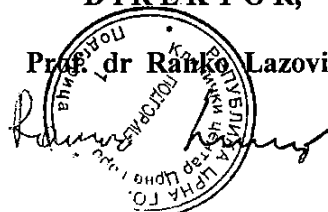
Pripremila: K. Milica, dipl. pravnik

#### DOSTAVLJENO

- Kandidatu,
- Ministarstvu zdravlja,
- Službi za pravne i kadr. poslove,
- Centru za nauku,
- Medicinskom fakultetu u Podgorici i
- A/a.

**DIREKTOR,**

**Prof. dr Ranko Lazović**



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-14238/3/1

Podgorica, 15.09.2016 godine

Na osnovu čl. 24 Zakona o radu ( "Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14 ),

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, sa sjedištem u Podgorica, ul. Ljubljanska Bb,

koju zastupa d i r e k t o r PROF. DR RANKO LAZOVIĆ,

i dr MINA RAKOČEVIĆ, iz Podgorica sa JMB                      zaključuju ,

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica ( u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa dr MINA RAKOČEVIĆ

(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima VII-I stepen stručne spreme, i po zanimanju je DOKTOR MEDICINE na NEODREĐENO VRIJEME.

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta INSTITUT ZA BOLESTI DJECE - INSTITUT ZA BOLESTI DJECE - SPECIJALIZANT IZ DJEČJE NEUROLOGIJE 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 19.09.2016 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 19.09.2016 do godine.

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

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

#### Član 5

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

-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu VIII-2 sa koeficijentom 8.25 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za .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 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 zahtjeva.

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 zahtjevaju 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 povredu 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 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 - 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 Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 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: **KALEZIĆ VELIZARKA**  
**RUKOVODILAC ODJELJENJA**

ZAPOSLENI

Mina Rakočević  
**dr Mina Rakočević**

ZA POSLODAVCA  
DIREKTOR



Prof. dr Ranko Lazović

Ranko Lazović

**JAVNA ZDRAVSTVENA USTANOVA  
KLINIČKI CENTAR CRNE GORE**

Broj:03/01 - 14253

Podgorica, 02. 08. 2016.god.

Na osnovu člana 102. Stav 1. i člana 104. Zakona o zdravstvenoj zaštiti "Sl. list CG" br. 3 /2016), člana 26. Statuta Kliničkog centra Crne Gore, člana 4. Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG" br. 22/16 ) i Saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore br. 133- 58/2016 - 2 od 22.06.2016. godine, direktor **d o n o s i**,

**O D L U K U  
O ODOBRAVANJU SPECIJALIZACIJE**

1. Odobrava se specijalizacija iz oblasti kliničke farmacije za potrebe Centra za medicinsko snadbijevanje, kandidatu:

- ŠOŠKIĆ MIOMIRU i  
- RADOVIĆ ALEKSANDRI

2. Medjusobna prava i obaveze povodom odobrene specijalizacije, kandidati iz stava 1 ove odluke pojedinačno i Klinički centar Crne Gore urediće posebnim ugovorom.
3. Odbija se zahtjev za odobravanje specijalizacije iz kliničke farmacije za potrebe Centra za medicinsko snadbijevanje, kandidata:

Minić Mine i  
Raičević Nemanje

4. Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja koje će se izvršiti dostavljanjem kandidatima iz tačke 1 i 3 ove odluke.

**O b r a z l o ž e n j e**

Konkursom za odobravanje specijalizacije zdravstvenim radnicima i zdravstvenim saradnicima za potrebe Kliničkog centra Crne Gore objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" od 25. 06. 2016.godine, tražene su dvije specijalizacije iz oblasti kliničke farmacije za potrebe Centra za medicinsko snadbijevanje.

Primjenom kriterijuma utvrdjenih Pravilnikom o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), a koji se odnose na uspjeh na studijama izražen prosječnom ocjenom, uspjeh iz predmeta iz oblasti za koju se

odobrava specijalizacija, dužinu studiranja, poznavanje stranog jezika i rezultat usmenog intervjua, obavljen dana 22.07.2016.g. utvrđeno je da prijavljeni kandidati imaju slijedeći broj bodova:

| Prezime  | Ime        | UKUPNO |
|----------|------------|--------|
| Šoškić   | Miomir     | 210,6  |
| Minić    | Mina       | 206,4  |
| Radović  | Aleksandra | 200,3  |
| Raičević | Nemanja    | 197,3  |

Postupak izbora za sve prijavljene kandidate sproveden je jedinstveno u odnosu na sve tačke raspisanog konkursa i sve podnesene prijave.

Kriterijum " dužina studiranja" je definisan za svakog kandidata prema uslovima koji su važili u vrijeme i na fakultetu gdje je taj kandidat studirao, prema dopisima fakulteta.

Kandidati, koji su dostavili dokumentaciju da su boravili u inostranstvu na studijskom programu "Tempus", Centar za nauku je donio odluku da se njima ta godina ne računa kao godina produžetka studiranja jer je u dokumentaciji eksplicitno navedeno da u vrijeme boravka na studijskom programu, njima nije bilo dozvoljeno polaganje ispita na matičnom fakultetu.

Klinički centar se obratio dopisom br. 03/01-13898 od 28.07.2016.g., Ministarstvu zdravlja Crne Gore, za tumačenje čl. 7 Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), nakon čega je dobijen odgovor, dopisom br. 011 -256/2016 – 2 od 28.07.2016.

Kandidati koji su konkurisali za odobravanje specijalizacije za potrebe KC CG, ako su u međuvremenu dobili specijalizaciju za potrebe druge zdravstvene ustanove u Crnoj Gori, nijesu uzeti u postupak za odobravanje specijalizacije za potrebe Kliničkog centra.

Ovo se odnosi na kandidate:

- Zana Klimenta Skoko, dobila specijalizaciju iz oftalmologije i Jelena Paunović, dobila specijalizaciju iz ginekologije i akušerstva za potrebe JZU Opšte bolnice " B. Orlandić " u Baru.
- Selim Agić, dobio specijalizaciju iz interne medicine, Elmasa Kapetanović, dobila specijalizaciju iz otorinolaringologije i Ilda Agić dobila specijalizaciju iz pedijatrije, za potrebe JZU Opšte bolnice u Bijelom Polju i
- Jelena Pajčin, dobila specijalizaciju iz epidemiologije za potrebe JZU Opšte bolnice u Kotoru.

O svim dešavanjima od momenta raspisivanja konkursa do objavljivanja rang liste, kandidati su blagovremeno bili informisani, na oglasnoj tabli Kliničkog centra i Sajtu Centra za nauku KC CG.

Prema redosledu na rang listi, specijalizacija iz oblasti kliničke farmacije za potrebe Centra za medicinsko snadbijevanje se odobrava Šoškić Miomiru i Radović Aleksandri.

Zahtjevi ostalih prijavljenih kandidata su odbijeni.

U skladu sa članom 105. Stav 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti međusobna prava i obaveze između zdravstvene ustanove i zdravstvenog radnika kome je odobrena specijalizacija uređuju se ugovorom.

Saglasno navedenom odlučeno je kao u izreci.

**PRAVNA POUKA:** Protiv ove odluke može se izjaviti žalba Odboru direktora KC CG u roku od 15 dana od dana dostavljanja iste.

Pripremila: K. Milica, dipl. pravnik

**DOSTAVLJENO**

- Kandidatu,
- Ministarstvu zdravlja,
- Službi za pravne i kadr. poslove,
- Centru za nauku,
- Medicinskom fakultetu u Podgorici i
- A/a.

**DIREKTOR**

Prof. dr Ranko Lazović

*Ranko*



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-14253/1

Podgorica, 14.09.2016 godine

Na osnovu čl. 24 Zakona o radu ( "Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14 ),  
JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, sa sjedištem u Podgorica, ul. Ljubljanska Bb,  
koju zastupa d i r e k t o r PROF. DR RANKO LAZOVIĆ,  
i ŠOŠKIĆ MIOMIR, iz Podgorica sa JMBG [REDACTED] zaključuju ,

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica ( u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa  
ŠOŠKIĆ MIOMIR

(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima VII-1 stepen stručne spreme, i po zanimanju je DIPLOMIRANI  
FARMACEUT  
na NEODREĐENO VRIJEME.

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta CENTAR ZA MED. SNABDIJEVANJE - APOTEKA -  
SPECIJALIZANT IZ KLINIČKE FARMACIJE

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 15.09.2016 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 15.09.2016 do godine.

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

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

#### Član 5

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

-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu VIII-2 sa koeficijentom 8.25 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za 1.5 % za započetu 3 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 zahtjeva.

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 zahtjevaju 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 povredu 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 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 - 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 Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 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: **KALEZIĆ VELIZARKA**  
**RUKOVODILAC ODJELJENJA**

ZAPOSLENI  
  
Šoškić Miodir

ZA POSLODAVCA  
DIREKTOR  
  
**Prof. dr Ranko Lazović**  


**JAVNA ZDRAVSTVENA USTANOVA**

**KLINIČKI CENTAR CRNE GORE**

Broj:03/01 - 14250/12

Podgorica, 02. 08. 2016.god.

Na osnovu člana 102. Stav 1. i člana 104. Zakona o zdravstvenoj zaštiti "Sl. list CG" br. 3 /2016), člana 26. Statuta Kliničkog centra Crne Gore, člana 4. Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG" br. 22/16 ) i Saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore br. 133- 58/2016 - 2 od 22.06.2016. godine, direktor **d o n o s i**,

**ODLUKU  
O ODOBRAVANJU SPECIJALIZACIJE**

1. Odobrava se specijalizacija iz oblasti radiologije za potrebe Centra za radiološku dijagnostiku, kandidatima:
  - ČAVELIŠ LUKI
  - LONČAR DANIJELI
  - TAPUŠKOVIĆ TAMARI i
  - KOSKA ANI
2. Medjusobna prava i obaveze povodom odobrene specijalizacije, kandidati iz stava 1 ove odluke pojedinačno i Klinički centar Crne Gore urediće posebnim ugovorom.
3. Odbija se zahtjev za odobravanje specijalizacije iz radiologije za potrebe Centra za radiološku dijagnostiku kandidata:

|             |           |
|-------------|-----------|
| Radonjić    | Petre     |
| Taušan-     |           |
| Lješnjak    | Maje      |
| Lukić       | Milloša   |
| Rakočević   | Mine      |
| Mandić      | Igora     |
| Račić       | Jelene    |
| Bibić       | Melihe    |
| Madžgalj    | Dragomira |
| Jakovljević | Svetlane  |
| Sekulić     | Milene    |
| Frliučkić   | Adele     |
| Doderović   | Milice    |
| Rejzi       | Asllana   |
| Račić       | Milana    |

|             |           |
|-------------|-----------|
| Kovačević   | Denise    |
| Bulatović-  |           |
| Šebek       | Snežane   |
| Markišić    | Mirze     |
| Zlatičanin  | Filipa    |
| Šćekić      | Jelene    |
| Hodžić      | Šućurija  |
| Nikčević    | Anđe      |
| Milić       | Dejane    |
| Mavrić      | Hakija    |
| Koljenšić   | Danke     |
| Raspopović  | Katarine  |
| Kaluđerović | Marije    |
| Pejović     | Jelene    |
| Hadžić-     |           |
| Korać       | Amine     |
| Vujadinović | Miodraga  |
| Čađenović   | Nevene    |
| Jeknić-     |           |
| Vučetić     | Jelene    |
| Stojović    | Jelene    |
| Sekulić     | Nele      |
| Kontić      | Marte     |
| Sekulić     | Marine    |
| Barović     | Vladana   |
| Ajković     | Dijane    |
| Đurović     | Ivana     |
| Ivanović    | Miloša    |
| Gjeka       | Ardite    |
| Filipović   | Vladimira |
| Marković    | Ane       |
| Đurović     | Mare      |
| Bibić       | Amera     |
| Samardžić   | Ivana     |
| Metđonaj    | Emira     |
| Vujović     | Saše      |
| Đurišić     | Adrijane  |
| Gojković    | Nataše    |
| Radulović   | Milana    |
| Papović     | Olivere   |
| Đurašković  | Tatjane   |
| Milošević   | Vladimira |
| Martinović  | Sava i    |
| Lakčević    | Milice    |

4. Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja koje će se izvršiti dostavljanjem kandidatima iz tačke 1 i 3 ove odluke.

### O b r a z l o ž e n j e

Konkursom za odobravanje specijalizacije zdravstvenim radnicima i zdravstvenim saradnicima za potrebe Kliničkog centra Crne Gore objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" od 25. 06. 2016.godine, tražene su četiri specijalizacija iz oblasti radiologije za potrebe Centra za radiološku dijagnostiku.

Primjenom kriterijuma utvrdjenih Pravilnikom o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), a koji se odnose na uspjeh na studijama izražen prosječnom ocjenom, uspjeh iz predmeta iz oblasti za koju se odobrava specijalizacija, dužinu studiranja, poznavanje stranog jezika i rezultat usmenog intervjua, obavljen dana 20.07.2016.g. utvrđeno je da prijavljeni kandidati imaju slijedeći broj bodova:

| Prezime     | Ime       | UKUPNO |
|-------------|-----------|--------|
| Čaveliš     | Luka      | 208    |
| Radonjić    | Petra     | 206,5  |
| Taušan-     |           |        |
| Lješnjak    | Maja      | 204,2  |
| Petković    | Draženska | 204,1  |
| Lončar      | Danijela  | 203,8  |
| Lukić       | Miloš     | 202,1  |
| Tapusković  | Tamara    | 201,1  |
| Koska       | Ana       | 199,3  |
| Rakočević   | Mina      | 198,3  |
| Mandić      | Igor      | 195,2  |
| Račić       | Jelena    | 193,8  |
| Bibić       | Meliha    | 193,7  |
| Madžgalj    | Dragomir  | 192,9  |
| Jakovljević | Svetlana  | 192,8  |
| Sekulić     | Milena    | 190,7  |
| Frlijučkić  | Adela     | 190,1  |
| Doderović   | Milica    | 190    |
| Rejzi       | Asllan    | 189,2  |
| Račić       | Milan     | 188,9  |
| Kovačević   | Denisa    | 188,4  |
| Bulatović-  |           |        |
| Šebek       | Snežana   | 187,1  |
| Markišić    | Mirza     | 186    |
| Zlatičanin  | Filip     | 182,9  |

|              |          |       |
|--------------|----------|-------|
| Šćekić       | Jelena   | 181,8 |
| Hodžić       | Šućuri   | 180,4 |
| Nikčević     | Anđa     | 179   |
| Milić        | Dejana   | 178,4 |
| Mavrić       | Haki     | 178,3 |
| Koljenšić    | Danka    | 178   |
| Raspopović   | Katarina | 176,9 |
| Kaluđerović  | Marija   | 176,4 |
| Pejović      | Jelena   | 176   |
| Hadžić-Korać | Amina    | 173,2 |
| Vujadinović  | Miodrag  | 172,6 |
| Čađenović    | Nevena   | 170,6 |
| Jeknić-      |          |       |
| Vučetić      | Jelena   | 169,5 |
| Stojović     | Jelena   | 169,2 |
| Sekulić      | Nela     | 169,2 |
| Kontić       | Marta    | 168,2 |
| Sekulić      | Marina   | 167,1 |
| Barović      | Vladan   | 166,7 |
| Ajković      | Dijana   | 166,3 |
| Đurović      | Ivan     | 165,8 |
| Ivanović     | Miloš    | 165,5 |
| Gjeka        | Ardita   | 165   |
| Filipović    | Vladimir | 164,8 |
| Marković     | Ana      | 160   |
| Đurović      | Mara     | 159,4 |
| Bibić        | Amer     | 159,1 |
| Samardžić    | Ivan     | 159,1 |
| Metđonaj     | Emir     | 158,8 |
| Vujović      | Saša     | 157,6 |
| Đurišić      | Adrijana | 155,6 |
| Gojković     | Nataša   | 151,1 |
| Radulović    | Milan    | 142,2 |
| Papović      | Olivera  | 135,4 |
| Đurašković   | Tatjana  | 132,4 |
| Milošević    | Vladimir | 131,7 |
| Martinović   | Savo     | 127,3 |
| Lakčević     | Milica   | 116,1 |

Postupak izbora za sve prijavljene kandidate sproveden je jedinstveno u odnosu na sve tačke raspisanog konkursa i sve podnesene prijave.

Kriterijum " dužina studiranja" je definisan za svakog kandidata prema uslovima koji su važili u vrijeme i na fakultetu gdje je taj kandidat studirao, prema dopisima fakulteta.

Kandidati, koji su dostavili dokumentaciju da su boravili u inostranstvu na studijskom programu "Tempus", Centar za nauku je donio odluku da se njima ta godina ne računa kao godina produžetka studiranja jer je u dokumentaciji eksplicitno navedeno da u vrijeme boravka na studijskom programu, njima nije bilo dozvoljeno polaganje ispita na matičnom fakultetu.

Klinički centar se obratio dopisom br. 03/01-13898 od 28.07.2016.g., Ministarstvu zdravlja Crne Gore, za tumačenje čl. 7 Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), nakon čega je dobijen odgovor, dopisom br. 011 -256/2016 – 2 od 28.07.2016.

Kandidati koji su konkurisali za odobravanje specijalizacije za potrebe KC CG, ako su u međuvremenu dobili specijalizaciju za potrebe druge zdravstvene ustanove u Crnoj Gori, nijesu uzeti u postupak za odobravanje specijalizacije za potrebe Kliničkog centra.

Ovo se odnosi na kandidate:

- Zana Klimenta Skoko, dobila specijalizaciju iz oftalmologije i Jelena Paunović, dobila specijalizaciju iz ginekologije i akušerstva za potrebe JZU Opšte bolnice "B. Orlandić" u Baru.
- Selim Agić, dobio specijalizaciju iz interne medicine, Elmasa Kapetanović, dobila specijalizaciju iz otorinolaringologije i Ilda Agić dobila specijalizaciju iz pedijatrije, za potrebe JZU Opšte bolnice u Bijelom Polju i
- Jelena Pajčin, dobila specijalizaciju iz epidemiologije za potrebe JZU Opšte bolnice u Kotoru.

O svim dešavanjima od momenta raspisivanja konkursa do objavljivanja rang liste, kandidati su blagovremeno bili informisani, na oglasnoj tabli Kliničkog centra i Sajtu Centra za nauku KC CG.

Prema redosledu na rang listi, kandidatima je odobrena specijalizacija: Radonjić Petri i Petković Draženki iz interne medicine (KKH) za potrebe Klinike za bolesti srca; Taušan Lješnjak Maji oftalmologija za potrebe Klinike za očne bolesti; Lukić Milošu interna medicina sa usmjerenjem za gastroenterohepatologiju za potrebe Interne klinike; tako da su se stekli uslovi da se specijalizacija iz radiologije za potrebe Centra za radiološku dijagnostiku odobri Čaveliš Luki, Lončar Danijeli, Tapušević Tamari i Koska Ani.

Zahtjevi ostalih prijavljenih kandidata su odbijeni.

U skladu sa članom 105. Stav 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti međusobna prava i obaveze između zdravstvene ustanove i zdravstvenog radnika kome je odobrena specijalizacija uređuju se ugovorom.

Saglasno navedenom odlučeno je kao u izreci.

**PRAVNA POUKA:** Protiv ove odluke može se izjaviti žalba Odboru direktora KC CG u roku od 15 dana od dana dostavljanja iste.

Pripremila: K. Milica, *dipl. pravnik*

**DOSTAVLJENO**

- Kandidatu,
- Ministarstvu zdravlja,
- Službi za pravne i kadr. poslove,
- Centru za nauku,
- Medicinskom fakultetu u Podgorici i
- A/a.

**DIREKTOR,**

**Prof. dr Ranko Lazović**

*Ranko Lazović*



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-14250/12/

Podgorica, 14.09.2016 godine

Na osnovu čl. 24 Zakona o radu ( "Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14 ),

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, sa sjedištem u Podgorica, ul. Ljubljanska Bb,

koju zastupa d i r e k t o r PROF. DR RANKO LAZOVIĆ,

i dr TAMARA TAPUŠKOVIĆ, iz Podgorica sa JMB                      zaključuju ,

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica ( u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa dr TAMARA TAPUŠKOVIĆ

(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima VII-I stepen stručne spreme, i po zanimanju je DOKTOR MEDICINE na NEODREĐENO VRIJEME.

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta CENTAR ZA RADIOLOŠKU DIJAGN. - CENT.ZA RADIOLOŠKU DIJAGNOSTIK - SPECIJALIZANT- RADIOLOGIJA 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 15.09.2016 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 15.09.2016 do godine.

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

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

#### Član 5

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

-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu VIII-2 sa koeficijentom 8.25 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za .5 % za započetu I 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 zahtjeva.

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 zahtjevaju 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 povredu 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 prinopredaja 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 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 Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

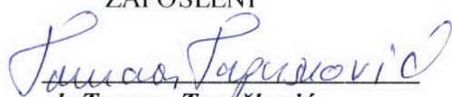
## Član 24

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

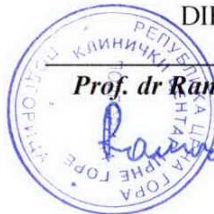
## Član 25

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: **KALEZIĆ VELIZARKA**  
**RUKOVODILAC ODJELJENJA**

ZAPOSLENI  
  
**dr Tamara Tapušević**

ZA POSLODAVCA  
DIREKTOR  
  
**Prof. dr Ranko Lazović**



**JAVNA ZDRAVSTVENA USTANOVA  
KLINIČKI CENTAR CRNE GORE**

Broj:03/01 - 14238/4

Podgorica, 02. 08. 2016.god.

Na osnovu člana 102. Stav 1. i člana 104. Zakona o zdravstvenoj zaštiti "Sl. list CG" br. 3 /2016), člana 26. Statuta Kliničkog centra Crne Gore, člana 4. Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi (" Sl. list RCG" br. 22/16 ) i Saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore br. 133- 58/2016 - 2 od 22.06.2016. godine, direktor **d o n o s i**,

**O D L U K U  
O ODOBRAVANJU SPECIJALIZACIJE**

1. Odobrava se specijalizacija iz oblasti urgentne medicine za potrebe Urgentnog centra, kandidatima:

- **PEROVIĆ MARINI** i

- **ŠĆEKIĆ JELENI**

2. Medjusobna prava i obaveze povodom odobrene specijalizacije, kandidati iz stava 1 ove odluke pojedinačno i Klinički centar Crne Gore urediće posebnim ugovorom.

3. Odbija se zahtjev za odobravanje specijalizacije iz urgentne medicine za potrebe Urgentnog centra, kandidata:

|           |           |
|-----------|-----------|
| Ajković   | Dijane    |
| Bibić     | Amera     |
| Jovanović | Mirjanë   |
| Božović   | Marije    |
| Ivanović  | Andree    |
| Papović   | Olivere i |
| Milošević | Vladmira  |

4. Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja koje će se izvršiti dostavljanjem kandidatima iz tačke 1 i 3 ove odluke.

### O b r a z l o ž e n j e

Konkursom za odobravanje specijalizacije zdravstvenim radnicima i zdravstvenim saradnicima za potrebe Kliničkog centra Crne Gore objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" od 25. 06. 2016.godine, tražene su dvije specijalizacije iz oblasti urgentne medicine za potrebe Urgentnog centra.

