

**Matija Mirocevic**

---

**From:** milena.zekovic <milena.zekovic@kccg.me>  
**Sent:** Friday, May 26, 2023 8:09 AM  
**To:** Finansiranje  
**Cc:** Irena Nisavic; Ljiljana Radulović  
**Subject:** Dokumentacija 1  
**Attachments:** image2023-05-26-073858.pdf

CRNA GORA  
AGENCIJA ZA SPRJEČAVANJE KORUPCIJE  
PODGORICA

26-05-2023

Primjeno:	Org. jed.	Broj	Prilog	Zajednica
	03-01-587/			

/ 6912

Poštovani,

Prosleđujem Vam ugovore zaposlenih kojima je produžen radni odnos.

Srdačan pozdrav,

--

S' poštovanjem,

Milena Zeković, dipl.prav.  
Referent za pravne i kadrovske poslove  
Služba za pravne i kadrovske poslove  
JZU Klinički Centar Crne Gore

Ljubljanska bb, 81000 Podgorica  
mob: +382 6 [REDACTED]  
mail: milena.zekovic@kccg.me  
web: www.kccg.me

# JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: 0301-11285/1

Podgorica, 28.05.2023. godine

Crna Gora  
Klinički centar Crne Gore

Broj: 0301-11285/1/1

Podgorica, 28.05.2023. god.

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

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa JANKOVIĆ VLADIMIR, (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima **VIŠEŠPECIJALIZIRANU STRUČNE SPREME**, i po zanimanju je **STOMATOLOŠKA SESTRA**, na **ODREĐENOJ VRIJEME**

-na tri mjeseca od 28.05.2023 do 28.08.2023

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta **ZUBNO STOMATOLOŠKI TEHNIČAR** u sklopu organizacione jedinice **STOMATOLOŠKA POLIKLINIKA / ODJEL ZA BOLESTI ZUBA I ENDODONCIJOM**, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji

### Član 3

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 28.05.2023. godine.

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

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

### Član 4

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

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodilaca 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, razvrstavljaju u grupu poslova sa koeficijentom 6,05 i dodatkom na koeficijent 0,0 za rukovođanje, uvećano za 11,0% za početnu godinu rada.

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

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

#### Član 6

Zarada Zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečno po pravilu do 10. dana mjeseca 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 određuje 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 ili 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 nedelnog odmora ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedelnog 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 bližim stvarnom Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za državstvenu i socijalne djelatnosti.

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

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

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

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to 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 utvrdjenim 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 je izijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti konščenje neplaćenog odsustva u slučaju i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdati.

#### Član 11

Zaposleni ima pravo da odsustuje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika u skladu sa Zakonom. Ako Zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog člana zbog neodoljive 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 ili 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 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, a u tom slučaju 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 sva potrebna 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 ili 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 u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavijesti nadležna ovlaštena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posljedica.

Ako se na vrijeme rada ne udaliam sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca i

- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavijesti 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 utvrđuju:

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 nerada i učestvovanje u svadi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu odnosno oznake službenim 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 štete posljedice.

#### Član 20

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuju:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materija i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta, položaja i prekrščenje ovlaštenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrdene 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 drugu,
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 kada nastupile štete 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 Poslodavca, koju je imao isplativu zbog prouzrokovane štete trećem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, preteranom ili obavezom povećane pažnje - stručne pažnje. Šteta iz stava 1 ovog člana se nadoknadjuje iz zarade Zaposlenog svakompećeno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti.

**Član 23**

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

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

**Član 24**

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

**Član 25**

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

Pripremila: Tomović Marijana

Zaposleni

JANKOVIĆ VLADIMIR



Poslodavac  
Direktor,

Radulović

# JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: 03/01-11245/5

Podgorica, 27.05.2023. godine

Crna Gora  
Klinički centar Crne Gore

Broj: 03/01-11245/5/1

Podgorica, 27.05.2023. god.

Na osnovu čl.37 Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/09), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb, PODGORICA koju zastupa direktor dr Ljiljana Radolović i DURASEVIĆ JELENA, sa JMBG [REDACTED] zaključuju

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa DURASEVIĆ JELENA, (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima I STEPEN STRUČNE SPREME i po zanimanju je LICE BEZ ZANIM.-NK RADNIK, na O D R E Đ E N O J V R I J E M E

-na od 27.05.2023 do 27.07.2023

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta RADNIK NA ODRŽAVANJU HIGIJENE u sklopu organizacione jedinice INTERNA KLINIKA / ZAJEDNIČKI KADAR, 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 27.05.2023. godine.

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

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

### Član 4

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

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocjenjuje se na osnovu mišljenja rukovodilca 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, razvrstavju i kategoriraju u NN-I-1 grupu poslova sa koeficijentom 3,84 i dodatkom na koeficijent 1,0 za rukovođnje, uvećano za 2,0% za započetu godinu rada.

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

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

## Član 6

Zarada Zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečno po pravilu do 10. breg mjeseca 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 skladu sa odredbama utvrđenim Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenih savjetnika i stručnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku toku te 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 utvrdjenim Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

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

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje nijeni opravdani, odrediti do dva dana plaćenog odsustva.



