

Примљено	28.07.16		
Орг. јед.	Број	Прилог	Вриједност
02-02	2539	510	

AGENCIJA ZA SPREČAVANJE KORUPCIJE

Odsjek za kontrolu finansiranja političkih subjekata i izbornih kampanja

Poštovani,

U prilogu vam dostavljamo kopiju Ugovora o radu Dragane Žarić zaposlene u JP Radio i Televizija Crne Gore – Sektor MMC.

Napominjemo da se imenovana već nalazi u radnom odnosu, da se predmetni ugovor o radu samo produžava kao i da je radno mjesto na koje se imenovana raspoređuje sistematizovano Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta – Tabela sistematizacija.

Prilog:

- Ugovor o radu br.01-1191-16 od 25.02.2016.godine
- Ugovor o radu br.01-4650-16 od 22.07.2016.godine

Srdačan pozdrav,

GENERALNI DIREKTOR RTCG,
Rade Vojvodić



Dragana Žarić

1. JP RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE, koju zastupa Generalni direktor JP RTCG Rade Vojvodić (u daljem tekstu: POSLODAVAC) matični broj: : 02020220, s jedne strane i
2. ŽARIĆ DRAGANA , sa završenim Fakultetom političkih nauka, stepen specijaliste (Spec.Sci) novinarstvo, sa prebivalištem u Danilovgradu, JMBG [REDACTED] (u daljem tekstu: ZAPOSLENA)

na osnovu člana 21 ,22, 23 i 25 Zakona o radu
("Sl. List Crne Gore", br. 49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11, 66/12,31/14)

zaključuju dana 22.07.2016. godine, u Podgorici

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Član 1

ŽARIĆ DRAGANA, zasniva radni odnos u JP RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE na određeno vrijeme u trajanju od 6 (šest) mjeseci, u periodu od 25.07.2016.godine do 25.01.2017.godine i raspoređuje na poslove i radne zadatke:

NOVINAR - UREDNIK U NOVIM MEDIJIMA
MMC (šifra OJ: 10030)
JP RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE

Pored opštih uslova predviđenih Zakonom ZAPOSLENA ispunjava i posebne uslove potrebne za rad na poslovima radnog mjesta i stava 1. ovog člana koji su utvrđeni Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta - Tabela Sistematizacije broj 01-2692-16 od 25.04.2016. godine.

- Stručna sprema :VII1 240 CSPK
- Radno iskustvo: 1 godina.
- Funkcionalna znanja: Audio-vizuelni test; Provjera vještina, znanja i kompetencija; Aktivno poznavanje rada na PC (Word, Excel)

Član 2

ZAPOSLENA, obavlja poslove iz člana 1. ovog Ugovora, u skladu sa opisom radnog mjesta utvrđenim Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta – Katalog radnih mjesta , koji glasi:

Sa urednikom dogovara sadržaj i formu priloga i emisija. Pravi priloge i uređuje tematske emisije. Dogovara se sa saradnicima o vrsti i obimu posla. Bira sagovornike, mjesto snimanja i učestvuje u montaži. Po potrebi za rad na terenu vozi auto i ekipu. Obavlja i druge poslove po nalogu neposrednog rukovodioca.

Član 3

Zaposlena će obavljati poslove u sjedištu poslodavca, Podgorica, Bulevar revolucije 19.

Član 4

Radni odnos se zasniva na ODREĐENO VRIJEME u trajanju od 6 (šest) mjeseci, u periodu od 25.07.2016.godine do 25.01.2017.godine.

Član 5

ZAPOSLENA je dužna da stupi na rad 25.07.2016. godine.

Član 6

ZAPOSLENA zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom.
Radno vrijeme iznosi nedjeljno 40 časova.
Zavisno od potreba poslodavca raspored radnog vremena može da se utvrdi i dvokratno.

Član 7

ZAPOSLENA ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.
Sedmični odmor se koristi nedjeljom.
Ako priroda posla i organizacija rada to bude zahtjevala , POSLODAVAC može da odredi drugi dan za korišćenje sedmičnog odmora .
U slučaju iz prethodnog stava POSLODAVAC je obavezan da utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora .

Ako se utvrdi potreba da **ZAPOSLENA** mora da radi na dan sedmičnog odmora, **POSLODAVAC** je dužan da **ZAPOSLENOJ** obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne sedmice.

Član 8

POSLODAVAC se obavezuje da odmah po stupanju **ZAPOSLENE** na rad podnese propisane prijave za obavezno socijalno osiguranje i blagovremeno uplaćuje doprinos za penzijsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje, i osiguranje za slučaj nezaposlenosti.

Član 9

ZAPOSLENA prihvata da u toku rada može da bude raspoređena na drugo radno mjesto u skladu sa Zakonom.

Član 10

Zarada **ZAPOSLENE** se sastoji od: zarade za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, uvećanja zarade, zarade po osnovu ostvarenih rezultata u radu i naknade zarade.

Osnovna zarada **ZAPOSLENE** ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti posla na koji je raspoređena – 5.20

Poslodavac se obavezuje isplatiti zaradu jedanput mjesečno i to najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec.

Član 11

Zarada **ZAPOSLENE** uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža (minuli rad):

od 0 godina	0,5 %
od 10 do 20 godina	0,75 %
preko 20 godina	1,00 %

Zarada **ZAPOSLENE** se uvećava po času:

za rad noću (između 22 h i 6 h narednog dana)	za 40 %
za rad na državne i vjerske praznike	za 150 %
za prekovremeni rad	za 40 %

ZAPOSLENA ima pravo na dodatke, naknade zarade i druga primanja u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 12

ZAPOSLENA ima pravo na godišnji odmor saglasno članu 63 Zakona o radu ("Sl. List Crne Gore", br. 49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11, 66/12, 31/14).