Primjenom kriterijuma utvrdjenih Pravilnikom o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), a koji se odnose na uspjeh na studijama izražen prosječnom ocjenom, uspjeh iz predmeta iz oblasti za koju se odobrava specijalizacija, dužinu studiranja, poznavanje stranog jezika i rezultat usmenog intervjua, obavljen dana 21.07.2016.g. utvrđeno je da prijavljeni kandidati imaju slijedeći broj bodova:

| Prezime   | Ime      | UKUPNO |
|-----------|----------|--------|
| Perović   | Marina   | 188,1  |
| Šćekić    | Jelena   | 171,8  |
| Ajković   | Dijana   | 169,3  |
| Bibić     | Amer     | 159,1  |
| Jovanović | Mirjana  | 156,7  |
| Božović   | Marija   | 148    |
| Ivanović  | Andrea   | 145    |
| Papović   | Olivera  | 132,4  |
| Milošević | Vladimir | 131,7  |

Postupak izbora za sve prijavljene kandidate sproveden je jedinstveno u odnosu na sve tačke raspisanog konkursa i sve podnesene prijave.

Kriterijum "dužina studiranja" je definisan za svakog kandidata prema uslovima koji su važili u vrijeme i na fakultetu gdje je taj kandidat studirao, prema dopisima fakulteta.

računa kao godina produžetka studiranja jer je u dokumentaciji eksplicitno navedeno da u vrijeme boravka na studijskom programu, njima nije bilo dozvoljeno polaganje ispita na matičnom fakultetu.

Klinički centar se obratio dopisom br. 03/01-13898 od 28.07.2016.g., Ministarstvu zdravlja Crne Gore, za tumačenje čl. 7 Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), nakon čega je dobijen odgovor, dopisom br. 011 -256/2016 – 2 od 28.07.2016.

Kandidati koji su konkurisali za odobravanje specijalizacije za potrebe KC CG, ako su u međuvremenu dobili specijalizaciju za potrebe druge zdravstvene ustanove u Crnoj Gori, nijesu uzeti u postupak za odobravanje specijalizacije za potrebe Kliničkog centra. Ovo se odnosi na kandidate:

- Zana Klimenta Skoko, dobila specijalizaciju iz oftalmologije i Jelena Paunović, dobila specijalizaciju iz ginekologije i akušerstva za potrebe JZU Opšte bolnice "B. Orlandić" u Baru.
- Selim Agić, dobio specijalizaciju iz interne medicine, Elmasa Kapetanović, dobila specijalizaciju iz otorinolaringologije i Ilda Agić dobila specijalizaciju iz pedijatrije, za potrebe JZU Opšte bolnice u Bijelom Polju i
- Jelena Pajčin, dobila specijalizaciju iz epidemiologije za potrebe JZU Opšte bolnice u Kotoru.

O svim dešavanjima od momenta raspisivanja konkursa do objavljivanja rang liste, kandidati su blagovremeno bili informisani, na oglasnoj tabli Kliničkog centra i Sajtu Centra za nauku KC CG.

Prema redosledu na rang listi, specijalizacija iz urgentne medicine za potrebe Urgentnog centra, odobrava se Perović Marini i Šćekić Jeleni.

Zahtjevi ostalih prijavljenih kandidata su odbijeni.

U skladu sa članom 105. Stav 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti međusobna prava i obaveze između zdravstvene ustanove i zdravstvenog radnika koje je odobrena specijalizacija uređuju se ugovorom.

Saglasno navedenom odlučeno je kao u izreci.

**PRAVNA POUKA:** Protiv ove odluke može se izjaviti žalba Odboru direktora KC CG u roku od 15 dana od dana dostavljanja iste.

Pripremila: K. Milica, dipl. pravnik

#### DOSTAVLJENO

- Kandidatu,
- Ministarstvu zdravlja,
- Službi za pravne i kadr. poslove,
- Centru za nauku,
- Medicinskom fakultetu u Podgorici i
- A/a.

**DIREKTOR,**

Prof. dr Ranko Lazović

*Ranko Lazović*



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-14238/4/1

Podgorica, 15.09.2016 godine

Na osnovu čl. 24 Zakona o radu ( "Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14 ),

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, sa sjedištem u Podgorica, ul. Ljubljanska Bb,

koju zastupa d i r e k t o r PROF. DR RANKO LAZOVIĆ,

i dr MARINA PEROVIĆ, iz Podgorica sa JMB                      zaključuju ,

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica ( u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa dr MARINA PEROVIĆ

(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima VII-I stepen stručne spreme, i po zanimanju je DOKTOR MEDICINE na NEODREĐENO VRIJEME.

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta URGENTNI CENTAR - URGENTNI CENTAR - SPECIJALIZANT IZ URGENTNE MEDICINE

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 16.09.2016 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 16.09.2016 do godine.

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

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

#### Član 5

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

-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu VIII-2 sa koeficijentom 8.25 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za .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 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 zahtjeva.

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 zahtjevaju 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 povredu 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 sprječenošć 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 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 Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

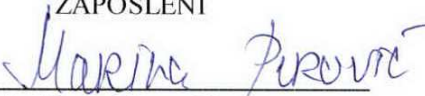
## Član 24

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: **KALEZIĆ VELIZARKA**  
**RUKOVODILAC ODJELJENJA**

ZAPOSLENI  
  
**dr Marina Perović**

ZA POSLODAVCA  
DIREKTOR  
  
**Prof. dr. Ranko Lazović**



**JAVNA ZDRAVSTVENA USTANOVA  
KLINIČKI CENTAR CRNE GORE**

Broj:03/01 - 14258

Podgorica, 02. 08. 2016.god.

Na osnovu člana 102. Stav 1. i člana 104. Zakona o zdravstvenoj zaštiti "Sl. list CG" br. 3 /2016), člana 26. Statuta Kliničkog centra Crne Gore, člana 4. Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG" br. 22/16 ) i Saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore br. 133- 58/2016 - 2 od 22.06.2016. godine, direktor **d o n o s i**,

**ODLUKU  
O ODOBRAVANJU SPECIJALIZACIJE**

1. Odobrava se specijalizacija iz oblasti fizikalne medicine i rehabilitacije za potrebe Centra za FM i R kandidatu:

**- NIKČEVIĆ - VUKOVIĆ IRENI**

2. Medjusobna prava i obaveze povodom odobrene specijalizacije, kandidat iz stava 1 ove odluke i Klinički centar Crne Gore urediće posebnim ugovorom.
3. Odbija se zahtjev za odobravanje specijalizacije iz fizikalne medicine za potrebe Centra za FM i R kandidata:

|            |           |
|------------|-----------|
| Petković   | Draženske |
| Mrdak      | Lucije    |
| Taušan-    |           |
| Lješnjak   | Maje      |
| Lukić      | Miloša    |
| Koprivice  | Bojana    |
| Golubović  | Bojane    |
| Janjušević | Branke    |
| Frljučkić  | Adele     |
| Mitrović   | Snežane   |
| Čađenović  | Nevene    |
| Hodžić     | Šućurija  |
| Filipović  | Vladimira |

|            |           |
|------------|-----------|
| Šćekić     | Anice     |
| Šipčić     | Sladane   |
| Mašković   | Tamare    |
| Milić      | Dejanae   |
| Gjeka      | Ardite    |
| Đurišić    | Adrijane  |
| Jeknić-    |           |
| Vučetić    | Jelene    |
| Bibić      | Amera     |
| Koljenšić  | Danke     |
| Agić       | Ildes     |
| Đurović    | Mare      |
| Radunović  | Ksenije   |
| Stojović   | Jelene    |
| Marković   | Ane       |
| Samardžić  | Ivan      |
| Šarić      | Sanje     |
| Vujović    | Saše      |
| Ivanović   | Andree    |
| Milošević  | Vladimira |
| Đurašković | Tatjane   |
| Lakčević   | Milice i  |
| Martinović | Sava      |

4. Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja koje će se izvršiti dostavljanjem kandidatima iz tačke 1 i 3 ove odluke.

### O b r a z l o ž e n j e

Konkursom za odobravanje specijalizacije zdravstvenim radnicima i zdravstvenim saradnicima za potrebe Kliničkog centra Crne Gore objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" od 25. 06. 2016.godine, tražena je jedna specijalizacija iz fizikalne medicine i rehabilitacije za potrebe FM i R.

Primjenom kriterijuma utvrdjenih Pravilnikom o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), a koji se odnose na uspjeh na studijama izražen prosječnom ocjenom, uspjeh iz predmeta iz oblasti za koju se odobrava specijalizacija, dužinu studiranja, poznavanje stranog jezika i rezultat usmenog intervjua, obavljen dana 22.07.2016.g. utvrđeno je da prijavljeni kandidati imaju slijedeći broj bodova:

| Prezime  | Ime       | UKUPNO |
|----------|-----------|--------|
| Petković | Draženska | 213,1  |
| Mrdak    | Lucija    | 206,4  |

|            |          |       |
|------------|----------|-------|
| Taušan-    |          |       |
| Lješnjak   | Maja     | 202,2 |
| Lukić      | Miloš    | 202,1 |
| Nikčević-  |          |       |
| Vuković    | Irena    | 200   |
| Koprivica  | Bojan    | 198,7 |
| Golubović  | Bojana   | 195,2 |
| Janjušević | Branka   | 193,6 |
| Frljučkić  | Adela    | 190,1 |
| Mitrović   | Snežana  | 189,1 |
| Čađenović  | Nevena   | 185,6 |
| Hodžić     | Šućuri   | 182,4 |
| Filipović  | Vladimir | 180,8 |
| Ščekić     | Anica    | 180,8 |
| Šipčić     | Sladana  | 179,9 |
| Mašković   | Tamara   | 176,1 |
| Milić      | Dejana   | 175,4 |
| Gjeka      | Ardita   | 170   |
| Đurišić    | Adrijana | 166,6 |
| Jeknić-    |          |       |
| Vučetić    | Jelena   | 164,5 |
| Bibić      | Amer     | 164,1 |
| Koljenšić  | Danka    | 163   |
| Agić       | Ilda     | 162   |
| Đurović    | Mara     | 161,4 |
| Radunović  | Ksenija  | 160,9 |
| Stojović   | Jelena   | 160,2 |
| Marković   | Ana      | 155   |
| Samardžić  | Ivan     | 149,1 |
| Šarić      | Sanja    | 146,4 |
| Vujović    | Saša     | 145,6 |
| Ivanović   | Andrea   | 145   |
| Milošević  | Vladimir | 141,7 |
| Đurašković | Tatjana  | 137,4 |
| Lakčević   | Milica   | 131,1 |
| Martinović | Savo     | 117,3 |

Postupak izbora za sve prijavljene kandidate sproveden je jedinstveno u odnosu na sve tačke raspisanog konkursa i sve podnesene prijave.

Kriterijum " dužina studiranja" je definisan za svakog kandidata prema uslovima koji su važili u vrijeme i na fakultetu gdje je taj kandidat studirao, prema dopisima fakulteta.

Kandidati, koji su dostavili dokumentaciju da su boravili u inostranstvu na studijskom programu "Tempus", Centar za nauku je donio odluku da se njima ta godina ne računa kao godina produžetka studiranja jer je u dokumentaciji eksplicitno navedeno da u

vrijeme boravka na studijskom programu, njima nije bilo dozvoljeno polaganje ispita na matičnom fakultetu.

Klinički centar se obratio dopisom br. 03/01-13898 od 28.07.2016.g. Ministarstvu zdravlja Crne Gore, za tumačenje čl. 7 Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), nakon čega je dobijen odgovor, dopisom br. 011 -256/2016 – 2 od 28.07.2016.

Kandidati koji su konkurisali za odobravanje specijalizacije za potrebe KC CG, ako su u međuvremenu dobili specijalizaciju za potrebe druge zdravstvene ustanove u Crnoj Gori, nijesu uzeti u postupak za odobravanje specijalizacije za potrebe Kliničkog centra.

Ovo se odnosi na kandidate:

- Zana Klimenta Skoko, dobila specijalizaciju iz oftalmologije i Jelena Paunović, dobila specijalizaciju iz ginekologije i akušerstva za potrebe JZU Opšte bolnice "B. Orlandić" u Baru.
- Selim Agić, dobio specijalizaciju iz interne medicine, Elmasa Kapetanović, dobila specijalizaciju iz otorinolaringologije i Ilda Agić dobila specijalizaciju iz pedijatrije, za potrebe JZU Opšte bolnice u Bijelom Polju i
- Jelena Pajčin, dobila specijalizaciju iz epidemiologije za potrebe JZU Opšte bolnice u Kotoru.

O svim dešavanjima od momenta raspisivanja konkursa do objavljivanja rang liste, kandidati su blagovremeno bili informisani, na oglasnoj tabli Kliničkog centra i Sajtu Centra za nauku KC CG.

Prema redosledu na rang listi, odobrene su specijalizacije kandidatim: Petković Draženki iz interne medicine sa usmjerenjem za kardiologiju (KKH) za potrebe Klinike za bolesti srca; Taušan - Lješnjak Maji iz oftalmologije za potrebe Klinike za očne bolesti; Lukić Milošu iz interne medicine sa usmjerenjem za gastroenterohepatologiju za potrebe Interne klinike; pa se specijalizacija iz fizikalne medicine i rehabilitacije za potrebe Centra za FM i R odobrava Nikčević – Vuković Ireni.

Zahtevi ostalih prijavljenih kandidata su odbijeni.

U skladu sa članom 105. Stav 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti međusobna prava i obaveze između zdravstvene ustanove i zdravstvenog radnika kome je odobrena specijalizacija uređuju se ugovorom.

Saglasno navedenom odlučeno je kao u izreci.

**PRAVNA POUKA:** Protiv ove odluke može se izjaviti žalba Odboru direktora KC CG u roku od 15 dana od dana dostavljanja iste.

Pripremila: K. Milica, državnik

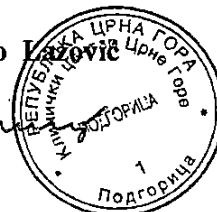
#### DOSTAVLJENO

- Kandidatu,
- Ministarstvu zdravlja,
- Službi za pravne i kadr. poslove,
- Centru za nauku,
- Medicinskom fakultetu u Podgorici i
- A/a.

**DIREKTOR,**

Prof. dr Ranko Lazović

*Ranko Lazović*



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-14258/1

Podgorica, 15.09.2016 godine

Na osnovu čl. 24 Zakona o radu ( "Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14 ),

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, sa sjedištem u Podgorica, ul. Ljubljanska Bb,

koju zastupa d i r e k t o r PROF. DR RANKO LAZOVIĆ,

i dr IRENA NIKČEVIĆ VUKOVIĆ, iz Podgorica sa JME [REDACTED] zaključuju ,

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica ( u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa dr IRENA NIKČEVIĆ VUKOVIĆ

(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima VII-I stepen stručne spreme, i po zanimanju je DOKTOR MEDICINE na NEODREĐENO VRIJEME.

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta CENTAR ZA FIZ. MED. I REH. - CENT.ZA FIZIK.MED.I REHABILIT - SPECIJALIZANT FIZIKALNE MEDICINE 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 15.09.2016 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 15.09.2016 do godine.

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

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

#### Član 5

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

-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu VIII-2 sa koeficijentom 8.25 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za 1.5 % za započetu 3 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 zahtjeva.

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 zahtjevaju 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 povredu 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 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 - 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 Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 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: **KALEZIĆ VELIZARKA**  
**RUKOVODILAC ODJELJENJA**

ZAPOSLENI

Irena Nikčević Vuković  
dr Irena Nikčević Vuković  
005/465 805

ZA POSLODAVCA  
DIREKTOR

Prof. dr Ranko Lazović  
 

**JAVNA ZDRAVSTVENA USTANOVA  
KLINIČKI CENTAR CRNE GORE**

Broj:03/01 - 14231/1

Podgorica, 02.08.2016.god.

Na osnovu člana 102. Stav 1. i člana 104. Zakona o zdravstvenoj zaštiti "Sl. list CG" br. 3 /2016), člana 26. Statuta Kliničkog centra Crne Gore, člana 4. Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi (" Sl. list RCG" br. 22/16 ) i Saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore br. 133- 58/2016 - 2 od 22.06.2016. godine, direktor **d o n o s i**,

**O D L U K U  
O ODOBRAVANJU SPECIJALIZACIJE**

1.Odobrava se specijalizacija iz oblasti interne medicine za potrebe Interne klinike, kandidatima:

- **LUKIĆ MILOŠU i**
- **VUČETIĆ SANJI**

2. Medjusobna prava i obaveze povodom odobrene specijalizacije, kandidati iz stava 1 ove odluke pojedinačno i Klinički centar Crne Gore urediće posebnim ugovorom.

3. Odbija se zahtjev za odobravanje specijalizacije iz interne medicine za potrebe Interne klinike kandidata:

|           |           |
|-----------|-----------|
| Vujović   | Teodore   |
| Drinčić   | Tanje     |
| Raičević  | Sandre    |
| Petković  | Draženke  |
| Radonjić  | Petre     |
| Taušan-   | Maje      |
| Lješnjak  |           |
| Šaban     | Jovane    |
| Koprivice | Bojana    |
| Madžgalj  | Dragomira |
| Ašanin    | Dejane    |
| Bibić     | Melihe    |
| Stanović  | Andrijane |
| Lončar    | Danijeke  |

|             |          |
|-------------|----------|
| Mavrić      | Hakije   |
| Sekulić     | Milene   |
| Tapušковиć  | Tamare   |
| Agović      | Semira   |
| Ajković     | Dijane   |
| Mašković    | Tamare   |
| Kovačević   | Denise   |
| Delević     | Nikole   |
| Kaluđerović | Marije   |
| Tijanić-    | Mirjane  |
| Malidžan    |          |
| Bibić       | Amera    |
| Koljenšić   | Danke    |
| Gjeka       | Ardite   |
| Ivanović    | Miloša i |
| Durović     | Ivana.   |

4. Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja koje će se izvršiti dostavljanjem kandidatima iz tačke 1 i 3 ove odluke.

### O b r a z l o ž e n j e

Konkursom za odobravanje specijalizacije zdravstvenim radnicima i zdravstvenim saradnicima za potrebe Kliničkog centra Crne Gore objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" od 25. 06. 2016. godine, tražene su dvije specijalizacija iz oblasti interne medicine sa usmjerenjem za gastroenterohepatologiju za potrebe Interne klinike.

Primjenom kriterijuma utvrdjenih Pravilnikom o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), a koji se odnose na uspjeh na studijama izražen prosječnom ocjenom, uspjeh iz predmeta iz oblasti za koju se odobrava specijalizacija, dužinu studiranja, poznavanje stranog jezika i rezultat usmenog intervjua, obavljen dana 21.07.2016.g. utvrđeno je da prijavljeni kandidati imaju slijedeći broj bodova:

| Prezime  | Ime      | Ukupno |
|----------|----------|--------|
| Vujović  | Teodora  | 219    |
| Drinčić  | Tanja    | 215,9  |
| Raičević | Sandra   | 209,7  |
| Petković | Dražanka | 209,1  |
| Radonjić | Petra    | 207,5  |
| Taušan-  | Maja     | 203,2  |
| Lješnjak |          |        |
| Šaban    | Jovana   | 201,7  |

|             |           |       |
|-------------|-----------|-------|
| Lukić       | Miloš     | 201,1 |
| Vučetić     | Sanja     | 200,9 |
| Koprivica   | Bojan     | 200,7 |
| Madžgalj    | Dragomir  | 199,9 |
| Ašanin      | Dejana    | 194,4 |
| Bibić       | Meliha    | 193,7 |
| Stanović    | Andrijana | 191,1 |
| Lončar      | Danijela  | 189,8 |
| Mavrić      | Haki      | 189,3 |
| Sekulić     | Milena    | 188,7 |
| Tapušковиć  | Tamara    | 188,1 |
| Agović      | Semir     | 180,1 |
| Ajković     | Dijana    | 176,3 |
| Mašković    | Tamara    | 176,1 |
| Kovačević   | Denisa    | 172,4 |
| Delević     | Nikola    | 170,4 |
| Kaluđerović | Marija    | 166,4 |
| Tijanić-    | Mirjana   | 165,8 |
| Malidžan    |           |       |
| Bibić       | Amer      | 164,1 |
| Koljenšić   | Danka     | 163   |
| Gjeka       | Ardita    | 160   |
| Ivanović    | Miloš     | 153,5 |
| Đurović     | Ivan      | 151,8 |

Postupak izbora za sve prijavljene kandidate sproveden je jedinstveno u odnosu na sve tačke raspisanog konkursa i sve podnesene prijave.

Kriterijum " dužina studiranja" je definisan za svakog kandidata prema uslovima koji su važili u vrijeme i na fakultetu gdje je taj kandidat studirao, prema dopisima fakulteta.

Kandidati, koji su dostavili dokumentaciju da su boravili u inostranstvu na studijskom programu "Tempus ", Centar za nauku je donio odluku da se njima ta godina ne računa kao godina produžetka studiranja jer je u dokumentaciji eksplicitno navedeno da u vrijeme boravka na studijskom programu, njima nije bilo dozvoljeno polaganje ispita na matičnom fakultetu.

Klinički centar se obratio dopisom br. 03/01-13898 od 28.07.2016.g., Ministarstvu zdravlja

Crne Gore, za tumačenje čl. 7 Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), nakon čega je dobijen odgovor, dopisom br. 011 -256/2016 – 2 od 28.07.2016.

Kandidati koji su konkurisali za odobravanje specijalizacije za potrebe KC CG, ako su u međuvremenu dobili specijalizaciju za potrebe druge zdravstvene ustanove u Crnoj Gori, nijesu uzeti u postupak za odobravanje specijalizacije za potrebe Kliničkog centra.

Ovo se odnosi na kandidate:

- Zana Klimenta Skoko, dobila specijalizaciju iz oftalmologije i Jelena Paunović, dobila specijalizaciju iz ginekologije i akušerstva za potrebe JZU Opšte bolnice " B. Orlandić " u Baru.
- Selim Agić, dobio specijalizaciju iz interne medicine, Elmasa Kapetanović, dobila specijalizaciju iz otorinolaringologije i Ilda Agić dobila specijalizaciju iz pedijatrije, za potrebe JZU Opšte bolnice u Bijelom Polju i
- Jelena Pajčin, dobila specijalizaciju iz epidemiologije za potrebe JZU Opšte bolnice u Kotoru.

O svim dešavanjima od momenta raspisivanja konkursa do objavljivanja rang liste, kandidati su blagovremeno bili informisani, na oglasnoj tabli Kliničkog centra i Sajtu Centra za nauku KC CG.

Prema redosledu sa rang liste odobrene su specijalizacije kanidatima: Tamari Vujović i Tanji Drinčić, iz interne medicine – kardiologija za KK - za potrebe Klinike za bolesti srca, Sandri Raičević, iz neurologije za potrebe Urgentnog centra, Petković Draženki i Radonjić Petri, iz interne medicine – kardiologija za KKH, za potrebe Klinike za bolesti srca, Taušan Lješnjak Maji iz oftalmologije za potrebe Klinike za očne bolesti, pa su se stekli uslovi da se specijalizacija iz oblasti interne medicine sa usmjerenjem za gastroenterohepatologiju za potrebe Interne klinike odobri Milošu Lukiću i Sanji Vučetić.

Zahtjevi ostalih prijavljenih kandidata su odbijeni.

U skladu sa članom 105. Stav 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti međusobna prava i obaveze između zdravstvene ustanove i zdravstvenog radnika kome je odobrena specijalizacija uređuju se ugovorom.

Saglasno navedenom odlučeno je kao u izreci.

**PRAVNA POUKA:** Protiv ove odluke može se izjaviti žalba Odboru direktora KC CG u roku od 15 dana od dana dostavljanja iste.

Pripremila: K. Milica, dipl. pravnik 

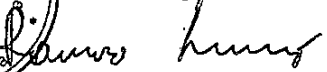
#### DOSTAVLJENO

- Kandidatu,
- Ministarstvu zdravlja,
- Službi za pravne i kadr. poslove,
- Centru za nauku,
- Medicinskom fakultetu u Podgorici i
- A/a.



