

Jovana Radovic

From: marijana.kasalica <marijana.kasalica@kccg.me>
Sent: Wednesday, June 7, 2023 8:24 AM
Cc: Finansiranje; Ljiljana Radulović; Irena Nisavic
Subject: Fwd: Lexmark MX711
Attachments: image2023-06-07-075710.pdf

Poštovani,

Dostavljamo Vam ugovore zaposlenih kojima je produžen radni odnos

S poštovanjem,

Tomović Marijana

----- Original Message -----

Subject: Lexmark MX711
Date: Wednesday, June 7, 2023 07:57 CEST
From:
To: marijana.kasalica@kccg.me



Ovo je poslano sa printerom Lexmark MX711, iz Pravne službe iz zgrade Računovodstva (stara bolnica)

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: 03/01-12160/11
Podgorica, 07.06.2023. godine

Crna Gora
Klinički centar Crne Gore
Broj: 03/01-12160/11
Podgorica, 07.06.2023. god.

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

UGOVOR O RADU

Član 1

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

-na tri mjeseca od 07.06.2023 do 07.09.2023

Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mјesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR INSTRUMENTAR u sklopu organizacione jedinice INSTITUT ZA BOLESTI DJECE / DJEČJA HIRURŠKA KLINIKA / OPERACIONI BLOK, 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 07.06.2023. godine.

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

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

Član 4

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

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

Član 5

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesa, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mjesa koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u M-I-2 grupu poslova sa koeficijentom 6,95 i dodatkom na koeficijent 0,0 za rukovođenje, uvećano za 1,5 % 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 mjesечно, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec u najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.
Zaposleni ima pravo i na druga primanje 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 prekidat kada priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i kad se radi sa strankama.

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

Član 8

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

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

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

Član 9

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

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

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

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

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

Član 10

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

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

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

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 ospozobljava 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 (prekovremen rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Prekovremen rad uvodi se pisanim odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog nukovodioce organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremen rad pisanim odlukom, prekovremen rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je Poslodavac dužan da pisanim odlukom 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 obvezno 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, namjerivo 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 opasnostima imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjestu bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječnosti dolaska i da po dotasku na posao izostanak

- 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, kolективnim 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 mјera:

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

U slučajevima kada postoji olakšavajuće okolnosti za težu povetu radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19

Kao lakše povede 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 mјesta u toku radnog vremena,
2. nepravданo propuštanje Zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječnost 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 učestovanje u svadi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. poslužba i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjesstan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

Član 20

Kao težu povetu radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemamo izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolažanje sredstvima rada,
3. poveta propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mјera , kao i poveta propisa i nepreduzimanje mјera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mјesta , položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, kolективnim 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 povetu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu.
9. samovoljno napuštanje radnog mјesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa rđdom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjesstan 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 Opšlim aktom Poslodavca.

Član 22

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

Član 23

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

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

Član 24

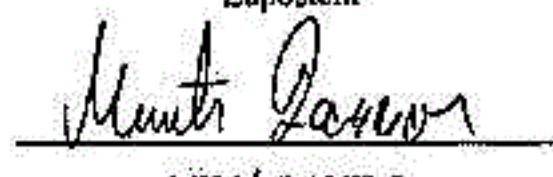
Svaka od ugovornih strana može da otkaze ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom...

Član 25

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

Pripremila: Tomović Marijana

Zaposleni



Milić Danilo



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: 03/01-11817/1
Podgorica, 07.06.2023. godine

Crna Gora
Klinički centar Crne Gore,
Broj 03/01-11817/1
Podgorica, 07.06.2023. god.

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

UGOVOR O RADU

Član 1

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

-na tri mjeseca od 07.06.2023 do 07.09.2023

Član 2

Zaposleni se rasporeduje na poslove radnog mjeseta ZDRAVSTVENI TEHNICAR u sklopu organizacione jedinice INSTITUT ZA ONKOLOGIJU / POLIKLINIKA SA DNEVNOM BOLNICOM , 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 dan 07.06.2023. godine.