Poslodavac može Zaposlenom odebriati 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 vjeka ili praznika u skladu sa Zakonom. Ako Zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1 ovog člana zbog posebne 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 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 usmerno izrečen, a u tom slučaju 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 sva 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 namjere ozbiljno prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi.

#### Član 17

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrdjenih 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 povjerene poslove u skladu sa propisanim slobodnim vremenom,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavijesti nadležna ovlaštena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posljedica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca.

- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavijesti Poslodavca o prijetnji šteti dolasku 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 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% osnovice za rad 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 povredu radne obaveze može se izreći i novčana kazna.

#### Član 19.

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuju:

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 sprječenosť za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svadi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, posebno ne zaštićeni imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u naniem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada ih stiče štete posljedice.

#### Član 20.

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuju:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijalnih nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesta, položaja i prekršćenje 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 ili konzercija 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 izaziva neizvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju kada nastupile štete posljedice.

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 isplaćivati za pričinjene štete trećim licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri čemu se radi o obavezi povećane pažnje - stručne pažnje. Šteta iz stava 1 ovog člana se nadoknađuje iz zarade Zaposlenog svakom mjesecno iznosi do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti..

Član 23

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

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

Član 24

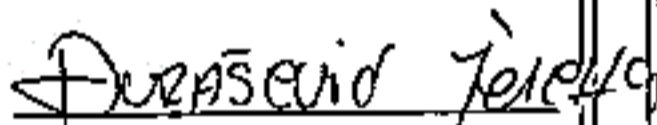
Svaka od ugovornih strana može da otkaze ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

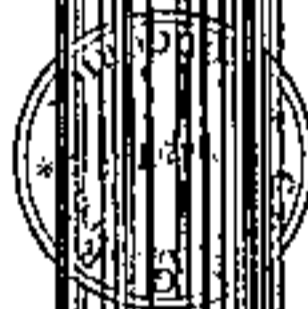
Član 25

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

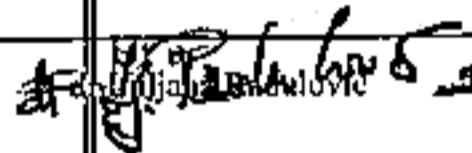
Pripremila: Tomović Marijana

Zaposleni

  
DURAŠEVIĆ JELENA



Poslodavac  
Direktor,



# JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: 03/01-10314/1  
Podgorica, 24.05.2023. godine

Crna Gora  
Klinički centar Crne Gore  
Broj: 03/01-10314/1/1  
24.05. 2023. god.  
Podgorica

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

## UGOVOR O RADU

### Član 1

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

-na od 24.05.2023 do 24.08.2023

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta RADNICA NA ODRŽAVANJU HIGIJENE u sklopu organizacione jedinice KLINIKA ZA ANESTEZIJU I REANIMACIJU 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 24.05.2023. godine.

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

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

### Član 4

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

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocjenjuje se na osnovu mišljenja rukovodilaca 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, razvrstavju u kategoriju NN-1-2 grupa poslova sa koeficijentom 3,96 i dodatkom na koeficijent 1,0 za rukovođenje uvećano za 5,75% za započetu 11 godinu rada.

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

Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrdjenim kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

#### Član 6

Zarada Zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesečno, po pravilu do 10. dana 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 koji se utvrđuju u 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 15 minuta ako radi noćnu smenu, a koriste 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 kao priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i kad se radi sa strojcima.

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 skladu sa utvrđenom Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu sigurnost.

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

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

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

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to 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 utvrdjenim sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

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

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje definiše ovaj član, dopustiti do dva dana plaćeno odsustvo

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac odredi općim aktom.

#### Član 11

Zaposleni ima pravo da odsustuje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika u skladu sa Zakonom. Ako Zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog člana zbog neoprane 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 radnog dana 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. U tom slučaju 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 sprovođi 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 odgovarajuće 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 iz člana 15 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 nehajne nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi.

#### Član 17

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih zakonom i 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 u skladu sa pravilima službe,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavijesti nadležna ovlaštena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posljedica.

da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesta

- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavijesti Poslodavca o spriječenosti da dođe 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 4% 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 težu povredu 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 nastupio 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 svadama kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno odjele sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučajevima kada nisu nastupile štete 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 neopasnih 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 prekorice ovlaštenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i pijanje na radnom mjestu ili konzumiranje 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 čini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izvršava ili izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučajevima kada nastupile štete posljedice.

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 nadoknadi 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 svakom mjesecu u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti.

Član 23

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

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

Član 24

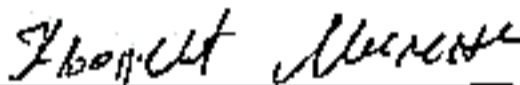
Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj Ugovor pod uslovima u skladu sa odredbama utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 25

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

Pripremila: Tomović Marijana

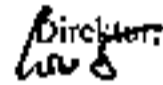
Zaposleni



KLJAJEVIĆ MILENA



Poslodavac

  
Direktor

dr Ljiljana Radulović