**DIREKTOR,**

**Prof. dr Ranko Lazović**



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE  
Br. 03/01-1423/1/1  
Podgorica, 15.09.2016 godine

Na osnovu čl. 24 Zakona o radu ( "Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14 ),  
JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, sa sjedištem u Podgorica, ul. Ljubljanska Bb,  
koju zastupa d i r e k t o r PROF. DR RANKO LAZOVIĆ,  
i dr SANJA VUČETIĆ, iz Podgorica sa JMB                      zaključuju ,

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica ( u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa dr  
SANJA VUČETIĆ

(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima VII-I stepen stručne spreme, i po zanimanju je DOKTOR MEDICINE  
na NEODREĐENO VRIJEME.

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta INTERNA KLINIKA - INTERNA KLINIKA -  
SPECIJALIZANT INTERNE MEDICINE  
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 19.09.2016 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 19.09.2016 do godine.

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

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

#### Član 5

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

-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu VIII-2 sa koeficijentom 8.25 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za 1 % 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 zahtjeva.

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 zahtjevaju 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 naručito:

- 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 povredu 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 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 - 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 Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

## Član 24

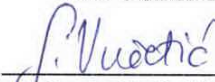
Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

## 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: **KALEZIĆ VELIZARKA**  
**RUKOVODILAC ODJELJENJA**

ZAPOSLENI

  
\_\_\_\_\_  
**dr Sanja Vučetić**

ZA POSLODAVCA  
DIREKTOR

  
\_\_\_\_\_  
**Prof. dr Ranko Lazović**



**JAVNA ZDRAVSTVENA USTANOVA  
KLINIČKI CENTAR CRNE GORE**

Broj:03/01 - 14231

Podgorica, 02.08.2016.god.

Na osnovu člana 102. Stav 1. i člana 104. Zakona o zdravstvenoj zaštiti "Sl. list CG" br. 3 /2016), člana 26. Statuta Kliničkog centra Crne Gore, člana 4. Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi (" Sl. list RCG" br. 22/16 ) i Saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore br. 133- 58/2016 - 2 od 22.06.2016. godine, direktor **d o n o s i**,

**O D L U K U  
O ODOBRAVANJU SPECIJALIZACIJE**

1.Odobrava se specijalizacija iz oblasti interne medicine za potrebe Interne klinike, kandidatima:

- LUKIĆ MILOŠU i
- VUČETIĆ SANJI

2. Medjusobna prava i obaveze povodom odobrene specijalizacije, kandidati iz stava 1 ove odluke pojedinačno i Klinički centar Crne Gore urediće posebnim ugovorom.

3. Odbija se zahtjev za odobravanje specijalizacije iz interne medicine za potrebe Interne klinike kandidata:

|           |           |
|-----------|-----------|
| Vujović   | Teodore   |
| Drinčić   | Tanje     |
| Raičević  | Sandre    |
| Petković  | Draženke  |
| Radonjić  | Petre     |
| Taušan-   | Maje      |
| Lješnjak  |           |
| Šaban     | Jovane    |
| Koprivice | Bojana    |
| Madžgalj  | Dragomira |
| Ašanin    | Dejane    |
| Bibić     | Melihe    |
| Stanović  | Andrijane |

|             |          |
|-------------|----------|
| Lončar      | Danijele |
| Mavrić      | Hakija   |
| Sekulić     | Milene   |
| Tapušковиć  | Tamare   |
| Agović      | Semira   |
| Ajković     | Dijane   |
| Mašković    | Tamare   |
| Kovačević   | Denise   |
| Delević     | Nikole   |
| Kaluđerović | Marije   |
| Tijanić-    | Mirjane  |
| Malidžan    |          |
| Bibić       | Amera    |
| Koljenšić   | Danke    |
| Gjeka       | Ardite   |
| Ivanović    | Miloša i |
| Đurović     | Ivana.   |

4. Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja koje će se izvršiti dostavljanjem kandidatima iz tačke 1 i 3 ove odluke.

### O b r a z l o ž e n j e

Konkursom za odobravanje specijalizacije zdravstvenim radnicima i zdravstvenim saradnicima za potrebe Kliničkog centra Crne Gore objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" od 25. 06. 2016. godine, tražene su dvije specijalizacije iz oblasti interne medicine sa usmjerenjem za gastroenteropatologiju za potrebe Interne klinike.

Primjenom kriterijuma utvrdjenih Pravilnikom o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), a koji se odnose na uspjeh na studijama izražen prosječnom ocjenom, uspjeh iz predmeta iz oblasti za koju se odobrava specijalizacija, dužinu studiranja, poznavanje stranog jezika i rezultat usmenog intervjua, obavljen dana 21.07.2016.g. utvrđeno je da prijavljeni kandidati imaju slijedeći broj bodova:

| Prezime  | Ime      | Ukupno |
|----------|----------|--------|
| Vujović  | Teodora  | 219    |
| Drinčić  | Tanja    | 215,9  |
| Raičević | Sandra   | 209,7  |
| Petković | Dražanka | 209,1  |
| Radonjić | Petra    | 207,5  |
| Taušan-  | Maja     | 203,2  |
| Lješnjak |          |        |

|             |           |       |
|-------------|-----------|-------|
| Šaban       | Jovana    | 201,7 |
| Lukić       | Miloš     | 201,1 |
| Vučetić     | Sanja     | 200,9 |
| Koprivica   | Bojan     | 200,7 |
| Madžgalj    | Dragomir  | 199,9 |
|             |           |       |
| Ašanin      | Dejana    | 194,4 |
| Bibić       | Meliha    | 193,7 |
| Stanović    | Andrijana | 191,1 |
| Lončar      | Danijela  | 189,8 |
| Mavrić      | Haki      | 189,3 |
| Sekulić     | Milena    | 188,7 |
| Tapušковиć  | Tamara    | 188,1 |
| Agović      | Semir     | 180,1 |
| Ajković     | Dijana    | 176,3 |
| Mašković    | Tamara    | 176,1 |
| Kovačević   | Denisa    | 172,4 |
| Delević     | Nikola    | 170,4 |
| Kaluđerović | Marija    | 166,4 |
| Tijanić-    | Mirjana   | 165,8 |
| Malidžan    |           |       |
| Bibić       | Amer      | 164,1 |
| Koljenšić   | Danka     | 163   |
| Gjeka       | Ardita    | 160   |
| Ivanović    | Miloš     | 153,5 |
| Đurović     | Ivan      | 151,8 |

Postupak izbora za sve prijavljene kandidate sproveden je jedinstveno u odnosu na sve tačke raspisanog konkursa i sve podnesene prijave.

Kriterijum "dužina studiranja" je definisan za svakog kandidata prema uslovima koji su važili u vrijeme i na fakultetu gdje je taj kandidat studirao, prema dopisima fakulteta.

Kandidati, koji su dostavili dokumentaciju da su boravili u inostranstvu na studijskom programu "Tempus", Centar za nauku je donio odluku da se njima ta godina ne računa kao godina produžetka studiranja jer je u dokumentaciji eksplicitno navedeno da u vrijeme boravka na studijskom programu, njima nije bilo dozvoljeno polaganje ispita na matičnom fakultetu.

Klinički centar se obratio dopisom br. 03/01-13898 od 28.07.2016.g., Ministarstvu zdravlja

Crne Gore, za tumačenje čl. 7 Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), nakon čega je dobijen odgovor, dopisom br. 011 -256/2016 – 2 od 28.07.2016.

Kandidati koji su konkurisali za odobravanje specijalizacije za potrebe KC CG, ako su u međuvremenu dobili specijalizaciju za potrebe druge zdravstvene ustanove u Crnoj Gori, nijesu uzeti u postupak za odobravanje specijalizacije za potrebe Kliničkog centra.

Ovo se odnosi na kandidate:

- Zana Klimenta Skoko, dobila specijalizaciju iz oftalmologije i Jelena Paunović, dobila specijalizaciju iz ginekologije i akušerstva za potrebe JZU Opšte bolnice " B. Orlandić " u Baru.
- Selim Agić, dobio specijalizaciju iz interne medicine, Elmasa Kapetanović, dobila specijalizaciju iz otorinolaringologije i Ilda Agić dobila specijalizaciju iz pedijatrije, za potrebe JZU Opšte bolnice u Bijelom Polju i
- Jelena Pajčin, dobila specijalizaciju iz epidemiologije za potrebe JZU Opšte bolnice u Kotoru.

O svim dešavanjima od momenta raspisivanja konkursa do objavljivanja rang liste, kandidati su blagovremeno bili informisani, na oglasnoj tabli Kliničkog centra i Sajtu Centra za nauku KC CG.

Prema redosledu sa rang liste odobrene su specijalizacije kanidatima: Tamari Vujović i Tanji Drinčić, iz interne medicine – kardiologija za KK - za potrebe Klinike za bolesti srca, Sandri Raičević, iz neurologije za potrebe Urgentnog centra, Petković Draženki i Radonjić Petri, iz interne medicine – kardiologija za KKH, za potrebe Klinike za bolesti srca, Taušan Lješnjak Maji iz oftalmologije za potrebe Klinike za očne bolesti, pa su se stekli uslovi da se specijalizacija iz oblasti interne medicine sa usmjerenjem za gastroenterohepatologiju za potrebe Interne klinike odobri Milošu Lukiću i Sanji Vučetić.

Zahtjevi ostalih prijavljenih kandidata su odbijeni.

U skladu sa članom 105. Stav 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti međusobna prava i obaveze između zdravstvene ustanove i zdravstvenog radnika kome je odobrena specijalizacija uređuju se ugovorom.

Saglasno navedenom odlučeno je kao u izreci.

**PRAVNA POUKA:** Protiv ove odluke može se izjaviti žalba Odboru direktora KC CG u roku od 15 dana od dana dostavljanja iste.

Pripremila: K. Milica, dipl. pravnik *K. Milica*

#### DOSTAVLJENO

- Kandidatu,
- Ministarstvu zdravlja,
- Službi za pravne i kadr. poslove,
- Centru za nauku,
- Medicinskom fakultetu u Podgorici i
- A/a.

**DIREKTOR,**

Prof. dr Ranko Lazović

*Ranko Lazović*



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-14231/1

Podgorica, 15.09.2016 godine

Na osnovu čl. 24 Zakona o radu ( "Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14 ),

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, sa sjedištem u Podgorica, ul. Ljubljanska Bb,

koju zastupa d i r e k t o r PROF. DR RANKO LAZOVIĆ,

i dr MILOŠ LUKIĆ, iz Podgorica sa JMBB [REDACTED] zaključuju ,

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica ( u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa dr MILOŠ LUKIĆ

(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima VII-I stepen stručne spreme, i po zanimanju je DOKTOR MEDICINE na NEODREĐENO VRIJEME.

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta INTERNA KLINIKA - INTERNA KLINIKA - SPECIJALIZANT INTERNE MEDICINE

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 19.09.2016 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 19.09.2016 do godine.

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

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

#### Član 5

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

-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu VIII-2 sa koeficijentom 8.25 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za 1.5 % za započetu 3 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 zahtjeva.

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 zahtjevaju 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 povredu 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 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 - 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 Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 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: **KALEZIĆ VELIZARKA**  
**UKOVODILAC ODJELJENJA**

ZAPOSLENI  
  
**dr Miloš Lukić**

ZA POSLODAVCA  
DIREKTOR  
  
**Prof. dr Ranko Lazović**

**JAVNA ZDRAVSTVENA USTANOVA  
KLINIČKI CENTAR CRNE GORE**

Broj:03/01 - 14238

Podgorica, 02. 08. 2016.god.

Na osnovu člana 102. Stav 1. i člana 104. Zakona o zdravstvenoj zaštiti "Sl. list CG" br. 3 /2016), člana 26. Statuta Kliničkog centra Crne Gore, člana 4. Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG" br. 22/16 ) i Saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore br. 133- 58/2016 - 2 od 22.06.2016. godine, direktor **d o n o s i**,

**O D L U K U  
O ODOBRAVANJU SPECIJALIZACIJE**

1. Odobrava se specijalizacija iz oblasti neurologije za potrebe Urgentnog centara, kandidatima:
  - RAIČEVIĆ SANDRI
  - MITRIĆ MARIJI i
  - KALAČ AIDI
2. Medjusobna prava i obaveze povodom odobrene specijalizacije, kandidati iz stava 1 ove odluke pojedinačno i Klinički centar Crne Gore urediće posebnim ugovorom.
3. Odbija se zahtjev za odobravanje specijalizacije iz neurologije za potrebe Urgentnog centra, kandidata:

|            |          |
|------------|----------|
| Rakočević  | Mine     |
| Koprivice  | Bojana   |
| Delević    | Nikole   |
| Golubović  | Bojane   |
| Nišavić    | Marka    |
| Madžgalj   | Dragomir |
| Čađenović  | Nevene   |
| Mašković   | Tamare   |
| Bulatović- |          |
| Šebek      | Snežane  |
| Miletić    | Ivane    |
| Milić      | Dejane   |
| Bibić      | Melihe   |
| Kovačević  | Denise   |

|           |         |
|-----------|---------|
| Koljenšić | Danke   |
| Ivanović  | Miloša  |
| Bibić     | Amera   |
| Samardžić | Ivana   |
| Tela      | Ardita  |
| Ajković   | Dijane  |
| Brajičić  | Mirjane |
| Božović   | Marije  |
| Đurović   | Mare i  |
| Papović   | Olivere |

4. Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja koje će se izvršiti dostavljanjem kandidatima iz tačke 1 i 3 ove odluke.

### O b r a z l o ž e n j e

Konkursom za odobravanje specijalizacije zdravstvenim radnicima i zdravstvenim saradnicima za potrebe Kliničkog centra Crne Gore objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" od 25. 06. 2016. godine, tražene su tri specijalizacije iz oblasti neurologije za potrebe Urgentnog centra.

Primjenom kriterijuma utvrdjenih Pravilnikom o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), a koji se odnose na uspjeh na studijama izražen prosječnom ocjenom, uspjeh iz predmeta iz oblasti za koju se odobrava specijalizacija, dužinu studiranja, poznavanje stranog jezika i rezultat usmenog intervjua, obavljen dana 21.07.2016.g. utvrđeno je da prijavljeni kandidati imaju slijedeći broj bodova:

| Prezime         | Ime      | UKUPNO |
|-----------------|----------|--------|
| Raičević        | Sandra   | 211,7  |
| Rakočević       | Mina     | 198,3  |
| Mitrić          | Marija   | 195,4  |
| Koprivica       | Bojan    | 192,7  |
| Kalač           | Aida     | 189,9  |
| Delević         | Nikola   | 189,4  |
| Golubović       | Bojana   | 189,2  |
| Nišavić         | Marko    | 187,5  |
| Madžgalj        | Dragomir | 186,9  |
| Čađenović       | Nevena   | 185,6  |
| Mašković        | Tamara   | 185,1  |
| Bulatović-Šebek | Snežana  | 184,1  |
| Miletić         | Ivana    | 181,4  |
| Milić           | Dejana   | 179,4  |
| Bibić           | Meliha   | 178,7  |
| Kovačević       | Denisa   | 172,4  |
| Koljenšić       | Danka    | 168    |

|           |         |       |
|-----------|---------|-------|
| Ivanović  | Miloš   | 165,5 |
| Bibić     | Amer    | 164,1 |
| Samardžić | Ivan    | 164,1 |
| Tela      | Ardit   | 162,9 |
| Ajković   | Dijana  | 157,3 |
| Brajičić  | Mirjana | 156,4 |
| Božović   | Marija  | 143   |
| Đurović   | Mara    | 141,4 |
| Papović   | Olivera | 134,4 |

Postupak izbora za sve prijavljene kandidate sproveden je jedinstveno u odnosu na sve tačke raspisanog konkursa i sve podnesene prijave.

Kriterijum " dužina studiranja" je definisan za svakog kandidata prema uslovima koji su važili u vrijeme i na fakultetu gdje je taj kandidat studirao, prema dopisima fakulteta.

Kandidati, koji su dostavili dokumentaciju da su boravili u inostranstvu na studijskom programu "Tempus", Centar za nauku je donio odluku da se njima ta godina ne računa kao godina produžetka studiranja jer je u dokumentaciji eksplicitno navedeno da u vrijeme boravka na studijskom programu, njima nije bilo dozvoljeno polaganje ispita na matičnom fakultetu.

Klinički centar se obratio dopisom br. 03/01-13898 od 28.07.2016.g., Ministarstvu zdravlja Crne Gore, za tumačenje čl. 7 Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), nakon čega je dobijen odgovor, dopisom br. 011 -256/2016 – 2 od 28.07.2016.

Kandidati koji su konkurisali za odobravanje specijalizacije za potrebe KC CG, ako su u međuvremenu dobili specijalizaciju za potrebe druge zdravstvene ustanove u Crnoj Gori, nijesu uzeti u postupak za odobravanje specijalizacije za potrebe Kliničkog centra. Ovo se odnosi na kandidate:

- Zana Klimenta Skoko, dobila specijalizaciju iz oftalmologije i Jelena Paučević, dobila specijalizaciju iz ginekologije i akušerstva za potrebe JZU Opšte bolnice " B. Orlandić " u Baru.
- Selim Agić, dobio specijalizaciju iz interne medicine, Elmasa Kapetanović, dobila specijalizaciju iz otorinolaringologije i Ilda Agić dobila specijalizaciju iz pedijatrije, za potrebe JZU Opšte bolnice u Bijelom Polju i
- Jelena Pajčin, dobila specijalizaciju iz epidemiologije za potrebe JZU Opšte bolnice u Kotoru.

O svim dešavanjima od momenta raspisivanja konkursa do objavljivanja rang liste, kandidati su blagovremeno bili informisani, na oglasnoj tabli Kliničkog centra i Sajtu Centra za nauku KC CG.

Prema redosledu na rang listi, odobrena je specijalizacija kandidatima: Rakočević Mini iz dječije neurologije za potrebe Instituta za bolesti djece, Koprivica Bojanu iz infektologije za

potrebe Klinike za infektivne bolesti, nakon čega su se stekli uslovi da se specijalizacija iz oblasti neurologije za potrebe Urgentnog centra odobri Raičević Sandri, Mitrić Mariji i Kalač Aidi.

Zahtjevi ostalih prijavljenih kandidata su odbijeni.

U skladu sa članom 105. Stav 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti međusobna prava i obaveze između zdravstvene ustanove i zdravstvenog radnika kome je odobrena specijalizacija uređuju se ugovorom.

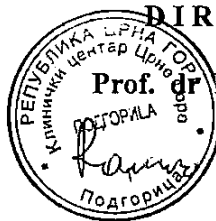
Saglasno navedenom odlučeno je kao u izreci.

**PRAVNA POUKA:** Protiv ove odluke može se izjaviti žalba Odboru direktora KC CG u roku od 15 dana od dana dostavljanja iste.

Pripremila: K. Milica, dipl. pravnik

#### DOSTAVLJENO

- Kandidatu,
- Ministarstvu zdravlja,
- Službi za pravne i kadr. poslove,
- Centru za nauku,
- Medicinskom fakultetu u Podgorici i
- A/a.



**DIREKTOR,**

**Prof. dr Ranko Lazović**

*[Handwritten signature]*

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-14238/1

Podgorica, 15.09.2016 godine

Na osnovu čl. 24 Zakona o radu ( "Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14 ),

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, sa sjedištem u Podgorica, ul. Ljubljanska Bb,

koju zastupa d i r e k t o r PROF. DR RANKO LAZOVIĆ,

i dr SANDRA RAIČEVIĆ, iz Podgorica sa JMB                      zaključuju ,

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica ( u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa dr SANDRA RAIČEVIĆ

(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima VII-I stepen stručne spreme, i po zanimanju je DOKTOR MEDICINE na NEODREĐENO VRIJEME.

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta URGENTNI CENTAR - URGENTNI CENTAR - SPECIJALIZANT IZ NEUROLOGIJE ZA URG.CE.

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 19.09.2016 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 19.09.2016 do godine.

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

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

#### Član 5

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

-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu VIII-2 sa koeficijentom 8.25 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za .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 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 zahtjeva.

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 zahtjevaju 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 povredu 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 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 - 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 Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

## Član 24

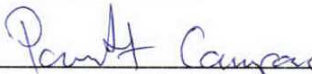
Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

## 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: **KALEZIĆ VELIZARKA**  
**UKOVODILAC ODJELJENJA**

ZAPOSLENI

  
**dr Sandra Raičević**

ZA POSLODAVCA  
DIREKTOR

  
**Prof. dr Ranko Lazović**  


**JAVNA ZDRAVSTVENA USTANOVA  
KLINIČKI CENTAR CRNE GORE**

Broj:03/01 - 14250/6

Podgorica, 02. 08. 2016.god.

Na osnovu člana 102. Stav 1. i člana 104. Zakona o zdravstvenoj zaštiti ("Sl. list CG" br. 3 /2016), člana 26. Statuta Kliničkog centra Crne Gore, člana 4. Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG" br. 22/16 ) i Saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore br. 133- 58/2016 - 2 od 22.06.2016. godine, direktor **d o n o s i**,

**ODLUKU  
O ODOBRAVANJU SPECIJALIZACIJE**

1. Odobrava se specijalizacija iz oblasti maksilofacijalne hirurgije za potrebe Klinike za ORL i MFH, kandidatu:

**- DUBORIJA MIRELI**

2. Medjusobna prava i obaveze povodom odobrene specijalizacije, kandidat iz stava 1 ove odluke i Klinički centar Crne Gore urediće posebnim ugovorom.
3. Odbija se zahtjev za odobravanje specijalizacije iz maksilofacijalne hirurgije za potrebe Klinike za ORL i MFH, kandidata:

|             |          |
|-------------|----------|
| Mijović     | Vasilija |
| Markišić    | Mirze    |
| Kalač       | Aide     |
| Kolinović   | Marije   |
| Jovanović   | Ivane    |
| Vujadinović | Miodraga |
| Čipović     | Vladana  |
| Ćosović     | Danila   |
| Pratljačić  | Dragana  |
| Milošević   | Vladmira |

4. Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja koje će se izvršiti dostavljanjem kandidatima iz tačke 1 i 3 ove odluke.

### O b r a z l o ž e n j e

Konkursom za odobravanje specijalizacije zdravstvenim radnicima i zdravstvenim saradnicima za potrebe Kliničkog centra Crne Gore objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" od 25. 06. 2016. godine, tražena je jedna specijalizacija iz oblasti maksilofacijalne hirurgije za potrebe Klinike za ORL i MFH.

Primjenom kriterijuma utvrdjenih Pravilnikom o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), a koji se odnose na uspjeh na studijama izražen prosječnom ocjenom, uspjeh iz predmeta iz oblasti za koju se odobrava specijalizacija, dužinu studiranja, poznavanje stranog jezika i rezultat usmenog intervjua, obavljen dana 22.07.2016.g. utvrđeno je da prijavljeni kandidati imaju slijedeći broj bodova:

| Prezime     | Ime      | UKUPNO |
|-------------|----------|--------|
| Mijović     | Vasilije | 206,2  |
| Markišić    | Mirza    | 198    |
| Duborija    | Mirela   | 196,9  |
| Kalač       | Aida     | 194,9  |
| Kolinović   | Marija   | 190,5  |
| Jovanović   | Ivana    | 189,5  |
| Vujadinović | Miodrag  | 179,6  |
| Čipović     | Vladan   | 177,2  |
| Ćosović     | Danilo   | 171,6  |
| Pratljačić  | Dragan   | 161,5  |
| Milošević   | Vladimir | 157,7  |

Postupak izbora za sve prijavljene kandidate sproveden je jedinstveno u odnosu na sve tačke raspisanog konkursa i sve podnesene prijave.

Kriterijum "dužina studiranja" je definisan za svakog kandidata prema uslovima koji su važili u vrijeme i na fakultetu gdje je taj kandidat studirao, prema dopisima fakulteta.