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

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

Član 4

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

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocjenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioца 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 mjeseta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:

-tako što se poslovi radnog mjeseta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u M-I-2 grupu poslova sa koeficijentom 6,95 i dodatkom na koeficijent 0,0 za rukovodjenje, uvećano za 4,0 % za započetnu 8 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 mjesecnom, 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 utvrduju 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 slava 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 obezbeđuje 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 slava 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 obezbliji odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

Član 9

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

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

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

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zapošlenom 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 Zapošlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

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

ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac odijeni 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 ospozobljava i usavršava u skladu sa zakonom, opštim aktima i planom stručnog usavršavanja Poslodavca.

Član 13

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

Prekovremen rad uvodi se pisanim odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioce organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili bitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremen rad pisanim odlukom, prekovremen rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je Poslodavac dužan da pisanim odlukom 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 naručite:

- 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 opasnostima 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

- 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.
- preslanak 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 samovaljno napuštanje radnog mjesto u toku radnog vremena,
2. nepravданo 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. prouzrokovavanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svadi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano.
9. poslužba i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjesan 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 raspolažanje 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 mjeseta, 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 podigne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovaljno napuštanje radnog mjeseta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. omsticanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjesan 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, Kolktivnim 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 nepožnjom, pri čemu se računa obaveza povećane pažnje - stručne pažnje. Šteta iz stava 1 ovog člana se nadoknada u iznosi do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti...

Član 23

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

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

Član 24

Svaka od ugovornih strana može da otkaze ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolktivnim 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 arhivu).

Pripremila: Tomović Marijana

Zaposleni
BRAJKOVIC VUČIĆ

Poslodavac
Direktor,
dr. Ljiljan Radulović


JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: 03/01-11817/1
Podgorica, 07.06.2023. godine

Crna Gora
Klinički centar Crne Gore
Broj 03/01-11817/1/
Podgorica, 07.06. 2023 god.

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

UGOVOR O RADU

Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, PODGORICA (u daljem tekstu Poslodovac) zasniva radni odnos sa MIKULIĆ JOVANA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUCNE SPREME , i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNICAR , na ODREĐENO VRIJEME

-na tri mjeseca od 07.06.2023 do 07.09.2023

Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mјesta ZDRAVSTVENI TEHNICAR u sklopu organizacione jedinice INSTITUT ZA ONKOLOGIJU / POLIKLINIKA SA DNEVNOM BOLNICOM , 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 07.06.2023. godine.

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

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

Član 4

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

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioce 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 mјesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:
-tako što se poslovi radnog mјesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u M-I-2 grupu poslova sa koeficijentom 6,95 i dodatkom na koeficijent 0,0 za rukovođenje, uvećano za 1,5 % za započetku 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

Zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesечно, 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 rađnog vremena.

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

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

Član 8

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

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

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

Član 9

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

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

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

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

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

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 (prekovremen rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Prekovremen rad uvodi se pisanim odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioča organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremen rad pisanim odlukom, prekovremen rad se može odrediti i ustimenim putem, s tim što je Poslodavac dužan da pisane odluke o tome utući uaknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 14

Poslodavac se obavezuje da občubedi 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 obvezno 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 mjeseta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak pozovu.

- 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 mjesto u toku radnog vremena,
2. nepravданo 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 vodenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svadi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjesan 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 raspolažanje 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 mjesto , 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 mjesto,
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. nesavjesan 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 nadoknujuje iz zarade Zaposlenog svakomjesečno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti...

Član 23

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

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

Član 24

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

Član 25

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

Pripremila: Tomović Marijana

Zaposleni

Jane Mikulić

MIKULIĆ JOVANA



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: 03/01-11817/1
Podgorica, 07.06.2023. godine

Crna Gora
Klinički centar Crne Gore
Br. 03/01-11817/1/
Podgorica, 07.06.2023. god.

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

UGOVOR O RADU

Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa CIMBALJEVIĆ IVONA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUCNE SPREME , i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNICAR , na ODREĐENO VRIJEME

-na tri mjeseca od 07.06.2023 do 07.09.2023

Član 2

Zaposleni se rasporeduje na poslove radnog mjeseta ZDRAVSTVENI TEHNICAR u sklopu organizacione jedinice INSTITUT ZA ONKOLOGIJU / POLIKLINIKA SA DNEVNOM BOLNICOM , sa punim radnim vremenom ili trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

Član 3

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 07.06.2023. godine.

