

**Jovana Radovic**

**From:** marijana.kasalica <marijana.kasalica@kccg.me>  
**Sent:** Wednesday, June 7, 2023 8:37 AM  
**To:** Finansiranje  
**Cc:** Ljiljana Radulović; Irena Nisavic  
**Subject:** Fwd: Lexmark MX711  
**Attachments:** image2023-06-07-080925.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 08:09 CEST  
**From:**  
**To:** marijana.kasalica@kccg.me

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

# JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: 03/01-11481/1  
Podgorica, 07.06.2023. godine

Crna Gora  
Klinički centar Crne Gore  
Broj: 03/01-11481/1/  
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 KREPONIĆ EMINA, sa JMBG [REDACTED] zaključuju

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa KREPONIĆ EMINA, (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 IJE M E

na 3 mjeseca od 07.06.2023 do 07.09.2023

### Član 2

Zaposleni se rasporeduje na poslove radnog mjesto ZDRAVSTVENI TEHNICAR u sklopu organizacione jedinice KLINIKA ZA DERMATOVENEROLOGIJU / ODJELJENJE ZA OPŠTU DERMATOVENEROLOGIJU, 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 sprječen 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 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(S) dana prije isteka probnog rada.

### Član 5

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

Ako što se poslovi radnog mjesto koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u M-I-1 grupu poslova sa koeficijentom 6,58 i dodatkom na koeficijent 0,0 za rukovodenje, uvećano za 1,5 % za započetu 3 godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih, vjetarskih 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 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 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 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 dodeljuje 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, odobrili Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje ečeni opravdanim, odobrili do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobrili 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 pa predlog rukovodioca 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 pisano odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

#### Član 14

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

#### Član 15

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na 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 koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Ako Zaposleni na radu, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepoželje 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 obavjesni nadležna ovlaštena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljuju sa radnog mjesta bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,

- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

### Član 18

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom, neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:

- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- preštanak 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 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 sprijednost 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 udestvovanje u svadi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava štene 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 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 prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom, i aktuima 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 mjesa,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se utiči kriminalno 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 prouzrokovalo Zaposleni namjerno ili krajnjom napažnjom, 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 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 otkaže 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).

*Utz*  
Pripremila: Zeković Milena

Zaposleni

*Emina Krepović*  
KREPOMIĆ EMINA

Poslodavac



# JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: 03/01-12160/2  
Podgorica, 07.06.2023. godine

Crna Gora  
Klinički centar Crne Gore  
Broj: 03/01-12160/2/  
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 HALILOVSKI EDIN, sa JMBG [REDACTED] zaključuju

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa HALILOVSKI EDIN, (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 mjeseta 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 opravđenih 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 ocijenjuje 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:  
-ako 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 rukovodenje, 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 mješovitom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

### Član 7

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se 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 će po pravilu korisiti 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 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 u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

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

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobrili 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 povećanje 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 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 obvezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplačuje doprinose u skladu sa zakonom.

#### Član 16

Kada zaposlen 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 to 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 obavjesiti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na oklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesa bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesiti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostane;

- 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 izređena.
- prestanak radnog odnosa za teže povrede 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 mesta u toku radnog vremena,
2. nepravданo propuštanje Zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila sprijednost 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 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. 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 raspolaženje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od clementarnih 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 mesta , 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 mesta,
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 nadoknađuje iz zarade Zaposlenog svakomjesečno u visini do 30% sve dok se ne iznuri u potpunosti...

#### Član 23

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pišane 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:

Marijana Edin

HALILOVSKI EDIN



# JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: 03/01-11306/1  
Podgorica, 07.06.2023. godine

Crna Gora  
Klinički centar Crne Gore  
Broj: 03/01-11306/1  
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 NIKOVIĆ RAMIZ, sa JMBG [REDACTED] zaključuju

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa NIKOVIĆ RAMIZ, (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima II STEPEN STRUCNE SPREME, i po zanimanju je LICR BEZ ZANIMNIK RADNIK, na ODREĐENO VRIJEME

-na 1 mjesec od 07.06.2023 do 07.07.2023

### Član 2

Zaposleni se rasporeduje na poslove radnog mjesto TRANSPORTNI RADNIK u sklopu organizacione jedinice CENTAR ZA MED. SNABDIJEVANJE / 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 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 dogovorc.

### 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 mjesto, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:  
-tako što se poslovi radnog mjesto koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u NN-II grupu poslova sa koeficijentom 4,66 i dodatkom na koeficijent 0,0 za rukovodenje, uvećano za 2,0 % za započetlu 4 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.