Kandidati, koji su dostavili dokumentaciju da su boravili u inostranstvu na studijskom programu "Tempus", Centar za nauku je donio odluku da se njima ta godina ne računa kao godina produžetka studiranja jer je u dokumentaciji eksplicitno navedeno da u

vrijeme boravka na studijskom programu, njima nije bilo dozvoljeno polaganje ispita na matičnom fakultetu.

Klinički centar se obratio dopisom br. 03/01-13898 od 28.07.2016.g., Ministarstvu zdravlja Crne Gore, za tumačenje čl. 7 Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), nakon čega je dobijen odgovor, dopisom br. 011 -256/2016 – 2 od 28.07.2016.

Kandidati koji su konkurisali za odobravanje specijalizacije za potrebe KC CG, ako su u međuvremenu dobili specijalizaciju za potrebe druge zdravstvene ustanove u Crnoj Gori, nijesu uzeti u postupak za odobravanje specijalizacije za potrebe Kliničkog centra.

Ovo se odnosi na kandidate:

- Zana Klimenta Skoko, dobila specijalizaciju iz oftalmologije i Jelena Paunović, dobila specijalizaciju iz ginekologije i akušerstva za potrebe JZU Opšte bolnice "B. Orlandić" u Baru.
- Selim Agić, dobio specijalizaciju iz interne medicine, Elmasa Kapetanović, dobila specijalizaciju iz otorinolaringologije i Ilda Agić dobila specijalizaciju iz pedijatrije, za potrebe JZU Opšte bolnice u Bijelom Polju i
- Jelena Pajčin, dobila specijalizaciju iz epidemiologije za potrebe JZU Opšte bolnice u Kotoru.

O svim dešavanjima od momenta raspisivanja konkursa do objavljivanja rang liste, kandidati su blagovremeno bili informisani, na oglasnoj tabli Kliničkog centra i Sajtu Centra za nauku KC CG.

Prema redosledu na rang listi, kandidatima su odobrene specijalizacije: Mijović Vasiliju iz plastične rekonstruktivne i estetske hirurgije za potrebe Hirurške klinike; Markišić Mirzi iz otorinolaringologije za potrebe Klinike za ORL i MFH; pa se specijalizacija iz maksilofacijalne hirurgije za potrebe Klinike za ORL i MFH odobrava Duborija Mireli.

Zahtjevi ostalih prijavljenih kandidata su odbijeni.

U skladu sa članom 105. Stav 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti međusobna prava i obaveze između zdravstvene ustanove i zdravstvenog radnika kome je odobrena specijalizacija uređuju se ugovorom.

Saglasno navedenom odlučeno je kao u izreci.

**PRAVNA POUKA:** Protiv ove odluke može se izjaviti žalba Odboru direktora KC CG u roku od 15 dana od dana dostavljanja iste.

Pripremila: K. Milica, dipl. pravnik

#### DOSTAVLJENO

- Kandidatu,
- Ministarstvu zdravlja,
- Službi za pravne i kadr. poslove,
- Centru za nauku,
- Medicinskom fakultetu u Podgorici i
- A/a.

**DIREKTOR,**  
**Prof. dr. Ranko Lazović**



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-14250/6/1

Podgorica, 14.09.2016 godine

Na osnovu čl. 24 Zakona o radu ( "Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14 ),

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, sa sjedištem u Podgorica, ul. Ljubljanska Bb,

koju zastupa d i r e k t o r PROF. DR RANKO LAZOVIĆ,

i dr MIRELA DUBORIJA, iz Podgorica sa JMB                      zaključuju ,

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica ( u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa dr MIRELA DUBORIJA

(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima VII-I stepen stručne spreme, i po zanimanju je DOKTOR MEDICINE na NEODREĐENO VRIJEME.

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta KLINIKA ZA OTOR. I MAX. HIRURG - KLIN.ZA OTORIN.I MAKSILOFA.HIR - SPECIJALIZANT MAXILOFAC.HIR.

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 15.09.2016 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 15.09.2016 do godine.

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

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

#### Član 5

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

-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu VIII-2 sa koeficijentom 8.25 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za 2.5 % za započetu 5 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 zahtjeva.

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 zahtjevaju 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 naručito:

- 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 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 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 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: **KALEZIĆ VELIZARKA**  
**UKOVODILAC ODJELJENJA**

ZAPOSLENI

*Mirela Duborija*  
**dr Mirela Duborija**

ZA POSLODAVCA  
DIREKTOR

**Prof. dr Ranko Lazović**



**JAVNA ZDRAVSTVENA USTANOVA  
KLINIČKI CENTAR CRNE GORE**

Broj:03/01 - 14250/7

Podgorica, 02. 08. 2016.god.

Na osnovu člana 102. Stav 1. i člana 104. Zakona o zdravstvenoj zaštiti "Sl. list CG" br. 3 /2016), člana 26. Statuta Kliničkog centra Crne Gore, člana 4. Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi (" Sl. list RCG" br. 22/16 ) i Saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore br. 133- 58/2016 - 2 od 22.06.2016. godine, direktor **d o n o s i**,

**O D L U K U  
O ODOBRAVANJU SPECIJALIZACIJE**

1. Odobrava se specijalizacija iz oblasti interne medicine za potrebe Klinike za onkologiju i radioterapiju, kandidatu:

- **VUKOVIĆ IVANI**

2. Medjusobna prava i obaveze povodom odobrene specijalizacije, kandidat iz stava 1 ove odluke i Klinički centar Crne Gore urediće posebnim ugovorom.

3. Odbija se zahtjev za odobravanje specijalizacije iz interne medicine za potrebe Klinike za onkologiju i radioterapiju, kandidata:

|                 |         |
|-----------------|---------|
| Vujović         | Teodore |
| Raičević        | Sandre  |
| Taušan-Lješnjak | Maje    |
| Lukić           | Miloša  |
| Vučetić         | Sanje   |
| Koprivice       | Bojana  |
| Šaban           | Jovane  |
| Mitrić          | Marije  |
| Nišavić         | Marka   |
| Golubović       | Bojane  |

|             |           |
|-------------|-----------|
| Đurović-    |           |
| Kovačević   | Anje      |
| Sekulić     | Milene    |
| Mašković    | Tamare    |
| Ščekić      | Jelene    |
| Kovačević   | Denise    |
| Delević     | Nikole    |
| Kaluđerović | Marije    |
| Tijanić-    |           |
| Malidžan    | Mirjane   |
| Bibić       | Amera     |
| Koljenšić   | Danke     |
| Raković     | Milene    |
| Jovanović   | Mirjane   |
| Bahović     | Bisere    |
| Metđonaj    | Emira     |
| Papović     | Olivere   |
| Đurašković  | Tatjane i |
| Martinović  | Sava      |

4. Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja koje će se izvršiti dostavljanjem kandidatima iz tačke 1 i 3 ove odluke.

### O b r a z l o ž e n j e

Konkursom za odobravanje specijalizacije zdravstvenim radnicima i zdravstvenim saradnicima za potrebe Kliničkog centra Crne Gore objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" od 25. 06. 2016.godine, tražena je jedna specijalizacija iz oblasti interne medicine za potrebe Klinike za onkologiju i radioterapiju.

Primjenom kriterijuma utvrdjenih Pravilnikom o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), a koji se odnose na uspjeh na studijama izražen prosječnom ocjenom, uspjeh iz predmeta iz oblasti za koju se odobrava specijalizacija, dužinu studiranja, poznavanje stranog jezika i rezultat usmenog intervjua, obavljen dana 21.07.2016.g. utvrđeno je da prijavljeni kandidati imaju slijedeći broj bodova:

| Prezime         | Ime     | UKUPNO |
|-----------------|---------|--------|
| Vujović         | Teodora | 219    |
| Raičević        | Sandra  | 209,7  |
| Vuković         | Ivana   | 204,7  |
| Taušan-Lješnjak | Maja    | 203,2  |

|             |         |       |
|-------------|---------|-------|
| Lukić       | Miloš   | 201,1 |
| Vučetić     | Sanja   | 200,9 |
| Koprivica   | Bojan   | 200,7 |
| Šaban       | Jovana  | 200,7 |
| Mitrić      | Marija  | 196,4 |
| Nišavić     | Marko   | 189,5 |
| Golubović   | Bojana  | 189,2 |
| Đurović-    |         |       |
| Kovačević   | Anja    | 188,9 |
| Sekulić     | Milena  | 188,7 |
| Mašković    | Tamara  | 176,1 |
| Šćekić      | Jelena  | 175,8 |
| Kovačević   | Denisa  | 172,4 |
| Delević     | Nikola  | 170,4 |
| Kaluđerović | Marija  | 166,4 |
| Tijanić-    |         |       |
| Malidžan    | Mirjana | 165,8 |
| Bibić       | Amer    | 164,1 |
| Koljenšić   | Danka   | 163   |
| Raković     | Milena  | 159,4 |
| Jovanović   | Mirjana | 156,7 |
| Bahović     | Bisera  | 155,8 |
| Metđonaj    | Emir    | 153,8 |
| Papović     | Olivera | 139,4 |
| Đurašković  | Tatjana | 137,4 |
| Martinović  | Savo    | 127,3 |

Postupak izbora za sve prijavljene kandidate sproveden je jedinstveno u odnosu na sve tačke raspisanog konkursa i sve podnesene prijave.

Kriterijum " dužina studiranja" je definisan za svakog kandidata prema uslovima koji su važili u vrijeme i na fakultetu gdje je taj kandidat studirao, prema dopisima fakulteta.

Kandidati, koji su dostavili dokumentaciju da su boravili u inostranstvu na studijskom programu "Tempus", Centar za nauku je donio odluku da se njima ta godina ne računa kao godina produžetka studiranja jer je u dokumentaciji eksplicitno navedeno da u vrijeme boravka na studijskom programu, njima nije bilo dozvoljeno polaganje ispita na matičnom fakultetu.

Klinički centar se obratio dopisom br. 03/01-13898 od 28.07.2016.g., Ministarstvu zdravlja Crne Gore, za tumačenje čl. 7 Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), nakon čega je dobijen odgovor, dopisom br. 011 -256/2016 – 2 od 28.07.2016.

Kandidati koji su konkurisali za odobravanje specijalizacije za potrebe KC CG, ako su u međuvremenu dobili specijalizaciju za potrebe druge zdravstvene ustanove u Crnoj Gori, nijesu uzeti u postupak za odobravanje specijalizacije za potrebe Kliničkog centra.

Ovo se odnosi na kandidate:

- Zana Klimenta Skoko, dobila specijalizaciju iz oftalmologije i Jelena Paunović, dobila specijalizaciju iz ginekologije i akušerstva za potrebe JZU Opšte bolnice "B. Orlandić" u Baru.
- Selim Agić, dobio specijalizaciju iz interne medicine, Elmasa Kapetanović, dobila specijalizaciju iz otorinolaringologije i Ilda Agić dobila specijalizaciju iz pedijatrije, za potrebe JZU Opšte bolnice u Bijelom Polju i
- Jelena Pajčin, dobila specijalizaciju iz epidemiologije za potrebe JZU Opšte bolnice u Kotoru.

O svim dešavanjima od momenta raspisivanja konkursa do objavljivanja rang liste, kandidati su blagovremeno bili informisani, na oglasnoj tabli Kliničkog centra i Sajtu Centra za nauku KC CG.

Prema redosledu na rang listi, kandidatima: Vujović Teodori je odobrena specijalizacija iz interne medicine (KK) za potrebe Klinike za bolesti seča; Raičević Sandri je odobrena specijalizacija iz neurologije za potrebe Urgentnog centra; pa se specijalizacija iz interne medicine za potrebe Klinike za onkologiju i radioterapiju odobrava Vuković Ivani.

Zahtjevi ostalih prijavljenih kandidata su odbijeni.

U skladu sa članom 105. Stav 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti međusobna prava i obaveze između zdravstvene ustanove i zdravstvenog radnika kome je odobrena specijalizacija uređuju se ugovorom.

Saglasno navedenom odlučeno je kao u izreci.

**PRAVNA POUKA:** Protiv ove odluke može se izjaviti žalba Odboru direktora KC CG u roku od 15 dana od dana dostavljanja iste.

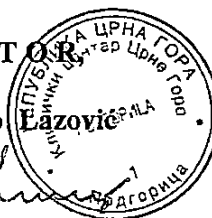
Pripremila: K. Milica, *[signature]* pravnik

#### DOSTAVLJENO

- Kandidatu,
- Ministarstvu zdravlja,
- Službi za pravne i kadr. poslove,
- Centru za nauku,
- Medicinskom fakultetu u Podgorici i
- A/a.

**DIREKTOR**

Prof. dr Ranko



- JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE  
Br. 03/01-14250/7/1
- Podgorica, 15.09.2016 godine

Na osnovu čl. 24 Zakona o radu ( "Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14 ),  
JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, sa sjedištem u Podgorica, ul. Ljubljanska Bb,  
koju zastupa d i r e k t o r PROF. DR RANKO LAZOVIĆ,  
i dr IVANA VUKOVIĆ, iz Podgorica sa JMBG [REDACTED] zaključuju ,

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica ( u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa dr IVANA VUKOVIĆ

(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima VII-I stepen stručne spreme, i po zanimanju je DOKTOR MEDICINE  
na NEODREĐENO VRIJEME.

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta KLINIKA ZA ONK. I RADIO TERAP. - KLINIKA ZA ONKOLO. I RADIOTERA - SPECIJALIZANT INTERNE MEDIC. ZA ONKOLOG  
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 19.09.2016 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 19.09.2016 do godine.

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

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

#### Član 5

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

-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu VIII-2 sa koeficijentom 8.25 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za .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 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 zahtjeva.

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 zahtjevaju 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 povredu 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 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 - 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 Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 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: **KALEZIĆ VELIZARKA**  
**UKOVODILAC ODJELJENJA**

ZAPOSLENI

*Ivana Vuković*  
**dr Ivana Vuković**

ZA POSLODAVCA  
DIREKTOR



**Prof. dr Ranko Lazović**

*Ranko Lazović*

**JAVNA ZDRAVSTVENA USTANOVA  
KLINIČKI CENTAR CRNE GORE**

Broj:03/01 - 14250

Podgorica, 02. 08. 2016.god.

Na osnovu člana 102. Stav 1. i člana 104. Zakona o zdravstvenoj zaštiti ("Sl. list CG" br. 3 /2016), člana 26. Statuta Kliničkog centra Crne Gore, člana 4. Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG" br. 22/16 ) i Saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore br. 133- 58/2016 - 2 od 22.06.2016. godine, direktor **d o n o s i,**

**O D L U K U  
O ODOBRAVANJU SPECIJALIZACIJE**

1. Odobrava se specijalizacija iz oblasti ginekologije i akušerstva za potrebe Klinike za ginekologiju i akušerstvo, kandidatima:
  - ŠIMUN VOJISLAVU i
  - ĐUKIĆ ANI
2. Medjusobna prava i obaveze povodom odobrene specijalizacije, kandidati iz stava 1 ove odluke pojedinačno i Klinički centar Crne Gore urediće posebnim ugovorom.
3. Odbija se zahtjev za odobravanje specijalizacije iz ginekologije i akušerstva za potrebe Klinike za ginekologiju i akušerstvo, kandidata:

|           |         |
|-----------|---------|
| Mandić    | Igora   |
| Jovanović | Ivane   |
| Koprivica | Bojana  |
| Maraš     | Željka  |
| Vujačić   | Sladane |
| Golubović | Bojane  |

|             |           |
|-------------|-----------|
| Ivanović    | Ive       |
| Šipčić      | Sladane   |
| Pratljačić  | Dragna    |
| Knežević    | Petara    |
| Miletić     | Ivane     |
| Ajković     | Dijane    |
| Raspopović  | Katarine  |
| Vujadinović | Miodraga  |
| Filipović   | Vladimira |
| Đurović     | Mare      |
| Bahović     | Bisere    |
| Vasić       | Vesne     |
| Ivanović    | Miloša    |

4. Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja koje će se izvršiti dostavljanjem kandidatima iz tačke 1 i 3 ove odluke.

### O b r a z l o ž e n j e

Konkursom za odobravanje specijalizacije zdravstvenim radnicima i zdravstvenim saradnicima za potrebe Kliničkog centra Crne Gore objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" od 25. 06. 2016.godine, tražene su dvije specijalizacije iz oblasti ginekologije i akušerstva za potrebe Klinike za ginekologiju i akušerstvo.

Primjenom kriterijuma utvrdjenih Pravilnikom o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), a koji se odnose na uspjeh na studijama izražen prosječnom ocjenom, uspjeh iz predmeta iz oblasti za koju se odobrava specijalizacija, dužinu studiranja, poznavanje stranog jezika i rezultat usmenog intervjua, obavljen dana 22.07.2016.g. utvrđeno je da prijavljeni kandidati imaju slijedeći broj bodova:

| Prezime   | Ime      | UKUPNO |
|-----------|----------|--------|
| Šimun     | Vojislav | 214,4  |
| Đukić     | Ana      | 208,6  |
| Mandić    | Igor     | 195,2  |
| Jovanović | Ivana    | 192,5  |
| Koprivica | Bojan    | 189,7  |
| Maraš     | Željko   | 189,4  |
| Vujačić   | Sladana  | 186,2  |
| Golubović | Bojana   | 185,2  |
| Ivanović  | Iva      | 184    |
| Šipčić    | Sladana  | 182,9  |

|             |          |       |
|-------------|----------|-------|
| Pratljačić  | Dragan   | 182,5 |
| Knežević    | Petar    | 178,1 |
| Miletić     | Ivana    | 177,4 |
| Ajković     | Dijana   | 174,3 |
| Raspopović  | Katarina | 173,9 |
| Vujadinović | Miodrag  | 172,6 |
| Filipović   | Vladimir | 167,8 |
| Đurović     | Mara     | 159,4 |
| Bahović     | Bisera   | 155,8 |
| Vasić       | Vesna    | 148,5 |
| Ivanović    | Miloš    | 140,5 |

Postupak izbora za sve prijavljene kandidate sproveden je jedinstveno u odnosu na sve tačke raspisanog konkursa i sve podnesene prijave.

Kriterijum " dužina studiranja" je definisan za svakog kandidata prema uslovima koji su važili u vrijeme i na fakultetu gdje je taj kandidat studirao, prema dopisima fakulteta.

Kandidati, koji su dostavili dokumentaciju da su boravili u inostranstvu na studijskom programu "Tempus", Centar za nauku je donio odluku da se njima ta godina ne računa kao godina produžetka studiranja jer je u dokumentaciji eksplicitno navedeno da u vrijeme boravka na studijskom programu, njima nije bilo dozvoljeno polaganje ispita na matičnom fakultetu.

Klinički centar se obratio dopisom br. 03/01-13898 od 28.07.2016.g., Ministarstvu zdravlja Crne Gore, za tumačenje čl. 7 Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), nakon čega je dobijen odgovor, dopisom br. 011 -256/2016 – 2 od 28.07.2016.

Kandidati koji su konkurisali za odobravanje specijalizacije za potrebe KC CG, ako su u međuvremenu dobili specijalizaciju za potrebe druge zdravstvene ustanove u Crnoj Gori, nijesu uzeti u postupak za odobravanje specijalizacije za potrebe Kliničkog centra.

Ovo se odnosi na kandidate:

- Zana Klimenta Skoko, dobila specijalizaciju iz oftalmologije i Jelena Paunović, dobila specijalizaciju iz ginekologije i akušerstva za potrebe JZU Opšte bolnice " B. Orlandić " u Baru.
- Selim Agić, dobio specijalizaciju iz interne medicine, Elmasa Kapetanović, dobila specijalizaciju iz otorinolaringologije i Ilda Agić dobila specijalizaciju iz pedijatrije, za potrebe JZU Opšte bolnice u Bijelom Polju, i
- Jelena Pajčin, dobila specijalizaciju iz epidemiologije za potrebe JZU Opšte bolnice u Kotoru.

O svim dešavanjima od momenta raspisivanja konkursa do objavljivanja rang liste, kandidati su blagovremeno bili informisani, na oglasnoj tabli Kliničkog centra i Sajtu Centra za nauku KC CG.

Prema redosledu na rang listi specijalizacija iz ginekologije i akušerstva za potrebe Klinike za ginekologiju i akušerstvo se odobrava Šimun Vojislavu i Đukić Ani.

Zahtjevi ostalih prijavljenih kandidata su odbijeni.

U skladu sa članom 105. Stav 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti međusobna prava i obaveze između zdravstvene ustanove i zdravstvenog radnika kome je odobrena specijalizacija uređuju se ugovorom.

Saglasno navedenom odlučeno je kao u izreci.

**PRAVNA POUKA:** Protiv ove odluke može se izjaviti žalba Odboru direktora KC CG u roku od 15 dana od dana dostavljanja iste.

Pripremila: K. Milica, dipl. pravnik

#### DOSTAVLJENO

- Kandidatu,
- Ministarstvu zdravlja,
- Službi za pravne i kadr. poslove,
- Centru za nauku,
- Medicinskom fakultetu u Podgorici i
- A/a.

**DIREKTOR,**

Prof. dr. Ranko Lazović



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-14250/1

Podgorica, 15.09.2016 godine

Na osnovu čl. 24 Zakona o radu ( "Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14 ),

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, sa sjedištem u Podgorica, ul. Ljubljanska Bb,

koju zastupa d i r e k t o r PROF. DR RANKO LAZOVIĆ,

i dr VOJISLAV ŠIMUN, iz Podgorica sa JMBG [REDACTED] zaključuju,

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica ( u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa dr VOJISLAV ŠIMUN

(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima VII-I stepen stručne spreme, i po zanimanju je DOKTOR MEDICINE na NEODREĐENO VRIJEME.

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta KLINIKA ZA GINEK. I AKUŠERSTVO - KLIN.ZA GINEKOLO. I AKUŠERSTVO - SPECIJALIZANT IZ GINEKOLOGIJE I AKUŠERS.

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 15.09.2016 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 15.09.2016 do godine.

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

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

#### Član 5

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

-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu VIII-2 sa koeficijentom 8.25 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za 1 % 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 zahtjeva.

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 zahtjevaju 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 povredu 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 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 - 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 Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

## Član 24

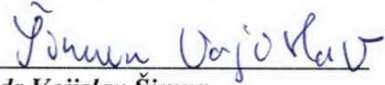
Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

## 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: **KALEZIĆ VELIZARKA**  
**RUKOVODILAC ODJELJENJA**

ZAPOSLENI

  
dr Vojislav Šimun

ZA POSLODAVCA  
DIREKTOR

  
Prof. dr Ranko Lazović  


**JAVNA ZDRAVSTVENA USTANOVA  
KLINIČKI CENTAR CRNE GORE**

Broj:03/01 - 14234

Podgorica, 02.08.2016.god.

Na osnovu člana 102. Stav 1. i člana 104. Zakona o zdravstvenoj zaštiti "Sl. list CG" br. 3 /2016), člana 26. Statuta Kliničkog centra Crne Gore, člana 4. Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG" br. 22/16 ) i Saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore br. 133- 58/2016 - 2 od 22.06.2016. godine, direktor **donosi**,

**ODLUKU  
O ODOBRAVANJU SPECIJALIZACIJE**

1. Odobrava se specijalizacija iz oblasti ortopedske hirurgije i traumatologije za potrebe Klinike za ortopediju i traumatologiju, kandidatima:
  - MANDIĆ IGORU i
  - ČIPOVIĆ VLADANU
2. Medjusobna prava i obaveze povodom odobrene specijalizacije, kandidati iz stava 1 ove odluke pojedinačno i Klinički centar Crne Gore urediće posebnim ugovorom.
3. Odbija se zahtjev za odobravanje specijalizacije iz ortopedske hirurgije i traumatologije za potrebe Klinike za ortopediju i traumatologiju kandidata:

|             |          |
|-------------|----------|
| Marković    | Duška    |
| Markišić    | Mirze    |
| Rođanović   | Milene   |
| Sekulić     | Marka    |
| Vujadinović | Miodraga |
| Čosović     | Danila   |
| Raspopović  | Katarine |
| Pratljačić  | Dragana  |
| Bibić       | Amera i  |
| Milošević   | Vladmira |

4. Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja koje će se izvršiti dostavljanjem kandidatima iz tačke 1 i 3 ove odluke.