Član 13

ZAPOSLENA ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćenoo odsustvo), na osnovu podnijetog zahtjeva u slučajevima utvrđenim Zakonom i internim aktima **POSLODAVCA**

Član 14

Kao novinar, **ZAPOSLENA** je dužna da se pridržava **KODEKSA NOVINARA CRNE GORE**, odnosno:

- da poštuje istinu i istrajno traga za njom, imajući uvijek u vidu pravo javnosti da zna i ljudsku potrebu za pravičnošću i humanošću.
- da brani slobodu i pravo na neometano prikupljanje i saopštavanje informacija, kao i na slobodan komentar i kritiku. Da radi u duhu ideje da bude kritički posmatrač onih koji su moćni u društvu, politici i ekonomiji.
- da su činjenice neprikosnovene, a njena obaveza je da ih stavlja u pravilan kontekst i onemogućiti njihovu zloupotrebu, bilo da se radi o tekstu, slici ili tonu. Glasine i pretpostavke moraju se nedvosmisleno naznačiti kao takve. Obaveza je da vijest i komentar budu jasno razdvojeni.
- da dopuni nepotpunu i ispravi netačnu informaciju, pogotovo onu koja može naškoditi, pridržavajući se, pri tom, pravila da ispravka mora biti istaknuta na odgovarajući način.
- rasu, vjeru, nacionalnost, etničku pripadnost, seksualnu orijentaciju i porodični status čovjeka, će pomenuti samo ako je to neophodno za informaciju.
- za prikupljanje informacija u bilo kom obliku, korist će profesionalno časne i pravno dozvoljene metode. Odstupanje od ovog pravila dopušteno je jedino u slučajevima kada te metode nijesu dovoljne, a informacija do koje treba doći izuzetno je važna za javnost.
- da štiti povjerljive izvore informacija, ali i da uvijek provjeri motive povjerljivog izvora prije nego mu obeća anonimnost i zaštitu.

- da se krajnje pažljivo odnosi prema privatnom životu ljudi. Pravo na privatnost obrnuto je srazmjerno značaju javne funkcije koju pojedinac obavlja, ali je i u tim slučajevima nužno poštovati ljudsko dostojanstvo.
- dužna da štiti integritet maloljetnih osoba, drugačijih i hendikepiranih.
- kada izvještava o istražnim i sudskim postupcima, mora uvažavati pretpostavku da je svako nevin dok se ne dokaže suprotno, i ne smije ničim prejudicirati ishod sudskog postupka.
- ne smije prihvatati privilegije bilo koje vrste koje bi mogle ograničiti ili dovesti u sumnju njegovu autonomnost i nepristrasnost, i nauditi slobodi odlučivanja izdavača i redakcije.
- da bude solidarna sa kolegama u mjeri koja joj neće onemogućiti da valjano obavi profesionalni zadatak, niti dovesti u opasnost da se ogriješi o osnovne principe novinarskog kodeksa.

ZAPOSLENA je obavezna da postupa savjesno i radi u korist RTCG, da postupa sa dužnom pažnjom i uz primjenu pravila struke prilikom odlučivanja, da ne koristi imovinu RTCG za vlastite potrebe, da ne koristi poverljive informacije RTCG radi sticanja lične dobiti, da ne zloupotrebljava radno mjesto na koje je raspoređena u cilju ličnog bogaćenja na račun, odnosno na štetu RTCG, da ne iskorišćava mogućnosti koje RTCG stekne za zaključanje poslova, a radi zaključivanja vlastitih poslova, da izbjegava konflikt interesa.

Član 15

ZAPOSLENA je dužna da savjesno i marljivo izvršava radne obaveze i poštuje zajedničke interese zaposlenih kod **POSLODAVCA**.

Ukoliko **ZAPOSLENA** svojom krivicom neizvršava dolje nabrojane radne obaveze, ili se ne pridržava Odluka koje su donijeli organi upravljanja, čini povredu radne obaveze.

ZAPOSLENA je obavezna:

1. Da uredno i blagovremeno izvršava sve radne zadatke i poslove utvrđene rasporedom poslova i druge povjerene poslove koji su u vezi sa radom;
2. Da čuva imovinu Poslodavca, odnosno imovinu koja joj je povjerena na radu, da se stara o njenom održavanju;
3. Da lično i odgovorno vrši rad, kao i da izvršava sve radne dužnosti i obaveze koje proizilaze iz rada;
4. Da rad obavlja u određeno vrijeme i da se za vrijeme rada ne udaljava sa svog radnog mjesta bez znanja i odobrenja odgovornog lica;
5. Da dolazi na rad i odlazi sa rada u vrijeme utvrđeno za početak, odnosno završetak rada;
6. Da u roku od 24 časa obavjesti neposrednog predpostavljenog o svojoj spriječenosti da dođe na rad;
7. Da čuva poslovnu tajnu;
8. Da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti, kao i da svoje znanje prenosi kroz obuku na druge zaposlene;
9. Da njeguje korektan odnos prema drugim zaposlenim, kao i strankama;
10. Da iznosi svoje mišljenje u vezi sa radom i poboljšanjem poslovanja kod Poslodavca;
11. Da se pridržava zakona i opštih akata Poslodavca;
12. Da se pridržava zaštitnih mjera pri radu;
13. Da se van radnog vremena ponaša na način koji neće umanjiti ugled Poslodavca,
14. Da bez ovlašćenja ne koristi ili daje drugima na korišćenje imovinu i druga sredstva i da ne iznosi iz prostorija nikakav alat, materijal ili drugu imovinu, ili to omogućiti drugom licu;
15. Da ne dolazi na rad pod uticajem alkohola i droga i da ih ne upotrebljava za vrijeme rada;
16. Da na radu u radnim prostorijama ili krugu Poslodavca ne izaziva nered ili svađu.