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

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

Član 4

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

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

Član 5

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

-tako što se poslovi radnog mjeseta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u M-I-2 grupu poslova sa koeficijentom 6,95 i dodatkom na koeficijenti 0,0 za rukovodjenje, uvećano za 1,5 % za započetlu 3 godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih i javnih 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

Zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesечно, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec a najkasnije do isteka narednjeg 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 obezbeđuje 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 zahtijevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije datuma 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, odobrili 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 (prekovremen rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Prekovremen rad uvodi se pisanim odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioce organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremen rad pisanim odlukom, prekovremen rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je Poslodavac dužan da pisanim odlukom o tome uputi 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 obvezno 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 krajuje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je do 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 opasnostima imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera za otklanjanje posledica,
- da se za vršenje rada ne učestavlja na mjestu mesta bez odobrenja Poslodavca.

- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravlja,
- 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% osnovice zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestatak 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 utvrđuju:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjesto u toku radnog vremena,
2. nepravданo 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 svadbi 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 težje 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 materijala i nepreduzimanje mjera , kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesto , položaja i prekomere 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 mesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. omelanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazilo 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 povećanje pažnje - stručne pažnje. Šteta iz stava 1 ovog člana se nadoknujuje iz zarade Zaposlenog svakomjesečno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti..

Član 23

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

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

Član 24

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

Član 25

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

Pripremila: Tomović Marijana

Zaposleni

Cimbalić Ivana

CIMBALJEVIĆ IVONA



JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: 03/01-12336/1
Podgorica, 07.06.2023. godine

Crna Gora
Klinički centar Crne Gore
Broj 03/01-12336/1/
Podgorica, 07.06. 2023 god.

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

UGOVOR O RADU

Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa PERIŠIĆ LAZAR, (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUČNE SPREME, i po zanimanju je ZDRAVSTVENI TEHNIČAR, na ODREĐENO VRIJEME

-na dva mjeseca od 07.06.2023 do 07.08.2023

Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesto ZDRAVSTVENI TEHNIČAR u sklopu organizacione jedinice KLINIKA ZA KARDIOLOGIJU / CENTAR ZA KARDIOLOGIJU / ODJELJENJE KARDIOLOGIJE, 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 07.06.2023. godine.

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

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

Član 4

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

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

Član 5

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesto, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada;

-tako što se poslovi radnog mjesto koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u M-I-II grupu poslova sa koeficijentom 6,58 i dodatkom na koeficijent 0,0 za rukovodenje, uvećano za 1,5 % za započetnu 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 primanjia pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

Član 6

- Zarada Zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesечно, 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 slava 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 obezbjeduje 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 slava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

Član 8

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

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

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

Član 9

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

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

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

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

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

Član 10

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

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

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

Poslodavac može Zaposlenom odobriti branjanje neizbježnog 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 zateze u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom o radu,

Član 12

Zaposleni ima pravo i obavezu da se obrazuje, stručno ospozobljava 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 (prekovremen rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

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

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

Član 14

Poslodavac se obavezuje da obезbјedi 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 zaposlen svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Ako Zaposleni na radu, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje napažnje 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 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 i/ili preuzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak

- 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, kolективnim ugovorima i ovim Ugovorom, neispunjavlja 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 teže povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoji 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 mjeseta u toku radnog vremena,
2. nepravданo 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 učestovanje u svadbi 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. poslužba i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjesan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile šteine posljedice.

Član 20

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuju:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemamo 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 mjeseta, položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, kolективnim 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 mjeseta,
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. nesavjesan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi šteina posljedica.

Član 21

Ako Zaposleni pretpiri 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 polpunosti.

Član 23

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

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

Član 24

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

Član 25

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

Priprenila: Tomović Marijana

Zaposleni

PERIŠIĆ LAZAR
PERIŠIĆ LAZAR