## O b r a z l o ž e n j e

Konkursom za odobravanje specijalizacije zdravstvenim radnicima i zdravstvenim saradnicima za potrebe Kliničkog centra Crne Gore objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" od 25. 06. 2016.godine, tražene su dvije specijalizacija iz oblasti ortopedске hirurgije i traumatologije za potrebe Klinike za ortopediju i traumatologiju.

Primjenom kriterijuma utvrdjenih Pravilnikom o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), a koji se odnose na uspjeh na studijama izražen prosječnom ocjenom, uspjeh iz predmeta iz oblasti za koju se odobrava specijalizacija, dužinu studiranja, poznavanje stranog jezika i rezultat usmenog intervjua, obavljen dana 20.07.2016.g. utvrđeno je da prijavljeni kandidati imaju sljedeći broj bodova:

| Prezime     | Ime      | UKUPNO |
|-------------|----------|--------|
| Mandić      | Igor     | 198,2  |
| Marković    | Duško    | 192,2  |
| Markišić    | Mirza    | 192    |
| Čipović     | Vladan   | 188,2  |
| Roganović   | Milena   | 184,3  |
| Sekulić     | Marko    | 183,8  |
| Vujadinović | Miodrag  | 181,6  |
| Čosović     | Danilo   | 171,6  |
| Raspopović  | Katarina | 170,9  |
| Pratljačić  | Dragan   | 166,5  |
| Bibić       | Amer     | 159,1  |
| Milošević   | Vladimir | 141,7  |

Postupak izbora za sve prijavljene kandidate sproveden je jedinstveno u odnosu na sve tačke raspisanog konkursa i sve podnesene prijave.

Kriterijum "dužina studiranja" je definisan za svakog kandidata prema uslovima koji su važili u vrijeme i na fakultetu gdje je taj kandidat studirao, prema dopisima fakulteta.

Kandidati, koji su dostavili dokumentaciju da su boravili u inostranstvu na studijskom programu "Tempus", Centar za nauku je donio odluku da se njima ta godina ne računa kao godina produžetka studiranja jer je u dokumentaciji eksplicitno navedeno da u vrijeme boravka na studijskom programu, njima nije bilo dozvoljeno polaganje ispita na matičnom fakultetu.

Klinički centar se obratio dopisom br. 03/01-13898 od 28.07.2016.g., Ministarstvu zdravlja Crne Gore, za tumačenje čl. 7 Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), nakon čega je dobijen odgovor, dopisom br. 011 -256/2016 – 2 od 28.07.2016.

Kandidati koji su konkurisali za odobravanje specijalizacije za potrebe KC CG, ako su u međuvremenu dobili specijalizaciju za potrebe druge zdravstvene ustanove u Crnoj Gori, nijesu uzeti u postupak za odobravanje specijalizacije za potrebe Kliničkog centra.

Ovo se odnosi na kandidate:

- Zana Klimenta Skoko, dobila specijalizaciju iz oftalmologije i Jelena Paunović, dobila specijalizaciju iz ginekologije i akušerstva za potrebe JZU Opšte bolnice "B. Orlandić" u Baru.
- Selim Agić, dobio specijalizaciju iz interne medicine, Elmasa Kapetanović, dobila specijalizaciju iz otorinolaringologije i Ilda Agić dobila specijalizaciju iz pedijatrije, za potrebe JZU Opšte bolnice u Bijelom Polju i
- Jelena Pajčin, dobila specijalizaciju iz epidemiologije za potrebe JZU Opšte bolnice u Kotoru.

O svim dešavanjima od momenta raspisivanja konkursa do objavljivanja rang liste, kandidati su blagovremeno bili informisani, na oglasnoj tabli Kliničkog centra i Sajtu Centra za nauku KC CG.

Prema redosledu sa rang liste odobrene su specijalizacije kandidatima: Dušku Markoviću, plastična, rekonstruktivna i estetska hirurgija za potrebe IBD-e, Mirzi Markišiću iz otorinolaringologije za potrebe Klinike za ORL i MFH, pa su se stekli uslovi da se specijalizacija iz oblasti ortopedске hirurgije i traumatologije odobri Igoru Mandiću i Vladanu Čipoviću.

Zahtjevi ostalih prijavljenih kandidata su odbijeni.

U skladu sa članom 105. Stav 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti međusobna prava i obaveze između zdravstvene ustanove i zdravstvenog radnika kome je odobrena specijalizacija uređuju se ugovorom.

Saglasno navedenom odlučeno je kao u izreci.

**PRAVNA POUKA:** Protiv ove odluke može se izjaviti žalba Odboru direktora KC CG u roku od 15 dana od dana dostavljanja iste.

Pripremila: K. Milica, dipl. pravnik

#### DOSTAVLJENO

- Kandidatu,
- Ministarstvu zdravlja,
- Službi za pravne i kadr. poslove,
- Centru za nauku,
- Medicinskom fakultetu u Podgorici i
- A/a.

**DIREKTOR**

Prof. dr Ranko Lazović

*Ranko*



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-14234/1

Podgorica, 12.09.2016 godine

Na osnovu čl. 24 Zakona o radu ( "Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14 ),  
JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, sa sjedištem u Podgorica, ul. Ljubljanska Bb,  
koju zastupa d i r e k t o r PROF. DR RANKO LAZOVIĆ,  
i dr IGOR MANDIĆ, iz Podgorica sa JMBG [REDACTED] zaključuju ,

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica ( u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa dr IGOR MANDIĆ

(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima VII-I stepen stručne spreme, i po zanimanju je DOKTOR MEDICINE  
na NEODREĐENO VRIJEME.

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta KLINIKA ZA ORTOP. I TRAUMATOL. - KLINIKA ZA ORTOPE. I TRAUMATOL - SPECIJALIZANT ORTOP.HIR. I TRAUMATOLOG.  
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 12.09.2016 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 15.09.2016 do godine.

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

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

#### Član 5

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

-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu VIII-2 sa koeficijentom 8.25 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za 1.5 % za započetu 3 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 zahtjeva.

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 zahtjevaju 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 povredu 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 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 - 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 Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 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: **KALEZIĆ VELIZARKA**  
**RUKOVODILAC ODJELJENJA**

ZAPOSLENI

*Mandić 1902*  
**dr Igor Mandić**

ZA POSLODAVCA  
DIREKTOR



**Prof. dr Ranko Lazović**

*Lazović*

**JAVNA ZDRAVSTVENA USTANOVA  
KLINIČKI CENTAR CRNE GORE**

Broj:03/01 - 14239/1

Podgorica, 02. 08. 2016.god.

Na osnovu člana 102. Stav 1. i člana 104. Zakona o zdravstvenoj zaštiti "Sl. list CG" br. 3 /2016), člana 26. Statuta Kliničkog centra Crne Gore, člana 4. Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG" br. 22/16 ) i Saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore br. 133- 58/2016 - 2 od 22.06.2016. godine, direktor **d o n o s i**,

**O D L U K U  
O ODOBRAVANJU SPECIJALIZACIJE**

1. Odobrava se specijalizacija iz oblasti neurohirurgije za potrebe Klinike za neurohirurgiju, kandidatima:
  - **ROGANOVIĆ MILENI** i
  - **JOVANOVIĆ IVANI**
2. Medjusobna prava i obaveze povodom odobrene specijalizacije, kandidati iz stava 1 ove odluke pojedinačno i Klinički centar Crne Gore urediće posebnim ugovorom.
3. Odbija se zahtjev za odobravanje specijalizacije iz neurohirurgije za potrebe Klinike za neurohirurgiju, kandidata:

|            |           |
|------------|-----------|
| Bibić      | Melihe    |
| Obradović  | Ivane     |
| Kolinović  | Marije    |
| Mandić     | Igora     |
| Tela       | Ardita    |
| Ćosović    | Danila    |
| Raspopović | Katarine  |
| Radulović  | Milana    |
| Pratljačić | Dragana i |
| Đurović    | Mare      |

4. Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja koje će se izvršiti dostavljanjem kandidatima iz tačke 1 i 3 ove odluke.

### O b r a z l o ž e n j e

Konkursom za odobravanje specijalizacije zdravstvenim radnicima i zdravstvenim saradnicima za potrebe Kliničkog centra Crne Gore objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" od 25. 06. 2016.godine, tražene su dvije specijalizacije iz oblasti neurohirurgije za potrebe Klinike za neurohirurgiju.

Primjenom kriterijuma utvrdjenih Pravilnikom o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), a koji se odnose na uspjeh na studijama izražen prosječnom ocjenom, uspjeh iz predmeta iz oblasti za koju se odobrava specijalizacija, dužinu studiranja, poznavanje stranog jezika i rezultat usmenog intervjua, obavljen dana 21.07.2016.g. utvrđeno je da prijavljeni kandidati imaju slijedeći broj bodova:

| Prezime    | Ime      | UKUPNO |
|------------|----------|--------|
| Bibić      | Meliha   | 193,7  |
| Roganović  | Milena   | 190,3  |
| Jovanović  | Ivana    | 189,5  |
| Obradović  | Ivana    | 188,6  |
| Kolinović  | Marija   | 186,5  |
| Mandić     | Igor     | 185,2  |
| Tela       | Ardit    | 172,9  |
| Ćosović    | Danilo   | 171,6  |
| Raspopović | Katarina | 163,9  |
| Radulović  | Milan    | 160,2  |
| Pratljačić | Dragan   | 156,5  |
| Đurović    | Mara     | 146,4  |

Postupak izbora za sve prijavljene kandidate sproveden je jedinstveno u odnosu na sve tačke raspisanog konkursa i sve podnesene prijave.

Kriterijum "dužina studiranja" je definisan za svakog kandidata prema uslovima koji su važili u vrijeme i na fakultetu gdje je taj kandidat studirao, prema dopisima fakulteta.

Kandidati, koji su dostavili dokumentaciju da su boravili u inostranstvu na studijskom programu "Tempus", Centar za nauku je donio odluku da se njima ta godina ne

računa kao godina produžetka studiranja jer je u dokumentaciji eksplicitno navedeno da u vrijeme boravka na studijskom programu, njima nije bilo dozvoljeno polaganje ispita na matičnom fakultetu.

Klinički centar se obratio dopisom br. 03/01-13898 od 28.07.2016.g., Ministarstvu zdravlja Crne Gore, za tumačenje čl. 7 Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), nakon čega je dobijen odgovor, dopisom br. 011 -256/2016 – 2 od 28.07.2016.

Kandidati koji su konkurisali za odobravanje specijalizacije za potrebe KC CG, ako su u međuvremenu dobili specijalizaciju za potrebe druge zdravstvene ustanove u Crnoj Gori, nijesu uzeti u postupak za odobravanje specijalizacije za potrebe Kliničkog centra.

Ovo se odnosi na kandidate:

- Zana Klimenta Skoko, dobila specijalizaciju iz oftalmologije i Jelena Paunović, dobila specijalizaciju iz ginekologije i akušerstva za potrebe JZU Opšte bolnice "B. Orlandić" u Baru.
- Selim Agić, dobio specijalizaciju iz interne medicine, Elmasa Kapetanović, dobila specijalizaciju iz otorinolaringologije i Ilda Agić dobila specijalizaciju iz pedijatrije, za potrebe JZU Opšte bolnice u Bijelom Polju i
- Jelena Pajčin, dobila specijalizaciju iz epidemiologije za potrebe JZU Opšte bolnice u Kotoru.

O svim dešavanjima od momenta raspisivanja konkursa do objavljivanja rang liste, kandidati su blagovremeno bili informisani, na oglasnoj tabli Kliničkog centra i Sajtu Centra za nauku KC CG.

Prema redosledu na rang listi, kandidat Bibić Meliha je odustala, pa se specijalizacija iz neurohirurgije za potrebe Klinike za neurohirurgiju odobrava Roganović Mileni i Jovanović Ivani.

Zahtjevi ostalih prijavljenih kandidata su odbijeni.

U skladu sa članom 105. Stav 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti međusobna prava i obaveze između zdravstvene ustanove i zdravstvenog radnika kome je odobrena specijalizacija uređuju se ugovorom.

Saglasno navedenom odlučeno je kao u izreci.

**PRAVNA POUKA:** Protiv ove odluke može se izjaviti žalba Odboru direktora KC CG u roku od 15 dana od dana dostavljanja iste.

Pripremila: K. Milica, dipl. pravnik

#### DOSTAVLJENO

- Kandidatu,
- Ministarstvu zdravlja,
- Službi za pravne i kadr. poslove,
- Centru za nauku,
- Medicinskom fakultetu u Podgorici i
- A/a.

**DIREKTOR,**

Prof. dr. Ranko Lazović



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-14239/1/1

Podgorica, 15.09.2016 godine

Na osnovu čl. 24 Zakona o radu ( "Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14 ),

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, sa sjedištem u Podgorica, ul. Ljubljanska Bb,

koju zastupa d i r e k t o r PROF. DR RANKO LAZOVIĆ,

i dr MILENA ROGANOVIĆ, iz Podgorica sa JMBG [REDACTED] zaključuju ,

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica ( u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa dr MILENA ROGANOVIĆ

(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima VII-I stepen stručne spreme, i po zanimanju je DOKTOR MEDICINE na NEODREĐENO VRIJEME.

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta KLINIKA ZA NEUROHIRURGIJU - KLINIKA ZA NEUROHIRURGIJU - SPECIJALIZANT NEUROHIRURGIJE 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 15.09.2016 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 15.09.2016 do godine.

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

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

#### Član 5

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

-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu VIII-2 sa koeficijentom 8.25 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za 1 % 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 zahtjeva.

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 zahtjevaju 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 povredu 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 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 - 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 Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

## Član 24

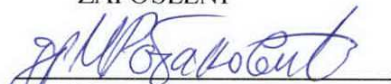
Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

## Član 25

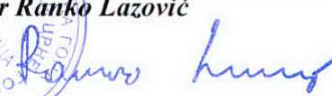
Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu ( u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Pripremila: **KALEZIĆ VELIZARKA**  
**RUKOVODILAC ODJELJENJA**

ZAPOSLENI

  
**dr Milena Roganović**

ZA POSLODAVCA  
DIREKTOR

  
**Prof. dr Ranko Lazović**  


**JAVNA ZDRAVSTVENA USTANOVA  
KLINIČKI CENTAR CRNE GORE**

Broj:03/01 - 14239/2

Podgorica, 02. 08. 2016.god.

Na osnovu člana 102. Stav 1. i člana 104. Zakona o zdravstvenoj zaštiti "Sl. list CG" br. 3 /2016), člana 26. Statuta Kliničkog centra Crne Gore, člana 4. Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG" br. 22/16 ) i Saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore br. 133- 58/2016 - 2 od 22.06.2016. godine, direktor **d o n o s i**,

**O D L U K U  
O ODOBRAVANJU SPECIJALIZACIJE**

1. Odobrava se specijalizacija iz oblasti neurohirurgije za potrebe Klinike za neurohirurgiju, kandidatima:
  - **ROGANOVIĆ MILENI i**
  - **JOVANOVIĆ IVANI**
2. Medjusobna prava i obaveze povodom odobrene specijalizacije, kandidati iz stava 1 ove odluke pojedinačno i Klinički centar Crne Gore urediće posebnim ugovorom.
3. Odbija se zahtjev za odobravanje specijalizacije iz neurohirurgije za potrebe Klinike za neurohirurgiju, kandidata:

|            |           |
|------------|-----------|
| Bibić      | Melihe    |
| Obradović  | Ivane     |
| Kolinović  | Marije    |
| Mandić     | Igora     |
| Tela       | Ardita    |
| Ćosović    | Danila    |
| Raspopović | Katarine  |
| Radulović  | Milana    |
| Pratijačić | Dragana i |
| Đurović    | Mare      |

4. Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja koje će se izvršiti dostavljanjem kandidatima iz tačke 1 i 3 ove odluke.

### O b r a z l o ž e n j e

Konkursom za odobravanje specijalizacije zdravstvenim radnicima i zdravstvenim saradnicima za potrebe Kliničkog centra Crne Gore objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" od 25. 06. 2016.godine, tražene su dvije specijalizacije iz oblasti neurohirurgije za potrebe Klinike za neurohirurgiju.

Primjenom kriterijuma utvrdjenih Pravilnikom o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), a koji se odnose na uspjeh na studijama izražen prosječnom ocjenom, uspjeh iz predmeta iz oblasti za koju se odobrava specijalizacija, dužinu studiranja, poznavanje stranog jezika i rezultat usmenog intervjua, obavljen dana 21.07.2016.g. utvrđeno je da prijavljeni kandidati imaju slijedeći broj bodova:

| Prezime    | Ime      | UKUPNO |
|------------|----------|--------|
| Bibić      | Meliha   | 193,7  |
| Roganović  | Milena   | 190,3  |
| Jovanović  | Ivana    | 189,5  |
| Obradović  | Ivana    | 188,6  |
| Kolinović  | Marija   | 186,5  |
| Mandić     | Igor     | 185,2  |
| Tela       | Ardit    | 172,9  |
| Ćosović    | Danilo   | 171,6  |
| Raspopović | Katarina | 163,9  |
| Radulović  | Milan    | 160,2  |
| Pratljačić | Dragan   | 156,5  |
| Đurović    | Mara     | 146,4  |

Postupak izbora za sve prijavljene kandidate sproveden je jedinstveno u odnosu na sve tačke raspisanog konkursa i sve podnesene prijave.

Kriterijum "dužina studiranja" je definisan za svakog kandidata prema uslovima koji su važili u vrijeme i na fakultetu gdje je taj kandidat studirao, prema dopisima fakulteta.

Kandidati, koji su dostavili dokumentaciju da su boravili u inostranstvu na studijskom programu "Tempus", Centar za nauku je donio odluku da se njima ta godina ne računa kao godina produžetka studiranja jer je u dokumentaciji eksplicitno navedeno da u vrijeme boravka na studijskom programu, njima nije bilo dozvoljeno polaganje ispita na matičnom fakultetu.

Klinički centar se obratio dopisom br. 03/01-13898 od 28.07.2016.g., Ministarstvu zdravlja Crne Gore, za tumačenje čl. 7 Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), nakon čega je dobijen odgovor, dopisom br. 011-256/2016-2 od 28.07.2016.

Kandidati koji su konkurisali za odobravanje specijalizacije za potrebe KC CG, ako su u međuvremenu dobili specijalizaciju za potrebe druge zdravstvene ustanove u Crnoj Gori, nijesu uzeti u postupak za odobravanje specijalizacije za potrebe Kliničkog centra.

Ovo se odnosi na kandidate:

- Zana Klimenta Skoko, dobila specijalizaciju iz oftalmologije i Jelena Paunović, dobila specijalizaciju iz ginekologije i akušerstva za potrebe JZU Opšte bolnice "B. Orlandić" u Baru.
- Selim Agić, dobio specijalizaciju iz interne medicine, Elmasa Kapetanović, dobila specijalizaciju iz otorinolaringologije i Ilda Agić dobila specijalizaciju iz pedijatrije, za potrebe JZU Opšte bolnice u Bijelom Polju i
- Jelena Pajčin, dobila specijalizaciju iz epidemiologije za potrebe JZU Opšte bolnice u Kotoru.

O svim dešavanjima od momenta raspisivanja konkursa do objavljivanja rang liste, kandidati su blagovremeno bili informisani, na oglasnoj tabli Kliničkog centra i Sajtu Centra za nauku KC CG.

Prema redosledu na rang listi, kandidat Bibić Meliha je odustala, pa se specijalizacija iz neurohirurgije za potrebe Klinike za neurohirurgiju odobrava Roganović Mileni i Jovanović Ivani.

Zahtjevi ostalih prijavljenih kandidata su odbijeni.

U skladu sa članom 105. Stav 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti međusobna prava i obaveze između zdravstvene ustanove i zdravstvenog radnika kome je odobrena specijalizacija uređuju se ugovorom.

Saglasno navedenom odlučeno je kao u izreci.

**PRAVNA POUKA:** Protiv ove odluke može se izjaviti žalba Odboru direktora KC CG u roku od 15 dana od dana dostavljanja iste.

Pripremila: K. Milica, dipl. pravnik

#### DOSTAVLJENO

- Kandidatu,
- Ministarstvu zdravlja,
- Službi za pravne i kadr. poslove,
- Centru za nauku,
- Medicinskom fakultetu u Podgorici i
- A/a.

**DIREKTOR,**

Prof. dr. Ranko Lazović



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-14239/2/1

Podgorica, 15.09.2016 godine

Na osnovu čl. 24 Zakona o radu ( "Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14 ),

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, sa sjedištem u Podgorica, ul. Ljubljanska Bb,

koju zastupa d i r e k t o r PROF. DR RANKO LAZOVIĆ,

i dr IVANA JOVANOVIĆ, iz Podgorica sa JMB                      zaključuju ,

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica ( u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa dr IVANA JOVANOVIĆ

(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima VII-I stepen stručne spreme, i po zanimanju je DOKTOR MEDICINE na NEODREĐENO VRIJEME.

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta KLINIKA ZA NEUROHIRURGIJU - KLINIKA ZA NEUROHIRURGIJU - SPECIJALIZANT NEUROHIRURGIJE

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 15.09.2016 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 15.09.2016 do godine.

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

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

#### Član 5

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

-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu VIII-2 sa koeficijentom 8.25 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za 1 % 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 zahtjeva.

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 zahtjevaju 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 povredu 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 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 - 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 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: **KALEZIĆ VELIZARKA**  
**RUKOVODILAC ODJELJENJA**

ZAPOSLENI

U. Jovanović  
dr Ivana Jovanović

ZA POSLODAVCA  
DIREKTOR



Prof. dr Ranko Lazović

Ranko Lazović

**JAVNA ZDRAVSTVENA USTANOVA  
KLINIČKI CENTAR CRNE GORE**

Broj:03/01 - 14250/3

Podgorica, 02. 08. 2016.god.

Na osnovu člana 102. Stav 1. i člana 104. Zakona o zdravstvenoj zaštiti "Sl. list CG" br. 3 /2016), člana 26. Statuta Kliničkog centra Crne Gore, člana 4. Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG" br. 22/16 ) i Saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore br. 133- 58/2016 - 2 od 22.06.2016. godine, direktor **d o n o s i**,

**O D L U K U  
O ODOBRAVANJU SPECIJALIZACIJE**

1. Odobrava se specijalizacija iz oblasti oftalmologije za potrebe Klinike za očne bolesti, kandidatima:

- **ŠEHOVIĆ SELMI** i
- **TAUŠAN – LJEŠNJAK MAJI**

2. Medjusobna prava i obaveze povodom odobrene specijalizacije, kandidati iz stava 1 ove odluke pojedinačno i Klinički centar Crne Gore urediće posebnim ugovorom.

3. Odbija se zahtjev za odobravanje specijalizacije iz oftalmologije za potrebe Klinike za očne bolesti, kandidata:

|                 |           |
|-----------------|-----------|
| Šimun           | Vojislava |
| Raičević        | Sandre    |
| Čaveliš         | Luke      |
| Mrdak           | Lucije    |
| Pejaković       | Tamare    |
| Koprivice       | Bojana    |
| Čapunović       | Emine     |
| Koska           | Ane       |
| Hoxha           | Nite      |
| Tapušковиć      | Tamare    |
| Mandić          | Igora     |
| Bulatović-Šebek | Snežane   |

|                |           |
|----------------|-----------|
| Sekulić        | Milene    |
| Rakočević      | Mine      |
| Bibić          | Melihe    |
| Madžgalj       | Dragomira |
| Šaban          | Jovane    |
| Šćekić         | Anice     |
| Čađenović      | Nevene    |
| Kovačević      | Denise    |
| Bekan          | Bojana    |
| Vujadinović    | Miodraga  |
| Kontić         | Marte     |
| Đurišić        | Adrijane  |
| Ajković        | Dijane    |
| Jeknić-Vučetić | Jelene    |
| Knežević       | Petra     |
| Samardžić      | Ivana     |
| Milošević      | Vladimira |
| Katnić         | Ivane     |
| Bahović        | Bisere    |
| Vujić          | Mare      |
| Ivanović       | Miloša    |
| Đurašković     | Tatjane   |
| Martinović     | Sava      |

4. Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja koje će se izvršiti dostavljanjem kandidatima iz tačke 1 i 3 ove odluke.