ZAPOSLENA je dužna da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Ako **ZAPOSLENA** svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka koje je donio **POSLODAVAC** odgovara za učinjenu povredu radne obaveze, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Za učinjenu povredu radne obaveze **ZAPOSLENOJ** se može izreći mjera:

1. novčana kazna
2. prestanak radnog odnosa

ZAPOSLENOJ se može izreći mjera novčana kazna za učinjenu lakšu povredu radne obaveze, odnosno ukoliko:

1. Neopravdano izostajanje s posla od dva radna dana uzastopno ili dva dana radna dana u toku šest mjeseci;
2. Da netačne podatke a isti su bili od bitnog uticaja na donošenje odluka kod Poslodavca;
3. Propusti radnju, čime se ometa ili onemogućava proces rada ili upravljanje kod Poslodavca;
4. Prouzrokuje imovinsku štetu nemarnim ili nesavjesnim radom;
5. Neovlašćeno da podatke koji predstavljaju službeni ili poslovnu tajnu;
6. Netačno evidentira i prikazuje rezultate rada, a sve u namjeri da se za sebe ili druge zaposlene pribavi korist;

7. Prikrije eventualna oštećenja na sredstvima za rad od strane zaposlenog koji neposredno upravlja tim sredstvima;
8. Prikrije izvršenje teže povrede radne dužnosti;
9. Omogući rad ili neovlašteno upravljanje osnovnim sredstvima, licima koja nijesu na radu kod Poslodavca;
10. Obmanjuje ljekara i simulira u cilju dobijanja neopravdanog bolovanja ili namjerno izazivanje povrede na radu;
11. Neblagovremeno izvršava odluke i naloge organa upravljanja kod Poslodavca;
12. Se ne javi odgovornom licu na vjerodostojan način u slučaju odsustva s posla u roku od 24 časa od momenta kada je bila obavezna da se javi na posao;
13. Uskraćuje prava zaposlenima ili onemogućava druge zaposlene da izvrše svoje radne obaveze;
14. Neovlašteno upravlja službenim motornim vozilom;
15. Upravlja službenim motornim vozilom bez vozačke dozvole ili omogućiti takvom licu da upravlja službenim vozilom;
16. Neprijavi težu povredu radne dužnosti učinjenu od strane drugih zaposlenih;
17. Nepostupa po nalogu neposredno predpostavljenih u obezbjeđivanju minimuma procesa rada u slučaju štrajka;
18. Neblagovremeno i nemarno izvršava radne i druge obaveze;
19. Nezakonito raspolaže sredstvima;
20. Povredi propise o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija;
21. Zloupotrebi položaj i prekorači dato ovlaštenje;
22. Oda poslovnu, službenu ili drugu tajnu utvrđenu zakonom ili opštim aktom.;
23. Zloupotrebi prava korišćenja bolovanja;
24. Povredi propise i nepreduzime mjere radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
25. Onemogućiti druge zaposlene u izvršavanju radnih zadataka svojim radom i ponašanjem.;
26. Dođe na rad u pripitom stanju, ili se opije za vrijeme rada;
27. Samovoljno napusti posao.

POSLODAVAC može izreći novčanu kaznu **ZAPOSLENOJ** u visini do 20% akontacije mjesečne zarade u trajanju od jednog do tri mjeseca. Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada **ZAPOSLENE** ostvarena u mjesecu u kojem je odluka izrečena.

ZAPOSLENOJ se može izreći mjera prestanak radnog odnosa za učinjenu težu povredu radne obaveze, odnosno ukoliko:

1. Neizvršava, nesavjesno, neblagovremeno i nemarno izvršava radne obaveze sa posljedicama za Poslodavca;
2. Nezakonito raspolaže sredstvima u većem obimu;
3. Zloupotrebi položaj i prekorači data ovlaštenja u većem obimu;
4. Ne poštuje radnu disciplinu, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod Poslodavca;
5. Oda službenu, poslovnu i drugu tajnu utvrđenu zakonom i opštim aktom;
6. Radi kod drugog poslodavca, bez saglasnosti Poslodavca kod kojeg je na radu sa punim radnim vremenom.;
7. Za svoj ili tuđi račun, bez saglasnosti Poslodavca ugovara poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac – zabrana konkurencije;
8. Ako ometa jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza.;
9. Ukoliko dolazi na posao pod dejstvom alkohola ili opojnih droga, opija se u toku rada ili koristi opojne droge;
10. Neizvrši radne i druge obaveze ili propusti izvršenje radnji;
11. Neizvrši, odnosno nemarno, neredovno i neblagovremeno vrši poslove odnosno radne zadatke, i time ugrožava život ili bezbjednost zaposlenih odnosno materijalna dobra veće vrijednosti;
12. Da netačne podatke prilikom zasnivanja radnog odnosa u pogledu stručne spreme, radnog iskustva i drugih podataka bitnih za zasnivanje radnog odnosa;
13. Samovoljno napust rad u više navrata ili u kontinuitetu;
14. Izaziva nered, svađe, tuče, odnosno učestvuje u tuči za vrijeme rada i u radnim prostorijama Poslodavca;
15. Javno iznosi ili prenosi neistine o zaposlenima kod Poslodavca.

Izrečena mjera povrede radne obaveze ne može biti osnov za uskraćivanje prava iz rada i po osnovu rada.

Po sprovedenom postupku nadležni organ donosi odluku.

Odluka sadrži: uvod, izreku, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

ZAPOSLENA se može oglasiti odgovornom uz izricanje disciplinske mjere.

Postupak prema **ZAPOSLENOJ** se obustavlja ako:

- nastupi zastarjelosti vođenja postupka;
- zaposlenoj prestane radni odnos kod poslodavca po drugom osnovu;
- se utvrdi da ponašanje zaposlene ne predstavlja povredu radne obaveze;
- ne postoje dokazi da je zaposlena učinila povredu koja joj se stavlja na teret;
- podnosilac odustane od zahtjeva za vođenje disciplinskog postupka;

- je povodom iste povrede radne obaveze već donijeta konačna odluka.

Odluka nadležnog organa je konačna.

Protiv konačne odluke ZAPOSLENA može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

Pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne zadržava izvršenje odluke.

