

Поништено	06.03.2023	Прилог	Вриједност
	09-01-20/3523		



Crna Gora
JU DOM STARIH
»GRABOVAC« Risan
Broj: 01- 955/2
Risan, 02.03.2023. године.

Na osnovu članova 29,30,31,32,33 i 34 Zakona o radu (»Sl. list CG« br. 74/19.08/21,59/21,68/21,145/21), Granskog kolektivnog ugovora za socijalnu djelatnost »Sl. list CG«150/22) i člana 5. Pravilnika o radnim odnosima, disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti zaposlenih u JU Dom starih »Grabovac« Risan, zaključuje se:

УГОВОР О РАДУ

1. JU Dom starih »Grabovac« Risan , sa sjedistem u Risnu kao Poslodavac koga zastupa direktor Srđan Dragomanović (u daljem tekstu – Poslodavac) zaključuje ugovor o radu sa Nišavić ([REDACTED] Sandra u daljem tekstu - zaposleni sa JMBG: [REDACTED] zanimanju bach.psihologije (180 kredita ECTS), sa prebivalištem u [REDACTED] , brojem radne knjižice ser.b [REDACTED] registarski broj [REDACTED] koji se raspoređuje na radno mjesto » stručni saradnik i saradnik u službi za vaninstitucionalnu njegu i brigu«.

Opis poslova radnog mjesta »stručni saradnik i saradnik u službi za vaninstitucionalnu njegu i brigu« u skladu Akt o sistematizaciji je sledeći :

»Obavlja poslove u skladu sa pravilima struke i pozitivnim propisima i internim procedurama, u saradnji sa radno-okupacionim terapeutom ispituje i procjenjuje interesovanje korisnika za različite oblike aktivnosti, motivič korisnike za različite vrste aktivnosti , u stalnom je kontaktu sa korisnicima, vodi evidenciju o utrošku materijala i izrađenim proizvodima, sačinjava izvještaj o svom radu, obavlja i druge poslove po nalogu neposrednog rukovodioca«.

2. Mjesto rada zaposlenog je u sjedištu Poslodavca u Risnu, Pješčina bb.

3. Zaposleni i Poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, opštim aktima Poslodavca i ovim ugovorom.

4. Radni odnos se zasniva po odluci direktora broj 01-919/1 od 28.02.2023. godine.

5. Zaposleni zasniva radni odnos na:

a) **неодређено vrijeme.**

b) određeno vrijeme.

6. Zaposleni je dužan da stupi na rad dana **02.03.2023.** godine.

Prilikom zaključivanja ugovora Poslodavac će Zaposlenom uručiti opis poslova koji zaposleni treba da obavlja i koji čini sastavni dio ugovora o radu.

7. **Probni rad traje tri mjeseca.**

8. Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova sedmično koje se rasporedjuje sedmičnim rasporedom rada u okviru službe.

9. Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, tj. zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta, koji se koristi u skladu sa odlukom Poslodavca, na odmor izmedju dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno, nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno i na godišnji odmor a u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorima i opštim aktom Poslodavca.

10. Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada ukupno najviše do sedam radnih dana u toku jedne kalendarske godine u slučajevima : (za sklapanje braka, rođenja djeteta, njege dejeteta sa smetnjama i teškoćama u razvoju , smrti srodnika izvan uže porodice , teže bolesti člana uže

porodice, polaganja stručnog ispita, smrti člana uže porodice, otklanjanje posledica clementarnih nepogoda u domaćinstvu, dobrovoljnog davanja krvi, ćelija, tkiva i organa, učestvovanja na sindikalnim, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja, korišćenje prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora, selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mesta, selidbe sopstvenog domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mjesto, odsustvovanja za vrijeme državnih i vjerskih praznika, a neplaćeno odsustvo sa rada do 30 dana u kalendarskoj godini zbog njege člana uže porodice usled teže bolesti, liječenja o sopstvenom trošku i učestovanja u kulturnim, sportskim i drugim manifestacijama u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorima.

11. Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pismene ponude za izmjenu ovog Ugovora (zaključivanje Anexa ugovora) u smislu raspoređivanja na druge odgovarajuće poslove zbog procesa ili organizacije rada, raspoređivanje u drugo mjesto rada na odgovarajući posao kod istog poslodavca, ako je djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, izmjene koje se odnose na zaradu, transformaciju ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, produzenje ugovora o radu sa zaposlenim na određeno vrijeme u period od 36 mjeseci, izmjenu ugovora o radu sa zaposlenim sa nepunog na puno radno vrijeme, odnosno sa punog na nepuno radon vrijeme, raspoređivanje zaposlenog na radno mjesto sa visim nivoom kvalifikacije obrazovanja u odnosu na postojeću kvalifikaciju, na osnovu obrazovanja, stručnog ospozobljavanja i usavršavanja, utvrđivanje zabrane konkurenčije, produzenje ugovora o radu sa zaposlenim koji koristi pravo na privremenu spriječenost za rad po osnovu odrzavanja trudnoće, porodičko, roditeljsko, usvojiteljsko i hraničko odsustvo, u skladu sa zakonom, produzenje ugovora o radu poslije navršenih 66 godina života ako zaposleni nije navršio 15 godina staza osiguranja do ispunjenja tog uslova i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, odnosno u drugim slučajevima kada postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca. Ponuđena strana je dužna da se izjasni o ponudi za zaključivanje anexa ugovora najkraće od 8 radnih dana od dana učinjene ponude u suprotnom smatra se da je odbio ponudu.