### O b r a z l o ž e n j e

Konkursom za odobravanje specijalizacije zdravstvenim radnicima i zdravstvenim saradnicima za potrebe Kliničkog centra Crne Gore objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" od 25. 06. 2016.godine, tražene su dvije specijalizacije iz oblasti oftalmologije za potrebe Klinike za očne bolesti.

Primjenom kriterijuma utvrdjenih Pravilnikom o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), a koji se odnose na uspjeh na studijama izražen prosječnom ocjenom, uspjeh iz predmeta iz oblasti za koju se odobrava specijalizacija, dužinu studiranja, poznavanje stranog jezika i rezultat usmenog intervjua, obavljen dana 21.07.2016.g. utvrđeno je da prijavljeni kandidati imaju slijedeći broj bodova:

| Prezime        | Ime      | UKUPNO |
|----------------|----------|--------|
| Šehović        | Selma    | 213,4  |
| Maraš          | Željko   | 213,4  |
| Šimun          | Vojislav | 213,4  |
| Raičević       | Sandra   | 210,7  |
| Taušan-        |          |        |
| Lješnjak       | Maja     | 209,2  |
| Čaveliš        | Luka     | 208    |
| Mrdak          | Lucija   | 205,4  |
| Pejaković      | Tamara   | 204,7  |
| Koprivica      | Bojan    | 203,7  |
| Čapunović      | Emina    | 200    |
| Koska          | Ana      | 198,3  |
| Hoxha          | Nita     | 197,8  |
| Tapušковић     | Tamara   | 196,1  |
| Mandić         | Igor     | 195,2  |
| Bulatović-     |          |        |
| Šebek          | Snežana  | 195,1  |
| Sekulić        | Milena   | 194,7  |
| Rakočević      | Mina     | 194,3  |
| Bibić          | Meliha   | 193,7  |
| Madžgalj       | Dragomir | 188,9  |
| Šaban          | Jovana   | 186,7  |
| Šćekić         | Anica    | 180,8  |
| Čađenović      | Nevena   | 179,6  |
| Kovačević      | Denisa   | 177,4  |
| Bekan          | Bojan    | 175,9  |
| Vujadinović    | Miodrag  | 175,6  |
| Kontić         | Marta    | 169,2  |
| Đurišić        | Adrijana | 165,6  |
| Ajković        | Dijana   | 165,3  |
| Jeknić-Vučetić | Jelena   | 164,5  |
| Knežević       | Petar    | 164,1  |
| Samardžić      | Ivan     | 164,1  |
| Milošević      | Vladimir | 160,7  |
| Katnić         | Ivana    | 159,7  |
| Bahović        | Bisera   | 155,8  |
| Vujić          | Mara     | 147,1  |
| Ivanović       | Miloš    | 145,5  |
| Đurašković     | Tatjana  | 142,4  |
| Martinović     | Savo     | 122,3  |

Postupak izbora za sve prijavljene kandidate sproveden je jedinstveno u odnosu na sve tačke raspisanog konkursa i sve podnesene prijave.

Kriterijum " dužina studiranja" je definisan za svakog kandidata prema uslovima koji su važili u vrijeme i na fakultetu gdje je taj kandidat studirao, prema dopisima fakulteta.

Kandidati, koji su dostavili dokumentaciju da su boravili u inostranstvu na studijskom programu "Tempus", Centar za nauku je donio odluku da se njima ta godina ne računa kao godina produžetka studiranja jer je u dokumentaciji eksplicitno navedeno da u vrijeme boravka na studijskom programu, njima nije bilo dozvoljeno polaganje ispita na matičnom fakultetu.

Klinički centar se obratio dopisom br. 03/01-13898 od 28.07.2016.g., Ministarstvu zdravlja Crne Gore, za tumačenje čl. 7 Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), nakon čega je dobijen odgovor, dopisom br. 011-256/2016 – 2 od 28.07.2016.

Kandidati koji su konkurisali za odobravanje specijalizacije za potrebe KC CG, ako su u međuvremenu dobili specijalizaciju za potrebe druge zdravstvene ustanove u Crnoj Gori, nijesu uzeti u postupak za odobravanje specijalizacije za potrebe Kliničkog centra. Ovo se odnosi na kandidate:

- Zana Klimenta Skoko, dobila specijalizaciju iz oftalmologije i Jelena Paunović, dobila specijalizaciju iz ginekologije i akušerstva za potrebe JZU Opšte bolnice "B. Orlandić" u Baru.
- Selim Agić, dobio specijalizaciju iz interne medicine, Elmasa Kapetanović, dobila specijalizaciju iz otorinolaringologije i Ilda Agić dobila specijalizaciju iz pedijatrije, za potrebe JZU Opšte bolnice u Bijelom Polju i
- Jelena Pajčin, dobila specijalizaciju iz epidemiologije za potrebe JZU Opšte bolnice u Kotoru.

O svim dešavanjima od momenta raspisivanja konkursa do objavljivanja rang liste, kandidati su blagovremeno bili informisani, na oglasnoj tabli Kliničkog centra i Sajtu Centra za nauku KC CG.

Prema redosledu na rang listi, kandidatima su odobrene specijalizacije: Maraš Željku iz oftalmologije za potrebe IBD-e, Vojislavu Šimunu iz ginekologije i akušerstva za potrebe Klinike za ginekologiju i akušerstvo, Raičević Sandri iz neurologije za potrebe Urgentnog centra, pa se specijalizacija iz oblasti oftalmologije za potrebe Klinike za očne bolesti odobrava Šehović Selmi i Taušan – Lješnjak Maji.

Zahtjevi ostalih prijavljenih kandidata su odbijeni.

U skladu sa članom 105. Stav 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti međusobna prava i obaveze između zdravstvene ustanove i zdravstvenog radnika kome je odobrena specijalizacija uređuju se ugovorom.

Saglasno navedenom odlučeno je kao u izreci.

**PRAVNA POUKA:** Protiv ove odluke može se izjaviti žalba Odboru direktora KC CG u roku od 15 dana od dana dostavljanja iste.

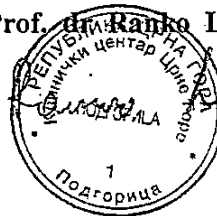
Pripremila: K. Milica, *[signature]* pravnik

**DOSTAVLJENO**

- Kandidatu,
- Ministarstvu zdravlja,
- Službi za pravne i kadr. poslove,
- Centru za nauku,
- Medicinskom fakultetu u Podgorici i
- A/a.

**DIREKTOR,**

Prof. dr. Ranko Lazović



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-14250/3/1

Podgorica, 15.09.2016 godine

Na osnovu čl. 24 Zakona o radu ( "Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14 ),  
JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, sa sjedištem u Podgorica, ul. Ljubljanska Bb,  
koju zastupa d i r e k t o r PROF. DR RANKO LAZOVIĆ,  
i dr SELMA ŠEHOVIĆ, iz Podgorica sa JMBG [REDACTED] zaključuju ,

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica ( u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa dr SELMA ŠEHOVIĆ

(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima VII-I stepen stručne spreme, i po zanimanju je DOKTOR MEDICINE  
na NEODREĐENO VRIJEME.

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta KLINIKA ZA OČNE BOLESTI - KLINIKA ZA OČNE BOLESTI - SPECIJALIZANT IZ OBLASTI OFTALMOLOGIJE  
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 19.09.2016 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 19.09.2016 do godine.

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

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

#### Član 5

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

-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu VIII-2 sa koeficijentom 8.25 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za .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 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 zahtjeva.

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 zahtjevaju 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 povredu 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 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 - 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 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: **KALEZIĆ VELIZARKA**  
**UKOVODILAC ODJELJENJA**

ZAPOSLENI

*dr Selma Šehović*

ZA POSLODAVCA  
DIREKTOR

*Prof. dr Ranko Lazović*



**JAVNA ZDRAVSTVENA USTANOVA**

**KLINIČKI CENTAR CRNE GORE**

Broj:03/01 - 14250/13

Podgorica, 02. 08. 2016.god.

Na osnovu člana 102. Stav 1. i člana 104. Zakona o zdravstvenoj zaštiti ("Sl. list CG" br. 3 /2016), člana 26. Statuta Kliničkog centra Crne Gore, člana 4. Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG" br. 22/16 ) i Saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore br. 133- 58/2016 - 2 od 22.06.2016. godine, direktor **donosi**,

**ODLUKU  
O ODOBRAVANJU SPECIJALIZACIJE**

1. Odobrava se specijalizacija iz oblasti radiologije za potrebe Centra za radiološku dijagnostiku, kandidatima:
  - ČAVEJŠ LUKI
  - LONČAR DANIELI
  - TAPUŠKOVIĆ TAMARI i
  - KOSKA ANI
2. Medjusobna prava i obaveze povodom odobrene specijalizacije, kandidati iz stava 1 ove odluke pojedinačno i Klinički centar Crne Gore urediće posebnim ugovorom.
3. Odbija se zahtjev za odobravanje specijalizacije iz radiologije za potrebe Centra za radiološku dijagnostiku kandidata:

|             |           |
|-------------|-----------|
| Radonjić    | Petre     |
| Taušan-     |           |
| Lješnjak    | Maje      |
| Lukić       | Miloša    |
| Rakočević   | Mine      |
| Mandić      | Igora     |
| Račić       | Jelene    |
| Bibić       | Melihe    |
| Madžgalj    | Dragomira |
| Jakovljević | Svetlane  |
| Sekulić     | Milene    |
| Frlijučkić  | Adele     |
| Doderović   | Milice    |
| Rejzi       | Asllana   |
| Račić       | Milana    |

|             |           |
|-------------|-----------|
| Kovačević   | Denise    |
| Bulatović-  |           |
| Šebek       | Snežane   |
| Markišić    | Mirze     |
| Zlatičanin  | Filipa    |
| Ščekić      | Jelene    |
| Hodžić      | Šućurija  |
| Nikčević    | Anđe      |
| Milić       | Dejane    |
| Mavrić      | Hakija    |
| Koljenšić   | Danke     |
| Raspopović  | Katarine  |
| Kaluđerović | Marije    |
| Pejović     | Jelene    |
| Hadžić-     |           |
| Korać       | Amine     |
| Vujadinović | Miodraga  |
| Čađenović   | Nevene    |
| Jeknić-     |           |
| Vučetić     | Jelene    |
| Stojović    | Jelene    |
| Sekulić     | Nele      |
| Kontić      | Marte     |
| Sekulić     | Marine    |
| Barović     | Vladana   |
| Ajković     | Dijane    |
| Đurović     | Ivana     |
| Ivanović    | Miloša    |
| Gjeka       | Ardite    |
| Filipović   | Vladimira |
| Marković    | Ane       |
| Đurović     | Mare      |
| Bibić       | Amera     |
| Samardžić   | Ivana     |
| Metđonaj    | Emira     |
| Vujović     | Saše      |
| Đurišić     | Adrijane  |
| Gojković    | Nataše    |
| Radulović   | Milana    |
| Papović     | Olivere   |
| Đurašković  | Tatjane   |
| Milošević   | Vladimira |
| Martinović  | Sava i    |
| Lakčević    | Milice    |

4. Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja koje će se izvršiti dostavljanjem kandidatima iz tačke 1 i 3 ove odluke.

### O b r a z l o ž e n j e

Konkursom za odobravanje specijalizacije zdravstvenim radnicima i zdravstvenim saradnicima za potrebe Kliničkog centra Crne Gore objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" od 25. 06. 2016.godine, tražene su četiri specijalizacija iz oblasti radiologije za potrebe Centra za radiološku dijagnostiku.

Primjenom kriterijuma utvrdjenih Pravilnikom o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), a koji se odnose na uspjeh na studijama izražen prosječnom ocjenom, uspjeh iz predmeta iz oblasti za koju se odobrava specijalizacija, dužinu studiranja, poznavanje stranog jezika i rezultat usmenog intervjua, obavljen dana 20.07.2016.g. utvrđeno je da prijavljeni kandidati imaju slijedeći broj bodova:

| Prezime             | Ime       | UKUPNO |
|---------------------|-----------|--------|
| Čaveliš             | Luka      | 208    |
| Radonjić            | Petra     | 206,5  |
| Taušan-<br>Lješnjak | Maja      | 204,2  |
| Petković            | Draženska | 204,1  |
| Lončar              | Danijela  | 203,8  |
| Lukić               | Miloš     | 202,1  |
| Tapušковиć          | Tamara    | 201,1  |
| Koska               | Ana       | 199,3  |
| Rakočević           | Mina      | 198,3  |
| Mandić              | Igor      | 195,2  |
| Račić               | Jelena    | 193,8  |
| Bibić               | Meliha    | 193,7  |
| Madžgalj            | Dragomir  | 192,9  |
| Jakovljević         | Svetlana  | 192,8  |
| Sekulić             | Milena    | 190,7  |
| Frlijučkić          | Adela     | 190,1  |
| Doderović           | Milica    | 190    |
| Rejzi               | Aslan     | 189,2  |
| Račić               | Milan     | 188,9  |
| Kovačević           | Denisa    | 188,4  |
| Bulatović-<br>Šebek | Snežana   | 187,1  |
| Markišić            | Mirza     | 186    |
| Zlatičanin          | Filip     | 182,9  |

|              |          |       |
|--------------|----------|-------|
| Šćekić       | Jelena   | 181,8 |
| Hodžić       | Šućuri   | 180,4 |
| Nikčević     | Anđa     | 179   |
| Milić        | Dejana   | 178,4 |
| Mavrić       | Haki     | 178,3 |
| Koljenšić    | Danka    | 178   |
| Raspopović   | Katarina | 176,9 |
| Kaluđerović  | Marija   | 176,4 |
| Pejović      | Jelena   | 176   |
| Hadžić-Korać | Amina    | 173,2 |
| Vujadinović  | Miodrag  | 172,6 |
| Čađenović    | Nevena   | 170,6 |
| Jeknić-      |          |       |
| Vučetić      | Jelena   | 169,5 |
| Stojović     | Jelena   | 169,2 |
| Sekulić      | Nela     | 169,2 |
| Kontić       | Marta    | 168,2 |
| Sekulić      | Marina   | 167,1 |
| Barović      | Vladan   | 166,7 |
| Ajković      | Dijana   | 166,3 |
| Đurović      | Ivan     | 165,8 |
| Ivanović     | Miloš    | 165,5 |
| Gjeka        | Ardita   | 165   |
| Filipović    | Vladimir | 164,8 |
| Marković     | Ana      | 160   |
| Đurović      | Mara     | 159,4 |
| Bibić        | Amer     | 159,1 |
| Samardžić    | Ivan     | 159,1 |
| Metđonaj     | Emir     | 158,8 |
| Vujović      | Saša     | 157,6 |
| Đurišić      | Adrijana | 155,6 |
| Gojković     | Nataša   | 151,1 |
| Radulović    | Milan    | 142,2 |
| Papović      | Olivera  | 135,4 |
| Đurašković   | Tatjana  | 132,4 |
| Milošević    | Vladimir | 131,7 |
| Martinović   | Savo     | 127,3 |
| Lakčević     | Milica   | 116,1 |

Postupak izbora za sve prijavljene kandidate sproveden je jedinstveno u odnosu na sve tačke raspisanog konkursa i sve podnesene prijave.

Kriterijum " dužina studiranja" je definisan za svakog kandidata prema uslovima koji su važili u vrijeme i na fakultetu gdje je taj kandidat studirao, prema dopisima fakulteta.

Kandidati, koji su dostavili dokumentaciju da su boravili u inostranstvu na studijskom programu "Tempus", Centar za nauku je donio odluku da se njima ta godina ne računa kao godina produžetka studiranja jer je u dokumentaciji eksplicitno navedeno da u vrijeme boravka na studijskom programu, njima nije bilo dozvoljeno polaganje ispita na matičnom fakultetu.

Klinički centar se obratio dopisom br. 03/01-13898 od 28.07.2016.g., Ministarstvu zdravlja Crne Gore, za tumačenje čl. 7 Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), nakon čega je dobijen odgovor, dopisom br. 011 -256/2016 – 2 od 28.07.2016.

Kandidati koji su konkurisali za odobravanje specijalizacije za potrebe KC CG, ako su u međuvremenu dobili specijalizaciju za potrebe druge zdravstvene ustanove u Crnoj Gori, nijesu uzeti u postupak za odobravanje specijalizacije za potrebe Kliničkog centra.

Ovo se odnosi na kandidate:

- Zana Klimenta Skoko, dobila specijalizaciju iz oftalmologije i Jelena Paunović, dobila specijalizaciju iz ginekologije i akušerstva za potrebe JZU Opšte bolnice " B. Orlandić " u Baru.
- Selim Agić, dobio specijalizaciju iz interne medicine, Elmasa Kapetanović, dobila specijalizaciju iz otorinolaringologije i Ilda Agić dobila specijalizaciju iz pedijatrije, za potrebe JZU Opšte bolnice u Bijelom Polju i
- Jelena Pajčin, dobila specijalizaciju iz epidemiologije za potrebe JZU Opšte bolnice u Kotoru.

O svim dešavanjima od momenta raspisivanja konkursa do objavljivanja rang liste, kandidati su blagovremeno bili informisani, na oglasnoj tabli Kliničkog centra i Sajtu Centra za nauku KC CG.

Prema redosledu na rang listi, kandidatima je odobrena specijalizacija: Radonjić Petri i Petković Draženki iz interne medicine (KKH) za potrebe Klinike za bolesti srca; Taušan Lješnjak Maji oftalmologija za potrebe Klinike za očne bolesti; Lukić Milošu interna medicina sa usmjerenjem za gastroenterohepatologiju za potrebe Interne klinike; tako da su se stekli uslovi da se specijalizacija iz radiologije za potrebe Centra za radiološku dijagnostiku odobri Čaveliš Luki, Lončar Danijeli, Tapušковиć Tamari i Koska Ani.

Zahtjevi ostalih prijavljenih kandidata su odbijeni.

U skladu sa članom 105. Stav 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti međusobna prava i obaveze između zdravstvene ustanove i zdravstvenog radnika kome je odobrena specijalizacija uređuju se ugovorom.

Saglasno navedenom odlučeno je kao u izreci.

**PRAVNA POUKA:** Protiv ove odluke može se izjaviti žalba Odboru direktora KC CG u roku od 15 dana od dana dostavljanja iste.

Pripremila: K. Milica, *[signature]* pravnik

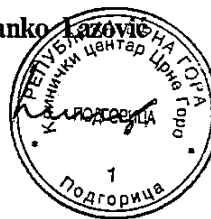
**DOSTAVLJENO**

- Kandidatu,
- Ministarstvu zdravlja,
- Službi za pravne i kadr. poslove,
- Centru za nauku,
- Medicinskom fakultetu u Podgorici i
- A/a.

**DIREKTOR,**

Prof. dr Ranko *[signature]*

*[signature]*



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE  
Br. 03/01-14250/13/  
Podgorica, 12.09.2016 godine

Na osnovu čl. 24 Zakona o radu ( "Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14 ),  
JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, sa sjedištem u Podgorica, ul. Ljubljanska Bb,  
koju zastupa d i r e k t o r PROF. DR RANKO LAZOVIĆ,  
i dr ANA KOSKA, iz Podgorica sa JM [REDACTED], zaključuju ,

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica ( u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa dr ANA KOSKA

(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima VII-I stepen stručne spreme, i po zanimanju je DOKTOR MEDICINE  
na NEODREĐENO VRIJEME.

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta CENTAR ZA RADIOLOŠKU DIJAGN. - CENT.ZA RADIOLOŠKU DIJAGNOSTIK - SPECIJALIZANT- RADIOLOGIJA  
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 12.09.2016 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 12.09.2016 do godine.

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

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

#### Član 5

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

-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu VIII-2 sa koeficijentom 8.25 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za .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 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 zahtjeva.

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 zahtjevaju 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 povredu 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 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 - 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 Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

## Član 24

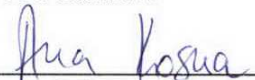
Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

## 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: **KALEZIĆ VELIZARKA**  
**RUKOVODILAC ODJELJENJA**

ZAPOSLENI

  
\_\_\_\_\_  
**dr Ana Koska**

ZA POSLODAVCA  
DIREKTOR



  
\_\_\_\_\_  
**Prof. dr Ranko Lazović**

**JAVNA ZDRAVSTVENA USTANOVA  
KLINIČKI CENTAR CRNE GORE**

Broj:03/01 - 14250/14

Podgorica, 02. 08. 2016.god.

Na osnovu člana 102. Stav 1. i člana 104. Zakona o zdravstvenoj zaštiti "Sl. list CG" br. 3 /2016), člana 26. Statuta Kliničkog centra Crne Gore, člana 4. Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi (" Sl. list RCG" br. 22/16 ) i Saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore br. 133- 58/2016 - 2 od 22.06.2016. godine, direktor **d o n o s i**,

**O D L U K U  
O ODOBRAVANJU SPECIJALIZACIJE**

1. Odobrava se specijalizacija iz oblasti otorinolaringologije za potrebe Klinike za ORL i MFH, kandidatima:
  - **MARKIŠIĆ MIRZI** i
  - **PEJAKOVIĆ TAMARI**
2. Medjusobna prava i obaveze povodom odobrene specijalizacije, kandidati iz stava 1 ove odluke pojedinačno i Klinički centar Crne Gore urediće posebnim ugovorom.
3. Odbija se zahtjev za odobravanje specijalizacije iz otorinolaringologije za potrebe Klinike za ORL i MFH kandidata:

|            |           |
|------------|-----------|
| Koprivice  | Bojana    |
| Taušan-    |           |
| Lješnjak   | Maje      |
| Pot        | Danila    |
| Mrdak      | Lucije    |
| Rakočević  | Mine      |
| Duborija   | Mirele    |
| Janjušević | Branke    |
| Nikčević-  |           |
| Vuković    | Irene     |
| Kalač      | Aide      |
| Kolinović  | Marije    |
| Lončar     | Danijele  |
| Ašanin     | Dejane    |
| Stanović   | Andrijane |
| Madžgalj   | Dragomira |
| Sekulić    | Milene    |
| Mandić     | Igora     |

|                |           |
|----------------|-----------|
| Kovačević      | Denise    |
| Knežević       | Petra     |
| Vujadinović    | Miodraga  |
| Šoć            | Ivane     |
| Pratljačić     | Dragana   |
| Ćosović        | Danila    |
| Kaluđerović    | Marije    |
| Ajković        | Dijane    |
| Bekan          | Bojana    |
| Račić          | Milana    |
| Jeknić-Vučetić | Jelene    |
| Samardžić      | Ivana     |
| Milošević      | Vladmira  |
| Vujić          | Mare      |
| Katnić         | Ivane     |
| Uljarević      | Anđe      |
| Radunović      | Ksenije   |
| Đurašković     | Tatjane i |
| Ivanović       | Miloša    |

4. Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja koje će se izvršiti dostavljanjem kandidatima iz tačke 1 i 3 ove odluke.

### O b r a z l o ž e n j e

Konkursom za odobravanje specijalizacije zdravstvenim radnicima i zdravstvenim saradnicima za potrebe Kliničkog centra Crne Gore objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" od 25. 06. 2016.godine, tražene su dvije specijalizacija iz oblasti otorinolaringologije za potrebe Klinike za ORL i MFH.