Odmar, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

Odmar 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 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 iznajeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahljevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

#### Član 10

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

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

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

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim

ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

#### Član 11

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika u skladu sa Zakonom. Ako Zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog člana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima prave 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 pritode 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 pišem odluku o tome uruči načinno, 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 mjeru 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 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 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 mjestu bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravda,

- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava mjera zaštite na radu,
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca,
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol ni opojne droge.

#### Član 18

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom, neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:

- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovci 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 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 nerada 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 korištenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjesstan 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 nemato 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 korištenje 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. nesavjesstan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna posljedica.

#### Član 21

Ako Zaposleni prelazi 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 nadoknadići štetu Poslodavcu, koju je imao isplaćivanjem pričinjene štete trećem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni nemjerno ili krajnjom nepažnjom, pri čemu se računa obaveza povećane pažnje - stručne pažnje. Šta iz stava 1 ovog člana se nadoknadiće 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 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 arhivi).

Pripremila: Žeković Milena

Zaposleni:

NIKOVIĆ RAMIZ



# JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: 03/01-13682/1  
Podgorica, 07.06.2023. godine

Crna Gora  
Klinički centar Crne Gore  
Broj 03/01-13682/11  
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 KUKULIĆ LAZAR, sa JMBG [REDACTED] zaključuju

## UGOVOR O RADU

### Član 1

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

-na dva mjeseca od 07.06.2023 do 07.08.2023

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje 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 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 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 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 rukovodenje, 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

Zaradž 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 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, u 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 obezvjeđuje 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 Opšlim 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 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 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 ugovorenim.

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

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobrili 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 rukovodioца organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hilnosti 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 pišem 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 mjeru zaštite na radu.

#### Član 15

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavzno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

#### Član 16

Kada zaposleni svojom kriminalicom 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 mjeru 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 ušavrišava svoje radne i stručne sposobnosti,
- da se pridržava njera 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 izređena,
- prestank 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 mjestu u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje Zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupilo sprijecenost za rad o tome obavijesti Poslodavcu,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuređeno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuređeno 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. poslušanje 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 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 mjestu, položaja i prakoračenje 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 mjestu,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. omelanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjesan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi šteine posljedica.

#### Član 21

Ako Zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom Poslodavac je dužan da mu nadoknadi nastalu štetu, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

#### Član 22

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

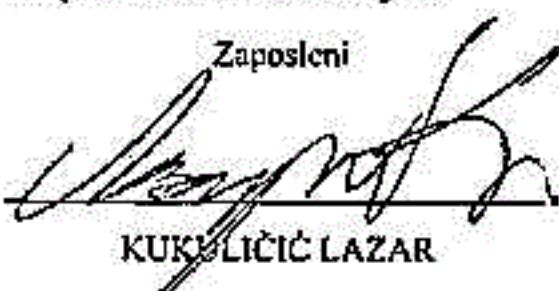
#### Član 24

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  
  
KUKULIĆ LAZAR

Poslodavac  
  
Ljiljana Radulović  
NACOPTA d.o.o.  
DIREKTOR

# JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: 03/01-12040/1  
Podgorica, 07.06.2023. godine

Tematika  
Klinički centar Crne Gore  
03/01-12040/11  
07.06.2023.  
Podgorica.

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

## UGOVOR O RADU

### Član 1

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

-na jedan mjesec od 07.06.2023 do 07.07.2023

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjeseta ZDRAVSTVENI TEHNICAR u sklopu organizacione jedinice KLINIKA ZA NEFROLOGIJU / ODJELJENJE ZA HEMODIJALIZU, 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 I. 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 I ovog člana ocijenjuje 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 mjesla, 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 7,25 % za započetlu 13 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 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 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 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 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.

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, situeno 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 pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodstva organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremen rad pisanom odlukom, prekovremen rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je Poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uredi načinno, 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 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 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 oticanjanju 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

- 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 izređena.
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za težu povredu radnih obaveza može se izreći i novčanu kaznu.

#### 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 mjestu u toku radnog vremena,
2. nepravданo propuštanje Zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavljestili 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. neupoštenje 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 elemenataških 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 mjestu, 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 alkoholisanim 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 mjestu,
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 pretperi 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 nadoknadići štetu Poslodavcu, koju je imao isplaćivanjem pričinjene štete trećem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri čemu se računa obavcza povećane pažnje - služeće pažnje. Šteta iz stava 1 ovog člana se nadoknade iz zarade Zaposlenog svakomjesečno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u polpunostiji.

#### Član 23

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 § 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 § 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 arhivi).

Pripremila: Tomović Marijana

Zaposleni



ŠĆEKIĆ VESKO