U toku rada zaposleni može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spremce, znanju i sposobnostima. U slučajevima utvrđenim Zakonom zaposleni može biti raspoređen na rad kod drugog poslodavca i u drugo radno mjesto, uz njegovu saglasnost.

12. Zaposleni u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorima, ima pravo na mjesecnu zaradu koja iznosi 641,07 eura u bruto iznosu a koja se utvrđuje množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta sa koeficijentom složenosti K1 iz sedmog nivoa poslova podnivo I (obima 300 kredita CSPK-a) koji iznosi 7,73 sa dodatnim koeficijent za rukovodjenje 1, koji iznosi -/-, uvećanu zaradu za minuli rad (prema odredbama Granskog kolektivnog ugovora), za noćni rad 80% po času, za rad u državne i vjerske praznike 150% po času, za prekovremen rad 80% po času, pripravnost kod kuće 10% osnovne zarade zaposlenog po času za svaki čas pripravnosti kod kuće i naknadu zarade počevši od 02.03.2023. godine koji se isplaćuju zaposlenom danom uplate sredstava za zarade od strane Trezora Crne Gore.

Prilikom isplate zarade, Poslodavac je dužan da Zaposlenom uruči obračun zarade.

Poslodavac je dužan da Zaposlenom u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorima isplati: otpremninu prilikom odlaska u penziju, jednokratna pomoć usled smrtnog slučaja člana uže porodice, dnevnice za službena putovanja u zemlji i inostranstvu, naknadu troškova za upotrebu privanog automobila u službene svrhe, mjesecnu naknadu za ishranu u toku rada i naknadu troškova koji su u funkciji izvršenja poslova za odvojeni život od porodice u iznosu od šest najnižih cijena rada, a može isplatiti Zaposlenom: jubilarnu nagradu, obezbijediti zimnicu i isplatiti pomoć u slučaju bolesti.

13. Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sprovodi zaštitu na radu i da prije zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na druge poslove upozna Zaposlenog sa propisima i mjerama zaštite na radu, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera i upozna sa aktima Poslodavca o zaštiti na radu i procjenama rizika na radnom mjestu.

14. Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom Doma Pravilnikom o odjevanju i poslovnom izgledu za zaposlene u JU Dom starih "Grabovac" Risan, Kodeksom poslovne etike zaposlenih u JU Dom starih "Grabovac" Risan, Aktom o sistematizaciji i ovim ugovorom, a naročito: da poštuje organizaciju rada i poslovanje kod poslodavca kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz

radnog odnosa, vodi računa i savjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima poslodavca, obavjesti poslodavca o situacijama koje po mišljenju zaposlenog mogu da predstavljaju opasnost po život i zdravlje i sa kojima zaposleni ne može da se suoči na odgovarajući način ili o svakoj situaciji za koju zaposleni ima objektivnih razloga da smatra da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život ili zdravlje ; u roku od tri dana od dana promjene adrese stanovanja o tome obavjesti poslodavca , poštije propise o zaštiti i zdravlju na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje kao i život i zdravlje drugih lica u skladu sa posebnim zakonom, čuva imovinu Poslodavca, da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnostima po imovinu Poslodavca obavijesti nadležno ovlašćeno lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica, da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesto bez odobrenja Poslodavca, 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 i da na radno mjesto ne koristi alkohol i opojne droge te nakon prestanka radnog odnosa vrati poslodavcu sredstva rada.

15. U slučaju da se Zaposleni ne pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, opštim aktima poslodavca, Pravilnikom o odjevanju i poslovnom izgledu za zaposlene u JU Dom starih "Grabovac" Risan, Kodeksom poslovne etike zaposlenih u JU Dom starih "Grabovac" Risan i ovim Ugovorom o radu, ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, Poslodavac će primijeniti odredbe Zakona, Kolektivnih ugovora, ovog ugovora i drugih akata o disciplinskoj odgovornosti. Ako Zaposleni u toku rada, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se mogu izreći disciplinske mjere: opomena i novčana kazna (do 20 % mjesечne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečene u trajanju od jednog do tri mjeseca) za lakšu povodu dok se za težu povodu radnih obaveza može izreći jedna od sljedećih mjeri,: novčana kazna u visini od 20 % do 30 % mjesечne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečene u trajanju od jednog do četiri mjeseca), uslovni prestanak radnog odnosa i prestanak radnog odnosa za težu povodu radne obaveze.