Član 16

Ugovorne strane konstatuju da ZAPOSLENA, s obzirom na poslove koje kod POSLODAVCA obavlja po ovom ugovoru o radu, ima uslove da na istim stekne nova, važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera, odnosno da ima prilike da dodje do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni.

ZAPOSLENA i POSLODAVC, s obzirom na navode iz stava 1, sporazumno unose klauzulu zabrane konkurencije, prema kojoj ZAPOSLENA za vrijeme trajanja radnog odnosa kod POSLODAVCA ne može u svoje ime i za svoj račun, kao ni u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez prethodne pismene saglasnosti POSLODAVCA biti angažovana, po bilo kom osnovu, za rad kod drugog poslodavca

Klauzula zabrane konkurencije odnosi se na teritoriju Crne Gore.

U slučaju kršenja klauzule zabrane konkurencije od strane ZAPOSLENE, POSLODAVAC ima pravo da otkáže ugovor o radu i da od njega zahteva naknadu štete.

Član 17

ZAPOSLENA ne može zaključiti ugovor o dopunskom radu sa drugim poslodavcem bez predhodne saglasnosti poslodavca kod kojeg radi puno radno vrijeme.

Član 18

Svaka od ugovorenih strana može da otkáže ovaj ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom.

Član 19

Ovaj ugovor sačinjen je u 6 (šest) primjeraka od kojih 1 (jedan) pripada zaposlenoj, a 5 (pet) primjerka zadržava poslodavac (dosije 2x, sl.finansija, PJ i arhiva)

ZAPOSLENA,
Dragana Žarić

Dragana Žarić

POSLODAVAC
JP RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE

Rade Vojvodić, Generalni direktor JP RTCG



Slapović

8-0002753/200

Образак Е - 1

ПРИЈАВА О СЛОБОДНОМ РАДНОМ МЈЕСТУ

ОРГАНИЗАЦИЈА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ: <u>Podgorica</u>		1. РЕГИСТАРСКИ БРОЈ ПРИЈАВЕ <u>1617610019</u>
3. НАЗИВ И АДРЕСА ПОСЛОДАВЦА <u>JP Razvo - Telekom CG</u> <u>Put za Kraljevice 12</u>		2. ДАТУМ ПРИЈЕМА ПРИЈАВЕ (ддммгг) <u>13/9/19</u>
4. МАТИЧНИ БРОЈ РЕГИСТРА ПОСЛОДАВЦА <u>1920202819</u>		5. ШИФРА ДЈЕЛАТНОСТИ ПОСЛОДАВЦА <u>190819</u>
6. ОБЛИК СВОЈИНЕ ПОСЛОДАВЦА 0. Безazine смјене 3. Задружна 1. Друштвена 4. Два или више облика 2. Приватно 5. Државна		
УСЛОВИ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА		
7. БРОЈ ТРАЖЕНИХ ИЗВРШИЛАЦА <u>10</u>	19. МЈЕСЕЧНА НЕТО ЗАРАДА (у еурима) <u>1111</u>	
8. НАЗИВ РАДНОГ МЈЕСТА <u>Исходни/ММС</u>	20. РАСПОРЕД РАДНОГ ВРЕМЕНА 1. Дуже подне 4. У двије смјене 7. Само ноћу 10. Код куће 2. По подне 5. У три смјене 8. У турнусима 3. Двократно 6. У четири смјене 9. На терену	
9. МЈЕСТО РАДА (насеље) <u>16</u>	21. СМЈЕШТАЈ 0. Није предвиђен 4. Надокнађује се у цјелини 1. Породични стан 5. Надокнађује се делимично 2. Самачки стан 6. По договору 3. Заданички смјештај	
10. ЗАНИМАЊЕ (назив и шифра) 1. <u>SPS SCS 120120120</u> 2. <u>111111</u> 3. <u>111111</u>	22. ИСХРАНА 0. Није организована 2. Надокнађује се у цјелини 1. Организована 3. Надокнађује се делимично	
11. СТЕПЕН И ВРСТА СТРУЧНЕ СПРЕМЕ (назив и шифра школе) 1. <u>VIII</u> <u>F121</u> 2. <u>111</u> 3. <u>111</u>	23. ПРЕВОЗ 0. Није обезбијеђен 2. Надокнађује се делимично 1. Обезбијеђен 3. Надокнађује се у потпуности	
12. РАДНО ИСКУСТВО 1. Без искуства 4. Положен стручни - 2. Без обзира на радно искуство приправнички испит 3. Са радним искуством (у мјесецима) <u>12</u>	24. ЗАХТИЈЕВАНИ УСПЕХ (просјечна оцјена) <u>1111</u>	
13. ПОСЕБНА ЗНАЊА И ВЈЕШТИНЕ (назив и шифра) 1. <u>WORD</u> <u>6919</u> 2. <u>EXCEL</u> <u>6919</u> 3. <u>111</u>	25. ПРОБНИ РАД (у мјесецима) <u>11</u>	
14. ПОЛ КАНДИДАТА 1. М 2. Ж 3. Без обзира на пол <u>3</u>	26. ПРОВЈЕРА РАДНИХ (ПСИХОФИЗИЧКИХ) СПОСОБНОСТИ 0. Није предвиђена 3. Проверу врши друга организација 1. Проверу врши послодавац 2. Проверу врши организација за запошљавање	
15. ГОДИНЕ ЖИВОТА од <u>11</u> г. до <u>11</u> г.	27. РОК ЗА ПРИЈАВЉИВАЊЕ НА КОНКУРС - ОГЛАС 1. Конкурс 2. Оглас (да) <u>11</u> 3. Без оглашавања Основ	
16. ВРСТА РАДНОГ ОДНОСА - АНГАЖОВАЊА 1. Несређено пријем 6. Припремени и повремено послови 2. Одређено вријеме 7. Сезонски рад 3. Приправник 8. Припремено радно ангажовање 4. Приправник-волонтер 9. Инвалид 5. Допунски рад 16.1. Број мјесечно-дана за тачке 2-9 (ммдд) <u>1111</u>	28. НАПОМЕНА <u>1617610019</u> <u>13/9/19</u> <u>1920202819</u> <u>190819</u> <u>10</u> <u>Исходни/ММС</u> <u>Put za Kraljevice 12</u>	
17. РАДНО МЈЕСТО 1. Новоотворено 2. Упразњено <u>2</u>		
18. РАДНО ВРИЈЕМЕ 1. Пуно 2. Краће од пуног 3. Дуже од пуног 18.1. Број сати недељно <u>40</u>		

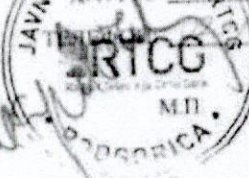
ПРИЈАВУ ПРИМИО

ДАТУМ ОГЛАШАВАЊА ПРИЈАВЕ (ддммгг)

М.П.