Primjenom kriterijuma utvrdjenih Pravilnikom o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), a koji se odnose na uspjeh na studijama izražen prosječnom ocjenom, uspjeh iz predmeta iz oblasti za koju se odobrava specijalizacija, dužinu studiranja, poznavanje stranog jezika i rezultat usmenog intervjua, obavljen dana 22.07.2016.g. utvrđeno je da prijavljeni kandidati imaju slijedeći broj bodova:

| Prezime   | Ime    | UKUPNO |
|-----------|--------|--------|
| Koprivica | Bojan  | 204,7  |
| Taušan-   |        |        |
| Lješnjak  | Maja   | 204,2  |
| Pot       | Danilo | 204,2  |
| Mrdak     | Lucija | 202,4  |

|                |           |       |
|----------------|-----------|-------|
| Rakočević      | Mina      | 199,3 |
| Markišić       | Mirza     | 198   |
| Duborija       | Mirela    | 196,9 |
| Pejaković      | Tamara    | 195,7 |
| Janjušević     | Branka    | 193,6 |
| Nikčević-      |           |       |
| Vuković        | Irena     | 191   |
| Kalač          | Aida      | 190,9 |
| Kolinović      | Marija    | 190,5 |
| Lončar         | Danijela  | 189,8 |
| Ašanin         | Dejana    | 189,4 |
| Stanović       | Andrijana | 189,1 |
| Madžgalj       | Dragomir  | 188,9 |
| Sekulić        | Milena    | 187,7 |
| Mandić         | Igor      | 185,2 |
| Kovačević      | Denisa    | 182,4 |
| Knežević       | Petar     | 180,1 |
| Vujadinović    | Miodrag   | 179,6 |
| Šoć            | Ivana     | 175,1 |
| Pratljačić     | Dragan    | 174,5 |
| Čosović        | Danilo    | 171,6 |
| Kaluđerović    | Marija    | 171,4 |
| Ajković        | Dijana    | 171,3 |
| Bekan          | Bojan     | 165,9 |
| Račić          | Milan     | 164,9 |
| Jeknić-Vučetić | Jelena    | 164,5 |
| Samardžić      | Ivan      | 159,1 |
| Milošević      | Vladimir  | 157,7 |
| Vujić          | Mara      | 157,1 |
| Katnić         | Ivana     | 154,7 |
| Uljarević      | Anđela    | 151,3 |
| Radunović      | Ksenija   | 150,9 |
| Đurašković     | Tatjana   | 142,4 |
| Ivanović       | Miloš     | 140,5 |

Postupak izbora za sve prijavljene kandidate sproveden je jedinstveno u odnosu na sve tačke raspisanog konkursa i sve podnesene prijave.

Kriterijum " dužina studiranja" je definisan za svakog kandidata prema uslovima koji su važili u vrijeme i na fakultetu gdje je taj kandidat studirao, prema dopisima fakulteta.

Kandidati, koji su dostavili dokumentaciju da su boravili u inostranstvu na studijskom programu "Tempus", Centar za nauku je donio odluku da se njima ta godina ne

računa kao godina produžetka studiranja jer je u dokumentaciji eksplicitno navedeno da u vrijeme boravka na studijskom programu, njima nije bilo dozvoljeno polaganje ispita na matičnom fakultetu.

Klinički centar se obratio dopisom br. 03/01-13898 od 28.07.2016.g., Ministarstvu zdravlja Crne Gore, za tumačenje čl. 7 Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), nakon čega je dobijen odgovor, dopisom br. 011 -256/2016 – 2 od 28.07.2016.

Kandidati koji su konkurisali za odobravanje specijalizacije za potrebe KC CG, ako su u međuvremenu dobili specijalizaciju za potrebe druge zdravstvene ustanove u Crnoj Gori, nijesu uzeti u postupak za odobravanje specijalizacije za potrebe Kliničkog centra.

Ovo se odnosi na kandidate:

- Zana Klimenta Skoko, dobila specijalizaciju iz oftalmologije i Jelena Paunović, dobila specijalizaciju iz ginekologije i akušerstva za potrebe JZU Opšte bolnice "B. Orlandić" u Baru.
- Selim Agić, dobio specijalizaciju iz interne medicine, Elmasa Kapetanović, dobila specijalizaciju iz otorinolaringologije i Ilda Agić dobila specijalizaciju iz pedijatrije, za potrebe JZU Opšte bolnice u Bijelom Polju i
- Jelena Pajčin, dobila specijalizaciju iz epidemiologije za potrebe JZU Opšte bolnice u Kotoru.

O svim dešavanjima od momenta raspisivanja konkursa do objavljivanja rang liste, kandidati su blagovremeno bili informisani, na oglasnoj tabli Kliničkog centra i Sajtu Centra za nauku KC CG.

Prema redosledu na rang listi, kandidatima je odobrena specijalizacija: Koprivica Bojanu infektologija za potrebe Klinike za infektivne bolesti; Taušan Lješnjak Maji oftalmologija za potrebe Klinike za očne bolesti; Pot Danilu otorinolaringologija za potrebe IBD –e; Mrdak Luciji infektologija za potrebe Klinike za infektologiju; Rakočević Mini dječija neurologija za potrebe IBD –e; pa su se stekli uslovi da se specijalizacija iz otorinolaringologije odobri Markišić Mirzi i Pejaković Tamari.

Zahtjevi ostalih prijavljenih kandidata su odbijeni.

U skladu sa članom 105. Stav 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti međusobna prava i obaveze između zdravstvene ustanove i zdravstvenog radnika kome je odobrena specijalizacija uređuju se ugovorom.

Saglasno navedenom odlučeno je kao u izreci.

**PRAVNA POUKA:** Protiv ove odluke može se izjaviti žalba Odboru direktora KC CG u roku od 15 dana od dana dostavljanja iste.

Pripremila: K. Milica, dipl. pravnik

#### DOSTAVLJENO

- Kandidatu,
- Ministarstvu zdravlja,
- Službi za pravne i kadr. poslove,
- Centru za nauku,
- Medicinskom fakultetu u Podgorici i
- A/a.



- ✓ JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE  
Br. 03/01-14250/1/1
- Podgorica, 15.09.2016 godine

Na osnovu čl. 24 Zakona o radu ( "Sl. list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14 ),  
JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, sa sjedištem u Podgorica, ul. Ljubljanska Bb,  
koju zastupa d i r e k t o r PROF. DR RANKO LAZOVIĆ,  
i dr MIRZA MARKIŠIĆ, iz Podgorica sa JMBG [REDACTED] zaključuju ,

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica ( u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa dr MIRZA MARKIŠIĆ  
(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima VII-I stepen stručne spreme, i po zanimanju je DOKTOR MEDICINE  
na NEODREĐENO VRIJEME.

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta KLINIKA ZA OTOR. I MAX. HIRURG - KLIN.ZA OTORIN.I MAKSILOFA.HIR - SPECIJALIZANT- OTORINOLARINGOLOGIJA  
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 15.09.2016 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 15.09.2016 do godine.

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

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

#### Član 5

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

-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu VIII-2 sa koeficijentom 8.25 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za 1 % 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 zahtjeva.

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 zahtjevaju 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 povredu 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. 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 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 - 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 Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 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

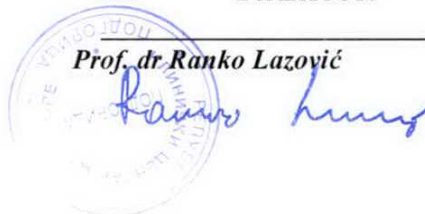
Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu ( u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Pripremila: **KALEZIĆ VELIZARKA**  
**RUKOVODILAC ODJELJENJA**

ZAPOSLENI

MIRZA MARKIŠIĆ  
dr Mirza Markišić

ZA POSLODAVCA  
DIREKTOR

Prof. dr Ranko Lazović  


**JAVNA ZDRAVSTVENA USTANOVA  
KLINIČKI CENTAR CRNE GORE**

Broj:03/01 - 14237

Podgorica, 02.08.2016.god.

Na osnovu člana 102. Stav 1. i člana 104. Zakona o zdravstvenoj zaštiti "Sl. list CG" br. 3 /2016), člana 26. Statuta Kliničkog centra Crne Gore, člana 4. Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG" br. 22/16 ) i Saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore br. 133- 58/2016 - 2 od 22.06.2016. godine, direktor **d o n o s i**,

**ODLUKU  
O ODOBRAVANJU SPECIJALIZACIJE**

1. Odobrava se specijalizacija iz oblasti interne medicine za potrebe Klinike za bolesti srca, kandidatima:
  - **VUJOVIĆ TEODORI,**
  - **BOŽOVIĆ BJANKI i**
  - **DRINČIĆ TANJI**
2. Medjusobna prava i obaveze povodom odobrene specijalizacije, kandidati iz stava 1 ove odluke pojedinačno i Klinički centar Crne Gore urediće posebnim ugovorom.
3. Odbija se zahtjev za odobravanje specijalizacije iz interne medicine za potrebe Klinike za bolesti srca, kandidata:

|                 |           |       |
|-----------------|-----------|-------|
| Maraš           | Željko    | 213,4 |
| Raičević        | Sandra    | 209,7 |
| Petković        | Draženska | 209,1 |
| Radonjić        | Petra     | 207,5 |
| Vuković         | Ivana     | 204,7 |
| Taušan-Lješnjak | Maja      | 203,2 |
| Lukić           | Miloš     | 201,1 |
| Vučetić         | Sanja     | 200,9 |
| Koprivica       | Bojan     | 200,7 |
| Madžgalj        | Dragomir  | 199,9 |
| Marković        | Duško     | 197,2 |
| Čapunović       | Emina     | 196   |
| Mandić          | Igor      | 195,2 |

|                  |           |       |
|------------------|-----------|-------|
| Ašanin           | Dejana    | 194,4 |
| Bibić            | Meliha    | 193,7 |
| Stanović         | Andrijana | 191,1 |
| Nišavić          | Marko     | 189,5 |
| Mavrić           | Haki      | 189,3 |
| Sekulić          | Milena    | 188,7 |
| Jovanović        | Ivana     | 188,5 |
| Zlatičanin       | Filip     | 185,9 |
| Ceka             | Astrit    | 183,2 |
| Agović           | Semir     | 180,1 |
| Mašković         | Tamara    | 176,1 |
| Kovačević        | Denisa    | 172,4 |
| Delević          | Nikola    | 170,4 |
| Kaluđerović      | Marija    | 166,4 |
| Tijanić-Malidžan | Mirjana   | 165,8 |
| Bibić            | Amer      | 164,1 |
| Đurović          | Mara      | 160,4 |
| Ivanović         | Miloš     | 153,5 |
| Papović          | Olivera   |       |
| Martinović       | Savo      |       |

4. Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja koje će se izvršiti dostavljanjem kandidatima iz tačke 1 i 3 ove odluke.

### O b r a z l o ž e n j e

Konkursom za odobravanje specijalizacije zdravstvenim radnicima i zdravstvenim saradnicima za potrebe Kliničkog centra Crne Gore objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" od 25. 06. 2016.godine, tražene su tri specijalizacije iz oblasti interne medicine KK za potrebe Klinike za bolesti srca.

Primjenom kriterijuma utvrdjenih Pravilnikom o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), a koji se odnose na uspjeh na studijama izražen prosječnom ocjenom, uspjeh iz predmeta iz oblasti za koju se odobrava specijalizacija, dužinu studiranja, poznavanje stranog jezika i rezultat usmenog intervjua, obavljen dana 21.07.2016.g. utvrđeno je da prijavljeni kandidati imaju slijedeći broj bodova:

| Prezime | Ime     | UKUPNO |
|---------|---------|--------|
| Vujović | Teodora | 219    |
| Božović | Bjanka  | 217,7  |
| Drinčić | Tanja   | 215,9  |

|                  |           |       |
|------------------|-----------|-------|
| Maraš            | Željko    | 213,4 |
| Raičević         | Sandra    | 209,7 |
| Petković         | Draženska | 209,1 |
| Radonjić         | Petra     | 207,5 |
| Vuković          | Ivana     | 204,7 |
| Taušan-Lješnjak  | Maja      | 203,2 |
| Lukić            | Miloš     | 201,1 |
| Vučetić          | Sanja     | 200,9 |
| Koprivica        | Bojan     | 200,7 |
| Madžgalj         | Dragomir  | 199,9 |
| Marković         | Duško     | 197,2 |
| Čapunović        | Emina     | 196   |
| Mandić           | Igor      | 195,2 |
| Agić             | Selim     | 194,8 |
| Ašanin           | Dejana    | 194,4 |
| Bibić            | Meliha    | 193,7 |
| Stanović         | Andrijana | 191,1 |
| Nišavić          | Marko     | 189,5 |
| Mavrić           | Haki      | 189,3 |
| Sekulić          | Milena    | 188,7 |
| Jovanović        | Ivana     | 188,5 |
| Zlatičanin       | Filip     | 185,9 |
| Ceka             | Astrit    | 183,2 |
| Agović           | Semir     | 180,1 |
| Mašković         | Tamara    | 176,1 |
| Kovačević        | Denisa    | 172,4 |
| Delević          | Nikola    | 170,4 |
| Kaluđerović      | Marija    | 166,4 |
| Pajčin           | Jelena    | 166,3 |
| Tijanić-Malidžan | Mirjana   | 165,8 |
| Bibić            | Amer      | 164,1 |
| Đurović          | Mara      | 160,4 |
| Ivanović         | Miloš     | 153,5 |
| Papović          | Olivera   |       |
| Martinović       | Savo      |       |

Postupak izbora za sve prijavljene kandidate sproveden je jedinstveno u odnosu na sve tačke raspisanog konkursa i sve podnesene prijave.

Kriterijum " dužina studiranja" je definisan za svakog kandidata prema uslovima koji su važili u vrijeme i na fakultetu gdje je taj kandidat studirao, prema dopisima fakulteta.

Kandidati, koji su dostavili dokumentaciju da su boravili u inostranstvu na studijskom programu "Tempus", Centar za nauku je donio odluku da se njima ta godina ne računa kao godina produžetka studiranja jer je u dokumentaciji eksplicitno navedeno da u vrijeme boravka na studijskom programu, njima nije bilo dozvoljeno polaganje ispita na matičnom fakultetu.

Klinički centar se obratio dopisom br. 03/01-13898 od 28.07.2016.g., Ministarstvu zdravlja Crne Gore, za tumačenje čl. 7 Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), nakon čega je dobijen odgovor, dopisom br. 011 -256/2016 – 2 od 28.07.2016.

Kandidati koji su konkurisali za odobravanje specijalizacije za potrebe KC CG, ako su u međuvremenu dobili specijalizaciju za potrebe druge zdravstvene ustanove u Crnoj Gori, nijesu uzeti u postupak za odobravanje specijalizacije za potrebe Kliničkog centra.

Ovo se odnosi na kandidate:

- Zana Klimenta Skoko, dobila specijalizaciju iz oftalmologije i Jelena Paunović, dobila specijalizaciju iz ginekologije i akušerstva za potrebe JZU Opšte bolnice "B. Orlandić" u Baru.
- Selim Agić, dobio specijalizaciju iz interne medicine, Elmasa Kapetanović, dobila specijalizaciju iz otorinolaringologije i Ilda Agić dobila specijalizaciju iz pedijatrije, za potrebe JZU Opšte bolnice u Bijelom Polju i
- Jelena Pajčin, dobila specijalizaciju iz epidemiologije za potrebe JZU Opšte bolnice u Kotoru.

O svim dešavanjima od momenta raspisivanja konkursa do objavljivanja rang liste, kandidati su blagovremeno bili informisani, na oglasnoj tabli Kliničkog centra i Sajtu Centra za nauku KC CG.

Prema redosledu na rang listi, specijalizacija iz oblasti interne medicine za potrebe Klinike za bolesti srca KK se odobrava Vujović Teodori, Božović Bjanki i Drinčić Tanji.

Zahtjevi ostalih prijavljenih kandidata su odbijeni.

U skladu sa članom 105. Stav 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti međusobna prava i obaveze između zdravstvene ustanove i zdravstvenog radnika kome je odobrena specijalizacija uređuju se ugovorom.

Saglasno navedenom odlučeno je kao u izreci.

**PRAVNA POUKA:** Protiv ove odluke može se izjaviti žalba Odboru direktora KC CG u roku od 15 dana od dana dostavljanja iste.

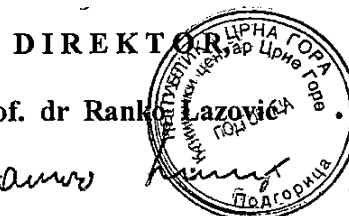
Pripremila: K. Milica, dipl. pravnik

#### DOSTAVLJENO

- Kandidatu,
- Ministarstvu zdravlja,
- Službi za pravne i kadr. poslove,
- Centru za nauku,
- Medicinskom fakultetu u Podgorici i
- A/a.

Prof. dr Ranko Lazović

*Ranko Lazović*



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-14237/1/1

Podgorica, 20.09.2016 godine

Na osnovu čl. 24 Zakona o radu ( "Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14 ),  
JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, sa sjedištem u Podgorica, ul. Ljubljanska Bb,  
koju zastupa d i r e k t o r PROF. DR RANKO LAZOVIĆ,  
i dr TEODORA VUJOVIĆ, iz Podgorica sa JM [REDACTED], zaključuju ,

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica ( u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa dr  
TEODORA VUJOVIĆ

(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima VII-I stepen stručne spreme, i po zanimanju je DOKTOR MEDICINE  
na NEODREĐENO VRIJEME.

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta KLINIKA ZA BOLESTI SRCA - KLINIKA ZA  
BOLESTI SRCA - SPECIJALIZANT INTERNE MEDICINE  
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 21.09.2016 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 21.09.2016 do godine.

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

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

#### Član 5

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

-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu VIII-2 sa koeficijentom 8.25 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za 1 % 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 zahtjeva.

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 zahtjevaju 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 povredu 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 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 - 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 Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

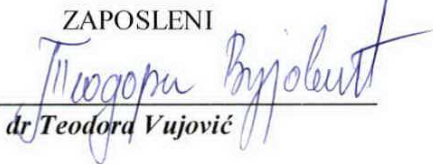
## Član 24

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: **KALEZIĆ VELIZARKA**  
**UKOVODILAC ODJELJENJA**

ZAPOSLENI  
  
**dr Teodora Vujović**

ZA POSLODAVCA  
DIREKTOR  
  
**Prof. dr Ranko Lazović**



**JAVNA ZDRAVSTVENA USTANOVA  
KLINIČKI CENTAR CRNE GORE**

Broj:03/01 - 14237/1

Podgorica, 02.08.2016.god.

Na osnovu člana 102. Stav 1. i člana 104. Zakona o zdravstvenoj zaštiti "Sl. list CG" br. 3 /2016), člana 26. Statuta Kliničkog centra Crne Gore, člana 4. Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG" br. 22/16 ) i Saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore br. 133- 58/2016 - 2 od 22.06.2016. godine, direktor **d o n o s i,**

**O D L U K U  
O ODOBRAVANJU SPECIJALIZACIJE**

1. Odobrava se specijalizacija iz oblasti interne medicine za potrebe Klinike za bolesti srca, kandidatima:

- **VUJOVIĆ TEODORI,**
- **BOŽOVIĆ BJANKI i**
- **DRINČIĆ TANJI**

2. Medjusobna prava i obaveze povodom odobrene specijalizacije, kandidati iz stava 1 ove odluke pojedinačno i Klinički centar Crne Gore urediće posebnim ugovorom.

3. Odbija se zahtjev za odobravanje specijalizacije iz interne medicine za potrebe Klinike za bolesti srca, kandidata:

|                 |          |       |
|-----------------|----------|-------|
| Maraš           | Željko   | 213,4 |
| Raičević        | Sandra   | 209,7 |
| Petković        | Draženka | 209,1 |
| Radonjić        | Petra    | 207,5 |
| Vuković         | Ivana    | 204,7 |
| Taušan-Lješnjak | Maja     | 203,2 |
| Lukić           | Miloš    | 201,1 |
| Vučetić         | Sanja    | 200,9 |
| Koprivica       | Bojan    | 200,7 |
| Madžgalj        | Dragomir | 199,9 |
| Marković        | Duško    | 197,2 |
| Čapunović       | Emina    | 196   |
| Mandić          | Igor     | 195,2 |

|                  |           |       |
|------------------|-----------|-------|
| Ašanin           | Dejana    | 194,4 |
| Bibić            | Meliha    | 193,7 |
| Stanović         | Andrijana | 191,1 |
| Nišavić          | Marko     | 189,5 |
| Mavrić           | Haki      | 189,3 |
| Sekulić          | Milena    | 188,7 |
| Jovanović        | Ivana     | 188,5 |
| Zlatičanin       | Filip     | 185,9 |
| Ceka             | Astrit    | 183,2 |
| Agović           | Semir     | 180,1 |
| Mašković         | Tamara    | 176,1 |
| Kovačević        | Denisa    | 172,4 |
| Delević          | Nikola    | 170,4 |
| Kaluđerović      | Marija    | 166,4 |
| Tijanić-Malidžan | Mirjana   | 165,8 |
| Bibić            | Amer      | 164,1 |
| Đurović          | Mara      | 160,4 |
| Ivanović         | Miloš     | 153,5 |
| Papović          | Olivera   |       |
| Martinović       | Savo      |       |

4. Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja koje će se izvršiti dostavljanjem kandidatima iz tačke 1 i 3 ove odluke.

### O b r a z l o ž e n j e

Konkursom za odobravanje specijalizacije zdravstvenim radnicima i zdravstvenim saradnicima za potrebe Kliničkog centra Crne Gore objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" od 25. 06. 2016.godine, tražene su tri specijalizacije iz oblasti interne medicine KK za potrebe Klinike za bolesti srca.

Primjenom kriterijuma utvrdjenih Pravilnikom o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), a koji se odnose na uspjeh na studijama izražen prosječnom ocjenom, uspjeh iz predmeta iz oblasti za koju se odobrava specijalizacija, dužinu studiranja, poznavanje stranog jezika i rezultat usmenog intervjua, obavljen dana 21.07.2016.g. utvrđeno je da prijavljeni kandidati imaju slijedeći broj bodova:

| Prezime | Ime     | UKUPNO |
|---------|---------|--------|
| Vujović | Teodora | 219    |
| Božović | Bjanka  | 217,7  |
| Drinčić | Tanja   | 215,9  |

|                  |           |       |
|------------------|-----------|-------|
| Maraš            | Željko    | 213,4 |
| Raičević         | Sandra    | 209,7 |
| Petković         | Draženka  | 209,1 |
| Radonjić         | Petra     | 207,5 |
| Vuković          | Ivana     | 204,7 |
| Taušan-Lješnjak  | Maja      | 203,2 |
| Lukić            | Miloš     | 201,1 |
| Vučetić          | Sanja     | 200,9 |
| Koprivica        | Bojan     | 200,7 |
| Madžgalj         | Dragomir  | 199,9 |
| Marković         | Duško     | 197,2 |
| Čapunović        | Emina     | 196   |
| Mandić           | Igor      | 195,2 |
| Agić             | Selim     | 194,8 |
| Ašanin           | Dejana    | 194,4 |
| Bibić            | Meliha    | 193,7 |
| Stanović         | Andrijana | 191,1 |
| Nišavić          | Marko     | 189,5 |
| Mavrić           | Haki      | 189,3 |
| Sekulić          | Milena    | 188,7 |
| Jovanović        | Ivana     | 188,5 |
| Zlatičanin       | Filip     | 185,9 |
| Ceka             | Astrit    | 183,2 |
| Agović           | Semir     | 180,1 |
| Mašković         | Tamara    | 176,1 |
| Kovačević        | Denisa    | 172,4 |
| Delević          | Nikola    | 170,4 |
| Kaluđerović      | Marija    | 166,4 |
| Pajčin           | Jelena    | 166,3 |
| Tijanić-Malidžan | Mirjana   | 165,8 |
| Bibić            | Amer      | 164,1 |
| Đurović          | Mara      | 160,4 |
| Ivanović         | Miloš     | 153,5 |
| Papović          | Olivera   |       |
| Martinović       | Savo      |       |

Postupak izbora za sve prijavljene kandidate sproveden je jedinstveno u odnosu na sve tačke raspisanog konkursa i sve podnesene prijave.