Lakše povrede radnih obaveza su: neopravdani propust Zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila sprječenost za rad o tome obavijesti neposrednog rukovodioca Poslodavca,nepoštovanje radnog vremena odnosno nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, dolazak na posao u napitom stanju, opijanje u toku rada ili korišćenje opojnih droga, давanje netačnih podataka koji su od uticaja na donošenje odluke nadležnog organa, neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih podataka, nerušenje radnog odijela ili sredstava zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom kada je to propisano, izazivanje nereda i učestovanja u tuči za vrijeme rada, neobavještavanje neposrednog rukovodioca, odnosno direktora o propustima u vezi sa zaštitom na radu, nepristojno ponašanje za vrijeme rada prema drugim zaposlenima, korisnicima usluga i građanima, neopravdano izostajanje sa posla dva radna dana uzastopno ili dva radna dana u toku šest mjeseci i druge povrede utvrđene Granskim kolektivnim ugovorom odnosno ugovorom o radu .

Teže povrede radnih obaveza su: odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze iz ugovora o radu, neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza, nezakonito raspolaganje sredstvima rada, neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca uzastopno, povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnosti djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine, ne pružanje ili odbijanje pružanja stručne pomoći čije odlaganje može da izazove negativne posledice po opšte stanje korisnika usluga, grubo postupanje sa korisnicima usluga ili sa licima u njihovoј pratnji, zahtijevanje i primanje novca, poklona ili drugih pogodnosti od strane korisnika usluga ili lica u njihovoј pratnji, zloupotreba položaja i prekoračenje ovlašćenja, odavanje poslovne, službene, profesionalne ili druge tajne utvrđene Zakonom, Kolektivnim ugovorima i opštim aktima Poslodavca; omotanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza; neizvršavanje pravosnažnih odluka; nezakonito useljenje u stan koji se nalazi u vlasništvu Poslodavca; ponavljanje lakših povreda radnih obaveza.

prijava dostavi Zaposlenom u roku od 5 dana od dana izdavanja od starne nadležnog organa, kao i da Zaposlenog prijavi na kolektivno osiguranje zaposlenih za rizike osiguranja koji su ugovoreni kod osiguravajućeg društva.

17. Zaposleni i Poslodavac mogu otkazati ovaj ugovor pod uslovima i slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorima. Radni odnos može prestati i sporazumom Poslodavca i Zaposlenog. Otkaz ugovora o radu, prethodno ovjeren od notara, suda ili organa lokalne uprave Zaposleni je dužan dostaviti Poslodavcu u pisanoj formi najmanje trideset dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa, osim ako se poslodavac i zaposleni drugačije ne dogovore. U slučaju da zaposleni ne ispoštuje otkazni rok, poslodavac ima pravo na naknadu štete, koja se određuje сразmјерno dužini neispoštovanog roka prema zaradi koju je zaposleni ostvario u mjesecu koji prethodi otkazu:

Poslodavac može da otkaze ugovor o radu zaposlenom, bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti, ako za to postoji opravdani razlog, i to:

1) zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;

2) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca zbog:

- povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih;

- dolaska na posao pod dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci, opijanja u toku rada ili upotrebe psihoaktivnih supstanci, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane ovlašćenog lica, u skladu sa posebnim propisima;

- neopravdanog izostajanja sa posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku 12 mjeseci;

- pravносnažne odluke suda kojom je osuđen za krivično djelo zloupotreba službenog položaja;

- odavanja poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;

- nasilničkog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenim;

- učinjenog krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;

- upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;

3) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao neistinitе podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;

4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 1 Zakona o radu;

5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tač. 2 i 3 Zakona o radu;

6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca po bilo kom osnovu, odnosno ako u roku od tri dana od dana izdavanja ne dostavi potvrdu doktora poslodavcu, lično ili preko drugog lica, odnosno ako u roku od pet dana od dana izdavanja ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad;

7) ako se bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;

8) zbog kolektivnog otpuštanja kod poslodavca, ako mu nije obezbijedeno neko od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 Zakona o radu i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Odluku o otkazu ugovora o radu u slučajevima iz navedene tačke 2. al. 1, 3 i 8 i tač. 3 i 6 poslodavac može da doneće nakon što prethodno upozori zaposlenog o postojanju razloga za otkaz. Poslodavac je dužan da o razlozima za otkaz ugovora o radu, predviđenih Zakonom o radu, pismeno upozori Zaposlenog, a Zaposleni je dužan da se o tome izjasni u roku od pet radnih dana.

18. Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu kod Poslodavca u trajanju od najmanje 30 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa (otkazni rok), a može i kraće ukoliko se sporazumi sa Poslodavcem, u skladu sa Zakonom.

19. Ovaj ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu Poslodavac i Zaposleni. U slučaju spora povodom odredbi ovog Ugovora, ugovorne strane utvrđuju nadležnost Osnovnog suda u Kotoru.