ПРИЈАВУ ПО

ДАТУМ



1. JP RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE, koju zastupa Generalni direktor JP RTCG Rade Vojvodić (u daljem tekstu: POSLODAVAC) matični broj: : 02020220, s jedne strane i
2. ŽARIĆ DRAGANA, sa završenim Fakultetom političkih nauka, stepen specijaliste (Spec.Sci) novinarstvo, sa prebivalištem u Danilovgradu, JMBG [REDACTED] (u daljem tekstu: ZAPOSLENA)

na osnovu člana 21, 22, 23 i 25 Zakona o radu
("Sl. List Crne Gore", br. 49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11, 66/12, 31/14)

zaključuju dana 25.02.2016. godine, u Podgorici

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Član 1

ŽARIĆ DRAGANA, na osnovu prijave Poslodavca o slobodnom radnom mjestu kod Zavoda za zapošljavanje Crne Gore – Biro rada Podgorica broj 201761600819, koje je Zavod oglosio u dnevnim novinama "Dan" od 24.02.2016.godine, zasniva radni odnos u JP RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE na određeno vrijeme u trajanju do 5 (pet) mjeseci, odnosno do povratka zaposlene sa roditeljskog odsustva, a najkasnije do 24.07.2016.godine, i raspoređuje na poslove i radne zadatke:

NOVINAR

MMC (šifra OJ: 10030)

JP RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE

Pored opštih uslova predviđenih Zakonom ZAPOSLENA ispunjava i posebne uslove potrebne za rad na poslovima radnog mjesta i stava 1. ovog člana koji su utvrđeni Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta - Tabela Sistematizacije broj 01-6766-14 od 26.12.2014. godine.

- Stručna sprema :VI-VIII 180-240 CSPK
- Radno iskustvo: 1 godina.
- Funkcionalna znanja: Iskustvo na novinarskim ili sličnim poslovima; Aktivno poznavanje rada na PC (Word, Excel)

Član 2

ZAPOSLENA, obavlja poslove iz člana 1. ovog Ugovora, u skladu sa opisom radnog mjesta utvrđenim Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta – Katalog radnih mjesta , koji glasi:
Predlaže teme, istražuje, odabira sagovornike i mjesto snimanja.

Piše tekstove i priprema rubrike u dogovoru sa urednikom.

Pravi predlog najave.

Učestvuje u montaži.

Po potrebi priprema i vodi emisije i uključuje se u program sa mjesta događaja.

Po potrebi priprema i uređuje specijalne emisije.

Po potrebi za rad na terenu vozi auto i ekipu.

Obavlja i druge poslove po nalogu neposrednog rukovodioca.

Član 3

Zaposlena će obavljati poslove u sjedištu poslodavca, Podgorica, Bulevar revolucije 19.

Član 4

Radni odnos se zasniva na **ODREĐENO VRIJEME** u trajanju do 5 (pet) mjeseci , odnosno do povratka zaposlene sa roditeljskog odsustva, a najkasnije do 24.07.2016.godine.

Član 5

ZAPOSLENA je dužna da stupi na rad 26.02.2016. godine.

Član 6

ZAPOSLENA zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom.

Radno vrijeme iznosi nedeljno 40 časova.

Zavisno od potreba poslodavca raspored radnog vremena može da se utvrdi i dvokratno.

Član 7

ZAPOSLENA ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Sedmični odmor se koristi nedjeljom.

Ako priroda posla i organizacija rada to bude zahtjevala, **POSLODAVAC** može da odredi drugi dan za korišćenje sedmičnog odmora.

U slučaju iz prethodnog stava **POSLODAVAC** je obavezan da utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora.

Ako se utvrdi potreba da **ZAPOSLENA** mora da radi na dan sedmičnog odmora, **POSLODAVAC** je dužan da **ZAPOSLENOJ** obezbjedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne sedmice.

Član 8

POSLODAVAC se obavezuje da odmah po stupanju **ZAPOSLENE** na rad podnese propisane prijave za obavezno socijalno osiguranje i blagovremeno uplaćuje doprinos za penzijsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje, i osiguranje za slučaj nezaposlenosti.

Član 9

ZAPOSLENA prihvata da u toku rada može da bude raspoređena na drugo radno mjesto u skladu sa Zakonom.

Član 10

Zarada **ZAPOSLENE** se sastoji od: zarade za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, uvećanja zarade, zarade po osnovu ostvarenih rezultata u radu i naknade zarade.

Osnovna zarada **ZAPOSLENE** ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti posla na koji je raspoređena – 5.00

Poslodavac se obavezuje isplatiti zaradu jedanput mjesečno i to najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec.

Član 11

Zarada **ZAPOSLENE** uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža (minuli rad):

od 0 godina	0,5 %
od 10 do 20 godina	0,75 %
preko 20 godina	1,00 %

Zarada **ZAPOSLENE** se uvećava po času:

za rad noću (između 22 h i 6 h narednog dana)	za 40 %
za rad na državne i vjerske praznike	za 150 %
za prekovremeni rad	za 40 %

ZAPOSLENA ima pravo na dodatke, naknade zarade i druga primanja u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 12

ZAPOSLENA ima pravo na godišnji odmor saglasno članu 63 Zakona o radu ("Sl. List Crne Gore", br. 49/08,26/09, 88/09, 26/10, 59/11,66/12,31/14).