Kriterijum " dužina studiranja" je definisan za svakog kandidata prema uslovima koji su važili u vrijeme i na fakultetu gdje je taj kandidat studirao, prema dopisima fakulteta.

Kandidati, koji su dostavili dokumentaciju da su boravili u inostranstvu na studijskom programu "Tempus", Centar za nauku je donio odluku da se njima ta godina ne računa kao godina produžetka studiranja jer je u dokumentaciji eksplicitno navedeno da u vrijeme boravka na studijskom programu, njima nije bilo dozvoljeno polaganje ispita na matičnom fakultetu.

Klinički centar se obratio dopisom br. 03/01-13898 od 28.07.2016.g., Ministarstvu zdravlja Crne Gore, za tumačenje čl. 7 Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), nakon čega je dobijen odgovor, dopisom br. 011 -256/2016 – 2 od 28.07.2016.

Kandidati koji su konkurisali za odobravanje specijalizacije za potrebe KC CG, ako su u međuvremenu dobili specijalizaciju za potrebe druge zdravstvene ustanove u Crnoj Gori, nijesu uzeti u postupak za odobravanje specijalizacije za potrebe Kliničkog centra. Ovo se odnosi na kandidate:

- Zana Klimenta Skoko, dobila specijalizaciju iz oftalmologije i Jelena Paunović, dobila specijalizaciju iz ginekologije i akušerstva za potrebe JZU Opšte bolnice "B. Orlandić" u Baru.
- Selim Agić, dobio specijalizaciju iz interne medicine, Elmasa Kapetanović, dobila specijalizaciju iz otorinolaringologije i Ilda Agić dobila specijalizaciju iz pedijatrije, za potrebe JZU Opšte bolnice u Bijelom Polju i
- Jelena Pajčin, dobila specijalizaciju iz epidemiologije za potrebe JZU Opšte bolnice u Kotoru.

O svim dešavanjima od momenta raspisivanja konkursa do objavljivanja rang liste, kandidati su blagovremeno bili informisani, na oglasnoj tabli Kliničkog centra i Sajtu Centra za nauku KC CG.

Prema redosledu na rang listi, specijalizacija iz oblasti interne medicine za potrebe Klinike za bolesti srca KK se odobrava Vujović Teodori, Božović Bjanki i Drinčić Tanji.

Zahtjevi ostalih prijavljenih kandidata su odbijeni.

U skladu sa članom 105. Stav 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti međusobna prava i obaveze između zdravstvene ustanove i zdravstvenog radnika kome je odobrena specijalizacija uređuju se ugovorom.

Saglasno navedenom odlučeno je kao u izreci.

**PRAVNA POUKA:** Protiv ove odluke može se izjaviti žalba Odboru direktora KC CG u roku od 15 dana od dana dostavljanja iste.

Pripremila: K. Milica, dipl. pravnik

#### DOSTAVLJENO

- Kandidatu,
- Ministarstvu zdravlja,
- Službi za pravne i kadr. poslove,
- Centru za nauku,
- Medicinskom fakultetu u Podgorici i
- A/a.

**DIREKTOR**

Prof. dr Ranko Lazović

*Ranko Lazović*



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-14237/1/1

Podgorica, 20.09.2016 godine

Na osnovu čl. 24 Zakona o radu ( "Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14 ),

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, sa sjedištem u Podgorica, ul. Ljubljanska Bb,

koju zastupa d i r e k t o r PROF. DR RANKO LAZOVIĆ,

i dr BJANKA BOŽOVIĆ, iz Podgorica sa JMI [REDACTED] zaključuju,

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica ( u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa dr BJANKA BOŽOVIĆ

(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima VII-I stepen stručne spreme, i po zanimanju je DOKTOR MEDICINE na NEODREĐENO VRIJEME.

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta KLINIKA ZA BOLESTI SRCA - KLINIKA ZA BOLESTI SRCA - SPECIJALIZANT INTERNE MEDICINE

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 21.09.2016 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 21.09.2016 do godine.

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

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

#### Član 5

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

-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu VIII-2 sa koeficijentom 8,25 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za 1 % 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 zahtjeva.

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 zahtjevaju 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 povredu 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. 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 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 - 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 Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 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: **KALEZIĆ VELIZARKA**  
**UKOVODILAC ODJELJENJA**

ZAPOSLENI

ZA POSLODAVCA  
DIREKTOR

Bjanka Božović  
dr Bjanka Božović

Prof. dr Ranko Lazović

069/799-645

Studentska ulica b.b., lav. 8, st. 10  
Podgorica



**JAVNA ZDRAVSTVENA USTANOVA  
KLINIČKI CENTAR CRNE GORE**

Broj:03/01 - 14250/1

Podgorica, 02. 08. 2016.god.

Na osnovu člana 102. Stav 1. i člana 104. Zakona o zdravstvenoj zaštiti "Sl. list CG" br. 3 /2016), člana 26. Statuta Kliničkog centra Crne Gore, člana 4. Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG" br. 22/16 ) i Saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore br. 133- 58/2016 - 2 od 22.06.2016. godine, direktor **d o n o s i**,

**O D L U K U  
O ODOBRAVANJU SPECIJALIZACIJE**

1. Odobrava se specijalizacija iz oblasti ginekologije i akušerstva za potrebe Klinike za ginekologiju i akušerstvo, kandidatima:
  - **ŠIMUN VOJISLAVU i**
  - **ĐUKIĆ ANI**
2. Medjusobna prava i obaveze povodom odobrene specijalizacije, kandidati iz stava 1 ove odluke pojedinačno i Klinički centar Crne Gore urediće posebnim ugovorom.
3. Odbija se zahtjev za odobravanje specijalizacije iz ginekologije i akušerstva za potrebe Klinike za ginekologiju i akušerstvo, kandidata:

Mandić Igora  
Jovanović Ivane  
Koprivica Bojana  
Maraš Željka  
Vujačić Slađane  
Golubović Bojane

|             |           |
|-------------|-----------|
| Ivanović    | Ive       |
| Šipčić      | Sladane   |
| Pratljačić  | Dragna    |
| Knežević    | Petara    |
| Miletić     | Ivane     |
| Ajković     | Dijane    |
| Raspopović  | Katarine  |
| Vujadinović | Miodraga  |
| Filipović   | Vladimira |
| Đurović     | Mare      |
| Bahović     | Bisere    |
| Vasić       | Vesne     |
| Ivanović    | Miloša    |

4. Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja koje će se izvršiti dostavljanjem kandidatima iz tačke 1 i 3 ove odluke.

### O b r a z l o ž e n j e

Konkursom za odobravanje specijalizacije zdravstvenim radnicima i zdravstvenim saradnicima za potrebe Kliničkog centra Crne Gore objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" od 25. 06. 2016.godine, tražene su dvije specijalizacije iz oblasti ginekologije i akušerstva za potrebe Klinike za ginekologiju i akušerstvo.

Primjenom kriterijuma utvrdjenih Pravilnikom o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), a koji se odnose na uspjeh na studijama izražen prosječnom ocjenom, uspjeh iz predmeta iz oblasti za koju se odobrava specijalizacija, dužinu studiranja, poznavanje stranog jezika i rezultat usmenog intervjua, obavljen dana 22.07.2016.g. utvrđeno je da prijavljeni kandidati imaju slijedeći broj bodova:

| Prezime   | Ime      | UKUPNO |
|-----------|----------|--------|
| Šimun     | Vojislav | 214,4  |
| Đukić     | Ana      | 208,6  |
| Mandić    | Igor     | 195,2  |
| Jovanović | Ivana    | 192,5  |
| Koprivica | Bojan    | 189,7  |
| Maraš     | Željko   | 189,4  |
| Vujačić   | Sladana  | 186,2  |
| Golubović | Bojana   | 185,2  |
| Ivanović  | Iva      | 184    |
| Šipčić    | Sladana  | 182,9  |

|             |          |       |
|-------------|----------|-------|
| Pratljačić  | Dragan   | 182,5 |
| Knežević    | Petar    | 178,1 |
| Miletić     | Ivana    | 177,4 |
| Ajković     | Dijana   | 174,3 |
| Raspopović  | Katarina | 173,9 |
| Vujadinović | Miodrag  | 172,6 |
| Filipović   | Vladimir | 167,8 |
| Đurović     | Mara     | 159,4 |
| Bahović     | Bisera   | 155,8 |
| Vasić       | Vesna    | 148,5 |
| Ivanović    | Miloš    | 140,5 |

Postupak izbora za sve prijavljene kandidate sproveden je jedinstveno u odnosu na sve tačke raspisanog konkursa i sve podnesene prijave.

Kriterijum " dužina studiranja" je definisan za svakog kandidata prema uslovima koji su važili u vrijeme i na fakultetu gdje je taj kandidat studirao, prema dopisima fakulteta.

Kandidati, koji su dostavili dokumentaciju da su boravili u inostranstvu na studijskom programu "Tempus", Centar za nauku je donio odluku da se njima ta godina ne računa kao godina produžetka studiranja jer je u dokumentaciji eksplicitno navedeno da u vrijeme boravka na studijskom programu, njima nije bilo dozvoljeno polaganje ispita na matičnom fakultetu.

Klinički centar se obratio dopisom br. 03/01-13898 od 28.07.2016.g., Ministarstvu zdravlja Crne Gore, za tumačenje čl. 7 Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), nakon čega je dobijen odgovor, dopisom br. 011 -256/2016 – 2 od 28.07.2016.

Kandidati koji su konkurisali za odobravanje specijalizacije za potrebe KC CG, ako su u međuvremenu dobili specijalizaciju za potrebe druge zdravstvene ustanove u Crnoj Gori, nijesu uzeti u postupak za odobravanje specijalizacije za potrebe Kliničkog centra.

Ovo se odnosi na kandidate:

- Zana Klimenta Skoko, dobila specijalizaciju iz oftalmologije i Jelena Paunović, dobila specijalizaciju iz ginekologije i akušerstva za potrebe JZU Opšte bolnice " B. Orlandić " u Baru.
- Selim Agić, dobio specijalizaciju iz interne medicine, Elmasa Kapetanović, dobila specijalizaciju iz otorinolaringologije i Ilda Agić dobila specijalizaciju iz pedijatrije, za potrebe JZU Opšte bolnice u Bijelom Polju i
- Jelena Pajčin, dobila specijalizaciju iz epidemiologije za potrebe JZU Opšte bolnice u Kotoru.

O svim dešavanjima od momenta raspisivanja konkursa do objavljivanja rang liste, kandidati su blagovremeno bili informisani, na oglasnoj tabli Kliničkog centra i Sajtu Centra za nauku KC CG.

Prema redosledu na rang listi specijalizacija iz ginekologije i akušerstva za potrebe Klinike za ginekologiju i akušerstvo se odobrava Šimun Vojislavu i Đukić Ani.

Zahtjevi ostalih prijavljenih kandidata su odbijeni.

U skladu sa članom 105. Stav 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti međusobna prava i obaveze između zdravstvene ustanove i zdravstvenog radnika kome je odobrena specijalizacija uređuju se ugovorom.

Saglasno navedenom odlučeno je kao u izreci.

**PRAVNA POUKA:** Protiv ove odluke može se izjaviti žalba Odboru direktora KC CG u roku od 15 dana od dana dostavljanja iste.

Pripremila: K. Milica, dipl. pravnik

#### DOSTAVLJENO

- Kandidatu,
- Ministarstvu zdravlja,
- Službi za pravne i kadr. poslove,
- Centru za nauku,
- Medicinskom fakultetu u Podgorici i
- A/a.

**DIREKTOR,**

Prof. dr. Ranko Lazović



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-14250/1/1

Podgorica, 15.09.2016 godine

Na osnovu čl. 24 Zakona o radu ( "Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14 ),

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, sa sjedištem u Podgorica, ul. Ljubljanska Bb,

koju zastupa d i r e k t o r PROF. DR RANKO LAZOVIĆ,

i dr ANA ĐUKIĆ, iz Podgorica sa JMBG [REDACTED] zaključuju,

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica ( u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa dr ANA ĐUKIĆ

(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima VII-I stepen stručne spreme, i po zanimanju je DOKTOR MEDICINE na NEODREĐENO VRIJEME.

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta KLINIKA ZA GINEK. I AKUŠERSTVO - KLIN.ZA GINEKOLO. I AKUŠERSTVO - SPECIJALIZANT IZ GINEKOLOGIJE I AKUŠERS.

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 15.09.2016 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 15.09.2016 do godine.

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

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

#### Član 5

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

-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu VIII-2 sa koeficijentom 8.25 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za 1 % 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 zahtjeva.

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 zahtjevaju 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 naručito:

- 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 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 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 Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

## Član 24

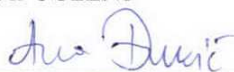
Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

## Član 25

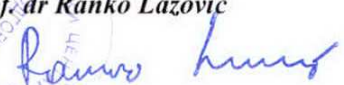
Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu ( u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Pripremila: **KALEZIĆ VELIZARKA**  
**RUKOVODILAC ODJELJENJA**

ZAPOSLENI

  
\_\_\_\_\_  
**dr Ana Đukić**

ZA POSLODAVCA  
DIREKTOR

  
\_\_\_\_\_  
**Prof. dr Ranko Lazović**  


**JAVNA ZDRAVSTVENA USTANOVA  
KLINIČKI CENTAR CRNE GORE**

Broj:03/01 - 14240/2

Podgorica, 02. 08. 2016.god.

Na osnovu člana 102. Stav 1. i člana 104. Zakona o zdravstvenoj zaštiti "Sl. list CG" br. 3 /2016), člana 26. Statuta Kliničkog centra Crne Gore, člana 4. Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG" br. 22/16 ) i Saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore br. 133- 58/2016 - 2 od 22.06.2016. godine, direktor **d o n o s i**,

**O D L U K U  
O ODOBRAVANJU SPECIJALIZACIJE**

1. Odobrava se specijalizacija iz oblasti epidemiologije za potrebe Centra za epidemiologiju, kandidatima:
  - SAVOVIĆ SLAVKU
  - JANJUŠEVIĆ BRANKI i
  - MILIĆ DEJANI
2. Medjusobna prava i obaveze povodom odobrene specijalizacije, kandidati iz stava 1 ove odluke pojedinačno i Klinički centar Crne Gore urediće posebnim ugovorom.
3. Odbija se zahtjev za odobravanje specijalizacije iz epidemiologije za potrebe Centra za epidemiologiju, kandidata:

|                 |         |
|-----------------|---------|
| Nikčević-       |         |
| Vuković         | Irene   |
| Đurović-        |         |
| Kovačević       | Anje    |
| Bulatović-Šebek | Snežane |
| Kovačević       | Denise  |
| Mašković        | Tamare  |

|            |           |
|------------|-----------|
| Koljenšić  | Danke     |
| Samardžić  | Ivana     |
| Ajković    | Dijane    |
| Gojković   | Nataše    |
| Šoć        | Ivane     |
| Tijanić-   |           |
| Malidžan   | Mirjane   |
| Stojović   | Jelene    |
| Ivanović   | Andree    |
| Nikčević   | Anđe      |
| Uljarević  | Anđe      |
| Bahović    | Bisere    |
| Metđonaj   | Emira     |
| Šarić      | Sanje     |
| Božović    | Marije    |
| Đurović    | Ivana     |
| Brajičić   | Mirjane   |
| Radunović  | Ksenije   |
| Đurašković | Tatjane i |
| Martinović | Sava      |

4. Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja koje će se izvršiti dostavljanjem kandidatima iz tačke 1 i 3 ove odluke.

### O b r a z l o ž e n j e

Konkursom za odobravanje specijalizacije zdravstvenim radnicima i zdravstvenim saradnicima za potrebe Kliničkog centra Crne Gore objavljen u dnevnom listu "Pobjeda" od 25. 06. 2016.godine, tražene su tri specijalizacije iz oblasti epidemiologije za potrebe Centra za epidemiologiju.

Primjenom kriterijuma utvrdjenih Pravilnikom o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), a koji se odnose na uspjeh na studijama izražen prosječnom ocjenom, uspjeh iz predmeta iz oblasti za koju se odobrava specijalizacija, dužinu studiranja, poznavanje stranog jezika i rezultat usmenog intervjua, obavljen dana 27.07.2016.g. utvrđeno je da prijavljeni kandidati imaju sljedeći broj bodova:

| Prezime  | Ime    | UKUPNO |
|----------|--------|--------|
| Savović  | Slavko | 200,9  |
| Nikčević | Irena  | 200    |

|                 |         |       |
|-----------------|---------|-------|
| Vuković         |         |       |
| Đurović-        |         |       |
| Kovačević       | Anja    | 189,9 |
| Janjušević      | Branka  | 187,6 |
| Bulatović-Šebek | Snežana | 186,1 |
| Kovačević       | Denisa  | 182,4 |
| Mašković        | Tamara  | 181,1 |
| Milić           | Dejana  | 180,4 |
| Koljenšić       | Danka   | 178   |
| Samardžić       | Ivan    | 177,1 |
| Ajković         | Dijana  | 171,3 |
| Gojković        | Nataša  | 166,1 |
| Šoć             | Ivana   | 166,1 |
| Tijanić-        |         |       |
| Malidžan        | Mirjana | 165,8 |
| Stojović        | Jelena  | 165,2 |
| Ivanović        | Andrea  | 163   |
| Nikčević        | Anđa    | 162   |
| Uljarević       | Anđa    | 161,3 |
| Bahović         | Bisera  | 160,8 |
| Metdonaj        | Emir    | 160,8 |
| Šarić           | Sanja   | 158,4 |
| Božović         | Marija  | 158   |
| Đurović         | Ivan    | 154,8 |
| Brajičić        | Mirjana | 151,4 |
| Radunović       | Ksenija | 150,9 |
| Đurašković      | Tatjana | 137,4 |
| Martinović      | Savo    | 122,3 |

Postupak izbora za sve prijavljene kandidate sproveden je jedinstveno u odnosu na sve tačke raspisanog konkursa i sve podnesene prijave.

Kriterijum " dužina studiranja" je definisan za svakog kandidata prema uslovima koji su važili u vrijeme i na fakultetu gdje je taj kandidat studirao, prema dopisima fakulteta.

Kandidati, koji su dostavili dokumentaciju da su boravili u inostranstvu na studijskom programu "Tempus", Centar za nauku je donio odluku da se njima ta godina ne računa kao godina produžetka studiranja jer je u dokumentaciji eksplicitno navedeno da u vrijeme boravka na studijskom programu, njima nije bilo dozvoljeno polaganje ispita na matičnom fakultetu.

Klinički centar se obratio dopisom br. 03/01-13898 od 28.07.2016.g., Ministarstvu zdravlja Crne Gore, za tumačenje čl. 7 Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema

zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list RCG", br. 22/2016), nakon čega je dobijen odgovor, dopisom br. 011 -256/2016 – 2 od 28.07.2016.

Kandidati koji su konkurisali za odobravanje specijalizacije za potrebe KC CG, ako su u međuvremenu dobili specijalizaciju za potrebe druge zdravstvene ustanove u Crnoj Gori, nijesu uzeti u postupak za odobravanje specijalizacije za potrebe Kliničkog centra. Ovo se odnosi na kandidate:

- Zana Klimenta Skoko, dobila specijalizaciju iz oftalmologije i Jelena Paunović, dobila specijalizaciju iz ginekologije i akušerstva za potrebe JZU Opšte bolnice "B. Orlandić" u Baru.
- Selim Agić, dobio specijalizaciju iz interne medicine, Elmasa Kapetanović, dobila specijalizaciju iz otorinolaringologije i Ilda Agić dobila specijalizaciju iz pedijatrije, za potrebe JZU Opšte bolnice u Bijelom Polju i
- Jelena Pajčin, dobila specijalizaciju iz epidemiologije za potrebe JZU Opšte bolnice u Kotoru.

O svim dešavanjima od momenta raspisivanja konkursa do objavljivanja rang liste, kandidati su blagovremeno bili informisani, na oglasnoj tabli Kliničkog centra i Sajtu Centra za nauku KC CG.

Prema redosledu na rang listi, kandidatima: Nikčević - Vuković Ireni je odobrena specijalizacija iz fizikalne medicine i rehabilitacije za potrebe Centra za FM i R, Tamari Mašković je odobrena specijalizacija iz anesteziologije, reanimatologije i intenzivne terapije; kandidati: Đurović - Kovačević Anja, Bulatović – Šebek Snežana i Kovačević Denisa su odustali, pa se specijalizacija iz epidemiologije za potrebe Centra za epidemiologiju odobrava Savović Slavku, Janjušević Branki i Milić Dejani.

Zahtjevi ostalih prijavljenih kandidata su odbijeni.

U skladu sa članom 105. Stav 2. Zakona o zdravstvenoj zaštiti međusobna prava i obaveze između zdravstvene ustanove i zdravstvenog radnika kome je odobrena specijalizacija uređuju se ugovorom.

Saglasno navedenom odlučeno je kao u izreci.

**PRAVNA POUKA:** Protiv ove odluke može se izjaviti žalba Odboru direktora KC CG u roku od 15 dana od dana dostavljanja iste.

Pripremila: K. Milica, *[signature]* pravnik

#### DOSTAVLJENO

- Kandidatu,
- Ministarstvu zdravlja,
- Službi za pravne i kadr. poslove,
- Centru za nauku,
- Medicinskom fakultetu u Podgorici i
- A/a.

**DIREKTOR,**

Prof. dr. *[signature]* Ranko Lazović



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Br. 03/01-14240/2/1

Podgorica, 19.09.2016 godine

Na osnovu čl. 24 Zakona o radu ( "Sl.list CG" br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12, 31/14 ),  
JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, sa sjedištem u Podgorica, ul. Ljubljanska Bb,  
koju zastupa d i r e k t o r PROF. DR RANKO LAZOVIĆ,  
i dr DEJANA MILIĆ, iz Podgorica sa JMBG [REDACTED] zaključuju ,

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE - Podgorica ( u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa dr DEJANA MILIĆ

(u daljem tekstu Zaposleni), koji ima VII-1 stepen stručne spreme, i po zanimanju je DOKTOR MEDICINE  
na NEODREĐENO VRIJEME.

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta KLINIKA ZA INFektivNE BOLESTI - KLINIKA ZA INFektivNE BOLESTI - SPECIJALIZANT IZ EPIDEMIOLOGIJE  
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 19.09.2016 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 19.09.2016 do godine.

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

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

#### Član 5

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

-tako što se poslovi radnog mjesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju- rangiraju u grupu VIII-2 sa koeficijentom 8.25 i dodatkom na koeficijent za rukovođenje, uvećano za 1 % 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 zahtjeva.

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 zahtjevaju 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 povredu 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 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 - 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 Zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40stav1 tačka 12, i u roku iz člana 41stav 2 Zakona o radu.

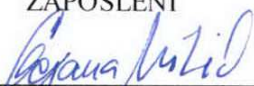
## Član 24

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: **KALEZIĆ VELIZARKA**  
**UKOVODILAC ODJELJENJA**

ZAPOSLENI  
  
\_\_\_\_\_  
**dr. Dejana Milić**

ZA POSLODAVCA  
DIREKTOR  
  
\_\_\_\_\_  
**Prof. dr. Ranko Lazović**