19. Ovaj ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu Poslodavac i Zaposleni. U slučaju sporu povodom odredbi ovog Ugovora, ugovorne strane utvrđuju nadležnost Osnovnog suda u Kotoru.

20. Ovaj ugovor je sačinjen u 4 (četiri) istovjetna primjerka od kojih 3 (tri) za Poslodavca a 1 (jedan) za Zaposlenog.

Zaposleni:

(Nikavić Sandra)

Za Poslodavca:

Direktor,
Srđan Dragomanović

(Srđan)



Crna Gora
JU DOM STARIH
»GRABOVAC« Risan
Broj: 01- 917/1
Risan, 28.02.2023. godine.

Na osnovu članova 29,30,31,32,33 i 34 Zakona o radu (»Sl. list CG« br. 74/19,08/21,59/21,68/21,145/21), Granskog kolektivnog ugovora za socijalnu djelatnost »Sl. list CG« 150/22) i člana 5. Pravilnika o radnim odnosima, disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti zaposlenih u JU Dom starih »Grabovac« Risan, zaključuje se:

UGOVOR O RADU

1. JU Dom starih »Grabovac« Risan, sa sjedištem u Risanu kao Poslodavac koga zastupa direktor Srđan Dragomanović (u daljem tekstu – Poslodavac) zaključuje ugovor o radu sa Rašković [REDACTED] u daljem tekstu - zaposleni sa JMBC [REDACTED] zanimanjem magistar za turizam (300 kredita ECTS), sa prebivalištem u [REDACTED], brojem radne knjižice ser.b [REDACTED] registarski broj [REDACTED] se raspoređuje na radno mjesto »menadžer sistema kvaliteta«.

Opis poslova radnog mjesto »menadžer sistema kvaliteta«, u skladu Akt o sistematizaciji je sledeći :

»Rukovodi QMS timom, vodi zapisnike, interne audite i posreduje u sprovođenju eksternih auditova. Stara se o prijavama neusaglašenosti, vodi zapisnike sa satanaka QMS tima, stara se o produženju važećih licenci i uvođenju novih. Vodi Fb, Instagram i twitter stranicu ustanove, sastavlja saopštenja i predstavlja ustanovu u medijima. Učestvuje u izradi projekata predpristupnih fondova i grantova, prati javne pozive i predlaže menadžmentu ustanove učešće na javnim pozivima. Prati realizaciju dodjeljenih projekata i sačinjava izveštaje o realizaciji. «

2. Mjesto rada zaposlenog je u sjedištu Poslodavca u Risanu, Pješčina bb.

3. Zaposleni i Poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, opštim aktom Poslodavca i ovim ugovorom.

4. Radni odnos se zasniva po odluci direktora broj 01-916/1 od 28.02.2023. godine.

5. Zaposleni zasniva radni odnos na:

- a) neodređeno vrijeme.
- b) određeno vrijeme.

6. Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 01.03.2023. godine.

Prilikom zaključivanja ugovora Poslodavac će Zaposlenom uručiti opis poslova koji zaposleni treba da obavlja i koji čini sastavni dio ugovora o radu.

7. Probni rad traje tri mjeseca.

8. Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova sedmično koje se rasporedjuje sedmičnim rasporedom rada u okviru službe.

9. Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, tj. zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta, koji se koristi u skladu sa odlukom Poslodavca, na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno, nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno i na godišnji odmor a u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorima i opštim aktom Poslodavca.

10. Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada ukupno najviše do sedam radnih dana u toku jedne kalendarske godine u slučajevima : (za sklapanje braka, rođenja djeteta, njege dejeteta sa smetnjama i teškoćama u razvoju , smrti strotnika izvan uže porodice , teže bolesti člana uže

porodice, polaganja stručnog ispita, smrti člana uže porodice, otklanjanje posledica elementarnih nepogoda u domaćinstvu, dobrovoljnog davanja krvi, ćelija, tkiva i organa, učestvovanja na sindikalnim, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja, korišćenje prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora, selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesto, selidbe sopstvenog domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mjesto, odsustvovanja za vrijeme državnih i vjerskih praznika, a neplaćeno odsustvo sa rada do 30 dana u kalendarskoj godini zbog njege člana uže porodice usled teže bolesti, liječenja o sopstvenom trošku i učestovanja u kulturnim, sportskim i drugim manifestacijama u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorima.

11. Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pismene ponude za izmjenu ovog Ugovora (zaključivanje Anexa ugovora) u smislu rasporedjivanja na druge odgovarajuće poslove zbog procesa ili organizacije rada, rasporedjivanje u drugo mjesto rada na odgovarajući posao kod istog poslodavca, ako je djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, izmjene koje se odnose na zarađu, transformaciju ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, produženje ugovora o radu sa zaposlenim na određeno vrijeme u period od 36 mjeseci, izmjenu ugovora o radu sa zaposlenim sa nepunog na puno radno vrijeme, odnosno sa punog na nepuno radno vrijeme, rasporedjivanje zaposlenog na radno mjesto sa visim nivoom kvalifikacije obrazovanja u odnosu na postojeću kvalifikaciju, na osnovu obrazovanja, strucnog osposobljavanja i usavršavanja, utvrđivanje zabrane konkurenčije, produženje ugovora o radu sa zaposlenim koji koristi pravo na privremenu sprijecenost za rad po osnovu odrzavanja trudnoće, porodiljsko, roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo, u skladu sa zakonom, produženje ugovora o radu poslije navršenih 66 godina života ako zaposleni nije navršio 15 godina staza osigutanja do ispunjenja tog uslova i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, odnosno u drugim slučajevima kada postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca. Ponuđena strana je dužna da se izjasni o ponudi za zaključivanje anexa ugovora najkraće od 8 radnih dana od dana učinjene ponude u suprotnom smatra se da je odbio ponudu.

U toku rada zaposleni može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima. U slučajevima utvrđenim Zakonom zaposleni može biti raspoređen na rad kod drugog poslodavca i u drugo radno mjesto, uz njegovu saglasnost.

12. Zaposleni u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorima, ima pravo na mjesecnu zarađu koja iznosi 707,84 eura u bruto iznosu a koja se utvrđuje množenjem obracunske vrijednosti koeficijenta sa koeficijentom složenosti K1 iz sedmog nivoa poslova podnivo I (obima 300 kredita CSPK-a) koji iznosi 8,66 sa dodatnim koeficijent za rukovodjenje —/- koji iznosi —/- uvećanu zarađu za minuli rad (prema odredbama Granskog kolektivnog ugovora), za noćni rad 80% po času, za rad u državne i vjerske praznike 150% po času, za prekovremen rad 80% po času, pripravnost kod kuće 10% osnovne zarade zaposlenog po času za svaki čas pripravnosti kod kuće i naknadu zarade počevši od 01.03.2023. godine koji se isplaćuju zaposlenom danom uplate sredstava za zaradu od strane Trezora Crne Gore.

Prilikom isplate zarade, Poslodavac je dužan da Zaposlenom uruči obračun zarade.

Poslodavac je dužan da Zaposlenom u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorima isplati otpremnину prilikom odlaska u penziju, jednokratna pomoć usled smrtnog slučaja člana uže porodice, dnevnice za službena putovanja u zemlji i inostranstvu, naknadu troškova za upotrebu privanog automobila u službene svrhe, mjesecnu naknadu za ishranu u toku rada i naknadu troškova koji su u funkciji izvršenja poslova za odvojeni život od porodice u iznosu od šest najnižih cijena rada, a može isplatiti Zaposlenom: jubilarnu nagradu, obezbijediti zimnicu i isplatiti pomoć u slučaju bolesti.

13. Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sprovodi zaštitu na radu i da prije zasnivanja radnog odnosa ili rasporedjivanja na druge poslove upozna Zaposlenog sa propisima i mjerama zaštite na radu, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera i upozna sa aktima Poslodavca o zaštiti na radu i procjenama rizika na radnom mjestu.

14. Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom Doma, Pravilnikom o odjevanju i poslovnom izgledu za zaposlene u JU Dom starih "Grabovac" Risan, Kodeksom poslovne etike zaposlenih u JU Dom starih "Grabovac" Risan, Aktom o sistematizaciji i ovim ugovorom, a naročito: da poštuje organizaciju rada i poslovanje kod poslodavca kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz

radnog odnosa, vodi računa i savjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima poslodavca, obavjesti poslodavca o situacijama koje po mišljenju zaposlenog mogu da predstavljaju opasnost po život i zdravlje i sa kojima zaposleni ne može da se suoči na odgovarajući način ili o svakoj situaciji za koju zaposleni ima objektivnih razloga da smatra da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život ili zdravlje ; u roku od tri dana od dana promjene adrese stanovanja o tome obavjesti poslodavca , poštuje propise o zaštiti i zdravlju na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje kao i život i zdravlje drugih lica u skladu sa posebnim zakonom, čuva imovinu Poslodavca, da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnostima po imovinu Poslodavca obavijestiti nadležno ovlašćeno lice Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica, da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjestu bez odobrenja Poslodavca, 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 i da na radno mjesto ne koristi alkohol i opojne droge te nakon prestanka radnog odnosa vrati poslodavcu sredstva rada..

15. U slučaju da se Zaposleni ne pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, opštim aktima poslodavca, Pravilnikom o odjevanju i poslovnom izgledu za zaposlene u JU Dom starih "Grabovac" Risan, Kodeksom poslovne etike zaposlenih u JU Dom starih "Grabovac" Risan i ovim Ugovorom o radu, ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, Poslodavac će primijeniti odredbe Zakona, Kolektivnih ugovora, ovog ugovora i drugih akata o disciplinskoj odgovornosti. Ako Zaposleni u toku rada, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje napačnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se mogu izreći disciplinske mjere: opomena i novčana kazna (do 20 % mješecne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena u trajanju od jednog do tri mjeseca) za lakšu povodu dok se za težu povodu radnih obaveza može izreći jedna od sljedećih mjera : novčana kazna u visini od 20 % do 30 % mješecne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečene u trajanju od jednog do četiri mjeseca), uslovni prestanak radnog odnosa i prestanak radnog odnosa za težu povodu radne obaveze.