Član 13

ZAPOSLENA ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćenoo odsustvo), na osnovu podnijetog zahtjeva u slučajevima utvrđenim Zakonom i internim aktima **POSLODAVCA**

Član 14

Kao novinar, **ZAPOSLENA** je dužna da se pridržava **KODEKSA NOVINARA CRNE GORE**, odnosno:

- da poštuje istinu i istrajno traga za njom, imajući uvijek u vidu pravo javnosti da zna i ljudsku potrebu za pravičnošću i humanošću.
- da brani slobodu i pravo na neometano prikupljanje i saopštavanje informacija, kao i na slobodan komentar i kritiku. Da radi u duhu ideje da bude kritički posmatrač onih koji su moćni u društvu, politici i ekonomiji.
- da su činjenice neprikosnovene, a njena obaveza je da ih stavlja u pravilan kontekst i onemoguću njihovu zloupotrebu, bilo da se radi o tekstu, slici ili tonu. Glasine i pretpostavke moraju se nedvosmisleno naznačiti kao takve. Obaveza je da vijest i komentar budu jasno razdvojeni.
- da dopuni nepotpunu i ispravi netačnu informaciju, pogotovo onu koja može naškoditi, pridržavajući se, pri tom, pravila da ispravka mora biti istaknuta na odgovarajući način.
- rasu, vjeru, nacionalnost, etničku pripadnost, seksualnu orijentaciju i porodični status čovjeka, će pomenuti samo ako je to neophodno za informaciju.

- za prikupljanje informacija u bilo kom obliku, korist će profesionalno časne i pravno dozvoljene metode. Odstupanje od ovog pravila dopušteno je jedino u slučajevima kada te metode nijesu dovoljne, a informacija do koje treba doći izuzetno je važna za javnost.
- da štiti povjerljive izvore informacija, ali i da uvijek provjeri motive povjerljivog izvora prije nego mu obeća anonimnost i zaštitu.
- da se krajnje pažljivo odnosi prema privatnom životu ljudi. Pravo na privatnost obrnuto je srazmjerno značaju javne funkcije koju pojedinac obavlja, ali je i u tim slučajevima nužno poštovati ljudsko dostojanstvo.
- dužna da štiti integritet maloljetnih osoba, drugačijih i hendikepiranih.
- kada izvještava o istražnim i sudskim postupcima, mora uvažavati pretpostavku da je svako nevin dok se ne dokaže suprotno, i ne smije ničim prejudicirati ishod sudskog postupka.
- ne smije prihvatati privilegije bilo koje vrste koje bi mogle ograničiti ili dovesti u sumnju njegovu autonomnost i nepristrasnost, i nauditi slobodi odlučivanja izdavača i redakcije.
- da bude solidarna sa kolegama u mjeri koja joj neće onemogućiti da valjano obavi profesionalni zadatak, niti dovesti u opasnost da se ogriješi o osnovne principe novinarskog kodeksa.

ZAPOSLENA je obavezna da postupa savjesno i radi u korist RTCG, da postupa sa dužnom pažnjom i uz primjenu pravila struke prilikom odlučivanja, da ne koristi imovinu RTCG za vlastite potrebe, da ne koristi poverljive informacije RTCG radi sticanja lične dobiti, da ne zloupotrebljava radno mjesto na koje je raspoređena u cilju ličnog bogaćenja na račun, odnosno na štetu RTCG, da ne iskorišćava mogućnosti koje RTCG stekne za zaključenje poslova, a radi zaključivanja vlastitih poslova, da izbjegava konflikt interesa.

Član 15

ZAPOSLENA je dužna da savjesno i marljivo izvršava radne obaveze i poštuje zajedničke interese zaposlenih kod POSLODAVCA.

Ukoliko **ZAPOSLENA** svojom krivicom neizvršava dolje nabrojane radne obaveze, ili se ne pridržava Odluka koje su donijeli organi upravljanja, čini povredu radne obaveze.

ZAPOSLENA je obavezna:

1. Da uredno i blagovremeno izvršava sve radne zadatke i poslove utvrđene rasporedom poslova i druge povjerene poslove koji su u vezi sa radom;
2. Da čuva imovinu Poslodavca, odnosno imovinu koja joj je povjerena na radu, da se stara o njenom održavanju;
3. Da lično i odgovorno vrši rad, kao i da izvršava sve radne dužnosti i obaveze koje proizilaze iz rada;
4. Da rad obavlja u određeno vrijeme i da se za vrijeme rada ne udaljava sa svog radnog mjesta bez znanja i odobrenja odgovornog lica;
5. Da dolazi na rad i odlazi sa rada u vrijeme utvrđeno za početak, odnosno završetak rada;
6. Da u roku od 24 časa obavjesti neposrednog predpostavljenog o svojoj spriječenosti da dođe na rad;
7. Da čuva poslovnu tajnu;
8. Da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti, kao i da svoje znanje prenosi kroz obuku na druge zaposlene;
9. Da njeguje korektan odnos prema drugim zaposlenim, kao i strankama;
10. Da iznosi svoje mišljenje u vezi sa radom i poboljšanjem poslovanja kod Poslodavca;
11. Da se pridržava zakona i opštih akata Poslodavca;
12. Da se pridržava zaštitnih mjera pri radu;
13. Da se van radnog vremena ponaša na način koji neće umanjiti ugled Poslodavca,
14. Da bez ovlašćenja ne koristi ili daje drugima na korišćenje imovinu i druga sredstva i da ne iznosi iz prostorija nikakav alat, materijal ili drugu imovinu, ili to omogućiti drugom licu;
15. Da ne dolazi na rad pod uticajem alkohola i droga i da ih ne upotrebljava za vrijeme rada;
16. Da na radu u radnim prostorijama ili krugu Poslodavca ne izaziva nered ili svađu.

ZAPOSLENA je dužna da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Ako **ZAPOSLENA** svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka koje je donio POSLODAVAC odgovara za učinjenu povredu radne obaveze, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Za učinjenu povredu radne obaveze **ZAPOSLENOJ** se može izreći mjera:

1. novčana kazna
2. prestanak radnog odnosa

ZAPOSLENOJ se može izreći mjera novčana kazna za učinjenu lakšu povredu radne obaveze, odnosno ukoliko:

1. Neopravdano izostajanje s posla odva radna dana uzastopno ili dva dana radna dana u toku šest mjeseci;

2. Da netačne podatke a isti su bili od bitnog uticaja na donošenje odluka kod Poslodavca;
3. Propusti radnju, čime se ometa ili onemogućava proces rada ili upravljanje kod Poslodavca;
4. Prouzrokuje imovinsku štetu nemarnim ili nesavjesnim radom;
5. Neovlašćeno da podatke koji predstavljaju službenu ili poslovnu tajnu;
6. Netačno evidentira i prikazuje rezultate rada, a sve u namjeri da se za sebe ili druge zaposlene pribavi korist;
7. Prikrije eventualna oštećenja na sredstvima za rad od strane zaposlenog koji neposredno upravlja tim sredstvima;
8. Prikrije izvršenje teže povrede radne dužnosti;
9. Omogući rad ili neovlašćeno upravljanje osnovnim sredstvima, licima koja nijesu na radu kod Poslodavca;
10. Obmanjuje ljekara i simulira u cilju dobijanja neopravdanog bolovanja ili namjerno izazivanje povrede na radu;
11. Neblagovremeno izvršava odluke i naloge organa upravljanja kod Poslodavca;
12. Se ne javi odgovornom licu na vjerodostojan način u slučaju odsustva s posla u roku od 24 časa od momenta kada je bila obavezna da se javi na posao;
13. Uskraćuje prava zaposlenima ili onemogućava druge zaposlene da izvrše svoje radne obaveze;
14. Neovlašćeno upravlja službenim motornim vozilom;
15. Upravlja službenim motornim vozilom bez vozačke dozvole ili omogući takvom licu da upravlja službenim vozilom;
16. Neprijavi težu povredu radne dužnosti učinjenu od strane drugih zaposlenih;
17. Nepostupa po nalogu neposredno predpostavljenih u obezbjeđivanju minimuma procesa rada u slučaju štrajka;
18. Neblagovremeno i nemarno izvršava radne i druge obaveze;
19. Nezakonito raspolaže sredstvima;
20. Povredi propise o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija;
21. Zloupotrebi položaj i prekorači dato ovlašćenje;
22. Oda poslovnu, službenu ili drugu tajnu utvrđenu zakonom ili opštim aktom.;
23. Zloupotrebi prava korišćenja bolovanja;
24. Povredi propise i nepreduzime mjere radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
25. Onemogući druge zaposlene u izvršavanju radnih zadataka svojim radom i ponašanjem.;
26. Dođe na rad u pripitom stanju, ili se opije za vrijeme rada;
27. Samovoljno napusti posao.

POSLODAVAC može izreći novčanu kaznu **ZAPOSLENOJ** u visini do 20% akontacije mjesečne zarade u trajanju od jednog do tri mjeseca. Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada **ZAPOSLENE** ostvarena u mjesecu u kojem je odluka izrečena.

ZAPOSLENOJ se može izreći mjera prestanak radnog odnosa za učinjenu težu povredu radne obaveze, odnosno ukoliko:

1. Neizvršava, nesavjesno, neblagovremeno i nemarno izvršava radne obaveze sa posljedicama za Poslodavca;
2. Nezakonito raspolaže sredstvima u većem obimu;
3. Zloupotrebi položaj i prekorači dato ovlašćenje u većem obimu;
4. Ne poštuje radnu disciplinu, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod Poslodavca;
5. Oda službenu, poslovnu i drugu tajnu utvrđenu zakonom i opštim aktom;
6. Radi kod drugog poslodavca, bez saglasnosti Poslodavca kod kojeg je na radu sa punim radnim vremenom.;
7. Za svoj ili tuđi račun, bez saglasnosti Poslodavca ugovara poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac – zabrana konkurencije;
8. Ako ometa jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza.;
9. Ukoliko dolazi na posao pod dejstvom alkohola ili opojnih droga, opija se u toku rada ili koristi opojne droge;
10. Neizvrši radne i druge obaveze ili propusti izvršenje radnji;
11. Neizvrši, odnosno nemarno, neredovno i neblagovremeno vrši poslove odnosno radne zadatke, i time ugrožava život ili bezbjednost zaposlenih odnosno materijalna dobra veće vrijednosti;
12. Da netačne podatke prilikom zasnivanja radnog odnosa u pogledu stručne spremlje, radnog iskustva i drugih podataka bitnih za zasnivanje radnog odnosa;
13. Samovoljno napust rad u više navrata ili u kontinuitetu;
14. Izaziva nered, svađe, tuče, odnosno učestvuje u tuči za vrijeme rada i u radnim prostorijama Poslodavca;
15. Javno iznosi ili prenosi neistine o zaposlenima kod Poslodavca.

Izrečena mjera povrede radne obaveze ne može biti osnov za uskraćivanje prava iz rada i po osnovu rada.

Po sprovedenom postupku nadležni organ donosi odluku.

Odluka sadrži: uvod, izreku, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

ZAPOSLENA se može oglasiti odgovornom uz izricanje disciplinske mjere.

Postupak prema ZAPOSLENOJ se obustavlja ako:

- nastupi zastarjelosti vođenja postupka;
- zaposlenoj prestane radni odnos kod poslodavca po drugom osnovu;
- se utvrdi da ponašanje zaposlene ne predstavlja povredu radne obaveze;
- ne postoje dokazi da je zaposlena učinila povredu koja joj se stavlja na teret;
- podnositelj odustane od zahtjeva za vođenje disciplinskog postupka;
- je povodom iste povrede radne obaveze već donijeta konačna odluka.

Odluka nadležnog organa je konačna.

Protiv konačne odluke ZAPOSLENA može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

Pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne zadržava izvršenje odluke.

Član 16

Ugovorne strane konstatuju da ZAPOSLENA, s obzirom na poslove koje kod POSLODAVCA obavlja po ovom ugovoru o radu, ima uslove da na istim stekne nova, važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera, odnosno da ima prilike da dodje do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni.

ZAPOSLENA i POSLODAVC, s obzirom na navode iz stava 1, sporazumno unose klauzulu zabrane konkurencije, prema kojoj ZAPOSLENA za vrijeme trajanja radnog odnosa kod POSLODAVCA ne može u svoje ime i za svoj račun, kao ni u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez prethodne pismene saglasnosti POSLODAVCA biti angažovana, po bilo kom osnovu, za rad kod drugog poslodavca

Klauzula zabrane konkurencije odnosi se na teritoriju Crne Gore.

U slučaju kršenja klauzule zabrane konkurencije od strane ZAPOSLENE, POSLODAVAC ima pravo da otkáže ugovor o radu i da od njega zahteva naknadu štete.

Član 17

ZAPOSLENA ne može zaključiti ugovor o dopunskom radu sa drugim poslodavcem bez predhodne saglasnosti poslodavca kod kojeg radi puno radno vrijeme.

Član 18

Svaka od ugovorenih strana može da otkáže ovaj ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom.

Član 19

Sastavni dio ovog ugovora je Obavještenje o zabrani zlostavljanja na radu, pravima, obavezama i odgovornostima poslodavca i zaposlenog u vezi sa zabranom zlostavljanja - mobing.

Član 20

Ovaj ugovor sačinjen je u 6(šest) primjeraka od kojih 1 (jedan) pripada zaposlenoj, a 5 (pet) primjerka zadržava poslodavac (dosije 2x, sl.finansija, PJ i arhiva)

ZAPOSLENA,
Dragana Žarić

Dragana Žarić

POSLODAVAC
JF RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE
Rade Vojvodić, Generalni direktor, JP RTCG



8-0002003/003

PRIJAVA O ZASNIVANJU - PRESTANKU RADNOG ODNOSA

ORGANIZACIJA ZA ZAPOSŁJAVANJE

DATUM PRIJEMA PRIJAVE (ddmmgg)

1. PODACI O POSLODAVCU

1.	NAZIV	POSLOVNA KUPA
2.	ADRESA	POSLOVNA KUPA
3.	MATIČNI BROJ REGISTRA	12121212
4.	DJELATNOST (naziv i šifra)	100000
5.	OBLIK SVOJINE 0. Bez oznake svojine 1. Društvena 2. Privatna 3. Zadrūzna 4. Dva ili više oblika 5. Drūzna	5
6.	OPŠTINA SJEDIŠTA	PG 20116
7.	UKUPAN BROJ ZAPOSLENIH	11713

2. PODACI O LICU

1.	MATIČNI BROJ	10213002217144
2.	PREZIME I IME	ŽARIC DRAGANA
3.	POL 1. Muški 2. Źenski	2
4.	NAZIV I ŠIFRA ZANIMANJA	SPEC SCI UPOSŁAVANJE 71118131
5.	DRŹAVLJANSTVO 1. Črnogorsko 2. Strano	1

3. PODACI O ZASNIVANJU RADNOG ODNOSA

1.	DATUM ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA (ddmmgg)	2610220116
2.	REGISTARSKI BROJ PRIJAVE O SLOBODNOM RADNOM MJESTU	20116161021151
3.	NAČIN ZAPOSŁJAVANJA 1. Sa evidencije nezaposlenih lica 2. Iz radnog odnosa 3. Ostalo	3
4.	VRSTA RADNOG ODNOSA 1. Neodređeno vrijeme 2. Određeno vrijeme	2
5.	VRSTA RADNOG MJESTA 1. Novootvoreno 2. Upraznjeno	1
6.	RADNI STATUS ZAPOSLENOG 1. Radnik 2. Pripravnik 3. Invalid 4. Pripravnik - volonter 5. Privremeno radno angaŹovanje 6. Privremeni i povremeni poslovi	1
7.	RADNO VRIJEME 1. Puno 2. Kraće od punog 3. DuŹe od punog	1
8.	NAČIN FINANSIRAWA 1. Iz sredstava poslodavca 2. Iz sredstava organizacije za zaposłjavanje 3. Iz sredstava republičkog budŹeta 4. Ostalo	1

4. PODACI O PRESTANKU RADNOG ODNOSA

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

PRIJAVU PRIMIO:

DATUM:

TELEFON:

PRIJAVU PODNIO:

DATUM:

TELEFON:



ZAKON

O ZAPOSŁJAVANJU I OSTVARIVANJU PRAVA IZ OSIGURANJA OD NEZAPOSLENOSTI

("Službeni list Crne Gore", br. 014/10 od 17.03.2010, 039/11 od 04.08.2011, 040/11 od 08.08.2011, 045/12 od 17.08.2012, 061/13 od 30.12.2013, 020/15 od 24.04.2015)

Obaveze poslodavca

Član 26.

(1) Poslodavac je dužan da Zavodu, radi praćenja ponude i tražnje na tržištu rada, prijavi slobodna radna mjesta.

(2) Pod slobodnim radnim mjestima, u smislu stava 1 ovog člana, ukoliko posebnim zakonom nije drukčije uređeno, ne smatraju se slučajevi:

- 1) kada postoji potreba da se istekom prethodnog ugovora o radu sa istim zaposlenim zaključi novi ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme;**
- 2) kada postoji potreba da se zaposleni rasporedi na drugo radno mjesto kod istog poslodavca;
- 3) preuzimanja zaposlenog na osnovu sporazuma poslodavaca, uz njegovu saglasnost.