Lakše povrede radnih obaveza su: neopravdani propust Zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti neposrednog rukovodioca Poslodavca,nepoštovanje radnog vremena odnosno nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, dolazak na posao u napitom stanju, opijanje u toku rada ili korišćenje opojnih droga, davanje netačnih podataka koji su od uticaja na donošenje odluke nadležnog organa, neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih podataka, nenošenje radnog odijela ili sredstava zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom kada je to propisano, izazivanje nereda i učestovanja u tuči za vrijeme rada, neobavještavanje neposrednog rukovodioca, odnosno direktora o propustima u vezi sa zaštitom na radu, nepristojno ponašanje za vrijeme rada prema drugim zaposlenima, korisnicima usluga i građanima, neopravdano izostajanje sa posla dva radna dana uzastopno ili dva radna dana u toku šest mjeseci i druge povrede utvrđene Granskim kolektivnim ugovorom odnosno ugovorom o radu :

Teže povrede radnih obaveza su: odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze iz ugovora o radu, neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza, nezakonito raspolažanje sredstvima rada, neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca uzastopno, povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnosti djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine, ne pružanje ili odbijanje pružanja stručne pomoći čije odlaganje može da izazove negativne posledice po opšte stanje korisnika usluga, grubo postupanje sa korisnicima usluga ili sa licima u njihovoј pratnji, zahtijevanje i primanje novca, poklona ili drugih pogodnosti od strane korisnika usluga ili lica u njihovoј pratnji, zloupotreba položaja i prekoračenje ovlašćenja, odavanje poslovne, službene, profesionalne ili druge tajne utvrđene Zakonom, Kolektivnim ugovorima i opštim aktima Poslodavca; ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza; neizvršavanje pravosnažnih odluka; nezakonito useljenje u stan koji se nalazi u vlasništvu Poslodavca; ponavljanje lakših povreda radnih obaveza.

16. Poslodavac je dužan da danom stupanja Zaposlenog na rad, podnese prijavu na penzijsko i invalidsko osiguranje, prijavu na zdravstveno osiguranje, prijavu za slučaj nezaposlenosti i kopije prijave dostavi Zaposlenom u roku od 5 dana od dana izdavanja od starne nadležnog organa, kao i da Zaposlenog prijavi na kolektivno osiguranje zaposlenih za rizike osiguranja koji su ugovoreni kod osiguravajućeg društva.

17. Zaposleni i Poslodavac mogu otkazati ovaj ugovor pod uslovima i slučajevima utvrđenim Žakonom i Kolektivnim ugovorima. Radni odnos može prestati i sporazumom Poslodavca i Zaposlenog. Otkaz ugovora o radu, prethodno ovjeten od notara, suda ili organa lokalne uprave Zaposleni je dužan dostaviti Poslodavcu u pisanoj formi najmanje trideset dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa, osim ako se poslodavac i zaposleni drugačije ne dogovore. U slučaju da zaposleni ne ispoštuje otkazni rok, poslodavac ima pravo na naknadu štete, koja se određuje сразmerno dužini neispoštovanog roka prema zaradi koju je zaposleni ostvario u mjesecu koji prethodi otkazu.

Poslodavac može da otkaze ugovor o radu zaposlenom, bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti, ako za to postoji opravdani razlog, i to:

1) zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;

2) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca zbog:

- povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih;

- dolaska na posao pod dejstvom alkohola ili psihotaktivnih supstanci, opijanja u toku rada ili upotrebe psihotaktivnih supstanci, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane ovlašćenog lica, u skladu sa posebnim propisima;

- neopravdanog izostajanja sa posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku 12 mjeseci;

- pravnosnažne odluke suđa kojom je osuđen za krivično djelo zloupotreba službenog položaja;

- odavanja poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;

- nasilničkog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenim;

- učinjenog krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;

- upotrebe i raspolažanja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;

3) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;

4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 1 Zakona o radu;

5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tač. 2 i 3 Zakona o radu;

6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca po bilo kom osnovu, odnosno ako u roku od tri dana od dana izdavanja ne dostavi potvrdu doktora poslodavcu, lično ili preko drugog lica, odnosno ako u roku od pet dana od dana izdavanja ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad;

7) ako se bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;

8) zbog kolektivnog otpuštanja kod poslodavca, ako mu nije obezbijedeno neko od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 Zakona o radu i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Odluku o otkazu ugovora o radu u slučajevima iz navedene tačke 2. al. 1, 3 i 8 i tač. 3 i 6 poslodavac može da doneće nakon što prethodno upozori zaposlenog o postojanju razloga za otkaz. Poslodavac je dužan da o razlozima za otkaz ugovora o radu, predviđenih Žakonom o radu, pismeno upozori Zaposlenog, a Zaposleni je dužan da se o tome izjasni u roku od pet radnih dana.

18. Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu kod Poslodavca u trajanju od najmanje 30 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa (otkazni rok), a može i kraće ukoliko se sporazumi sa Poslodavcem, u skladu sa Žakonom.

19. Ovaj ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu Poslodavac i Zaposleni. U slučaju sporu povodom odredbi ovog Ugovora, ugovorne strane utvrđuju nadležnost Osnovnog suda u Kotoru.

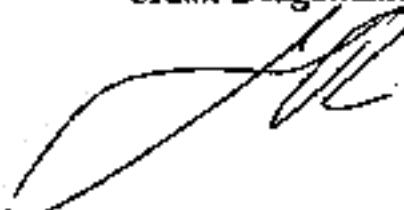
20. Ovaj ugovor je sačinjen u 4 (četiri) istovjetna primjerkha od kojih 3 (tri) za Poslodavca a 1 (jedan) za Zaposlenog.

Zaposleni:

A. Rašković
(Rašković Andela)

Za Poslodavca:

Direktor,
Srđan Dragomanović





Crna Gora
JU DOM STARIH
»GRABOVAC« Risan
Broj: 01- 918/2
Risan, 28.02.2023. godine.

Na osnovu članova 29,30,31,32,33 i 34 Zakona o radu (»Sl. list CG« br. 74/19,08/21,59/21,68/21,145/21), Granskog kolektivnog ugovora za socijalnu djelatnost »SL list CG« 150/22) i člana 5. Pravilnika o radnim odnosima, disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti zaposlenih u JU Dom starih »Grabovac« Risan, zaključuje se:

UGOVOR O RADU

1. JU Dom starih »Grabovac« Risan, sa sjedištem u Risanu, kao Poslodavac koga zastupa direktor Srđan Dragomanović (u daljem tekstu – Poslodavac) zaključuje ugovor o radu sa Čučić ([REDACTED] Ljubica u daljem tekstu - zaposleni sa JMBG [REDACTED]) u zanimanju bachi za menadžment (180 kredita ECTS), sa prebivalištem u [REDACTED] pojem radne knjižice ser. [REDACTED] registarski broj [REDACTED] se raspoređuje na radno mjesto »administrativni radnik«.

Opis poslova zaposlenog mjesto »administrativni radnik«, u skladu Akt o sistematizaciji je sledeći :

»Obavlja poslove u skladu sa pravilima struke i pozitivnim propisima i internim procedurama, obavlja administrativno-tehničke i druge poslove iz domena radnih odnosa, vodi djelovodni protokol i arhivu Doma, prikuplja podatke i vodi statistiku za sve službe Doma, čuva personalnu dokumentaciju radnika, odgovara za pravilnu upotrebu pečata i štambilja, obavlja i druge poslove po nalogu neposrednog rukovodioca.«

2. Mjesto rada zaposlenog je u sjedištu Poslodavca u Risanu, Pješčina bb.

3. Zaposleni i Poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom, Opštim kolktivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, opštim aktom Poslodavca i ovim ugovorom.

4. Radni odnos se zasniva po odluci direktora broj 01-918/1 od 28.02.2023. godine.

5. Zaposleni zasniva radni odnos na:

a) neodređeno vrijeme.

b) određeno vrijeme.

6. Zaposleni je dužan da stupi na rad dan 01.03.2023. godine.

Prilikom zaključivanja ugovora Poslodavac će Zaposlenom uručiti opis poslova koji zaposleni treba da obavlja i koji čini sastavni dio ugovora o radu.

7. Probni rad traje tri mjeseca.

8. Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova sedmično koje se rasporedjuje sedmičnim rasporedom rada u okviru službe.

9. Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, tj. zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta, koji se koristi u skladu sa odlukom Poslodavca, na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno, nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno i na godišnji odmor a u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorima i opštim aktom Poslodavca.

10. Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada ukupno najviše do sedam radnih dana u toku jedne kalendarske godine u slučajevima : (za sklapanje braka, rođenja djeteta, njege djeteta sa smetnjama i teškoćama u razvoju , smrti srodnika izvan uže porodice , teže bolesti člana uže porodice, polaganja stručnog ispita, smrti člana uže porodice , otklanjanje posledica elementarnih

nepogoda u domaćinstvu, dobrovoljnog davanja krvi, ćelija, tkiva i organa, učestvovanja na sindikalnim, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama oči nacionalnog i međunarodnog značaja, korišćenje prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora, selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mesta, selidbe sopstvenog domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mjesto, odsustvovanja za vrijeme državnih i vjerskih praznika, a neplaćeno odsustvo sa rada do 30 dana u kalendarskoj godini zbog njege člana uže porodice usled teže bolesti, liječenja o sopstvenom trošku i učestovanja u kulturnim, sportskim i drugim manifestacijama u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorima.

11. Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pismene ponude za izmjenu ovog Ugovora (zaključivanje Anexa ugovora) u smislu raspoređivanja na druge odgovarajuće poslove zbog procesa ili organizacije rada, raspoređivanje u drugo mjesto rada na odgovarajući posao kod istog poslodavca, ako je djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, izmjene koje se odnose na zaradu, transformaciju ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme, produzenje ugovora o radu sa zaposlenim na određeno vrijeme u period od 36 mjeseci, izmjenu ugovora o radu sa zaposlenim sa nepunog na puno radno vrijeme, odnosno sa punog na nepuno radon vrijeme, raspoređivanje zaposlenog na radno mjesto sa visim nivoom kvalifikacije obrazovanja u odnosu na postojeću kvalifikaciju, na osnovu obrazovanja, strucnog ospozobljavanja i usavršavanja, utvrđivanje zabrane konkurenčije, produzenje ugovora o radu sa zaposlenim koji koristi pravo na privremenu spriječenost za rad po osnovu održavanja trudnoće, porodičko, roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo, u skladu sa zakonom, produzenje ugovora o radu poslije navršenih 66 godina života ako zaposleni nije navršio 15 godina staza osiguranja do ispunjenja tog uslova i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, odnosno u drugim slučajevima kada postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca. Ponuđena strana je dužna da se izjasni o ponudi za zaključivanje anexa ugovora najkraće od 8 radnih dana od dana učinjene ponude u suprotnom smatra se da je odbio ponudu.

U toku rada zaposleni može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima. U slučajevima utvrđenim Zakonom zaposleni može biti raspoređen na rad kod drugog poslodavca i u drugo radno mjesto, uz njegovu saglasnost.

12. Zaposleni u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorima, ima pravo na mjesecnu zaradu koja iznosi 635,82 eura u bruto iznosu a koja se utvrđuje množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta sa koeficijentom složenosti K1 iz šestog nivoa poslova (obična 180 kredita CSPK-a) koji iznosi 7,73 sa dodatnim koeficijentom za rukovodjenje 1,1 koji iznosi -/-, uvećanu zaradu za minuli rad (prema odredbama Granskog kolektivnog ugovora), za noćni rad 80% po času, za rad u državne i vjerske praznike 150% po času, za prekovremen rad 80% po času, pripravnost kod kuće 10% osnovne zarade zaposlenog po času za svaki čas pripravnosti kod kuće i naknadu zarade počevši od 01.03.2023. godine koji se isplaćuju zaposlenom danom uplate sredstava za zarade od strane Trezora Crne Gore.

Prilikom isplate zarade, Poslodavac je dužan da Zaposlenom uruči obračun zarade.

Poslodavac je dužan da Zaposlenom u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorima isplati otpremnину prilikom odlaska u penziju, jednokratna pomoć usled smrtnog slučaja člana uže porodice, dnevnice za službena putovanja u zemlji i inostranstvu, naknadu troškova za upotrebu privanog automobila u službene svrhe, mjesecnu naknadu za ishranu u toku rada i naknadu troškova koji su u funkciji izvršenja poslova za odvojeni život od porodice u iznosu od šest najnižih cijena rada, a može isplatiti Zaposlenom: jubilarnu nagradu, obezbijediti zimnicu i isplatiti pomoć u slučaju bolesti.

13. Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sprovodi zaštitu na radu i da prije zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na druge poslove upozna Zaposlenog sa propisima i mjerama zaštite na radu, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera i upozna sa aktima Poslodavca o zaštiti na radu i procjenama rizika na radnom mjestu.

14. Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom Doma Pravilnikom o odjevanju i poslovnom izgledu za zaposlene u JU Dom starih "Grabovac" Risan, Kodćksom poslovne etike zaposlenih u JU Dom starih "Grabovac" Risan, Aktom o sistematizaciji i ovim ugovorom, a naročito: da poštuje organizaciju rada i poslovanje kod poslodavca kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa, vodi računa i savjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima

poslodavca, obavijesti poslodavca o situacijama koje po mišljenju zaposlenog mogu da predstavljaju opasnost po život i zdravlje i sa kojima zaposleni ne može da se suoči na odgovarajući način ili o svakoj situaciji za koju zaposleni ima objektivnih razloga da smatra da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život ili zdravlje ; u roku od tri dana od dana promjene adrese stanovanja o tome obavijesti poslodavca , poštuje propise o zaštiti i zdravlju na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje kao i život i zdravlje drugih lica u skladu sa posebnim zakonom, čuva imovinu Poslodavca, da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnostima po imovinu Poslodavca obavijesti nadležno ovlašćeno lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica, da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjesto bez odobrenja Poslodavca, 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 i da na radno mjesto ne koristi alkohol i opojne droge te nakon prestanka radnog odnosa vrati poslodavcu sredstva rada.

15. U slučaju da se Zaposleni ne pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, opštim aktima poslodavca, Pravilnikom o odjevanju i poslovnom izgledu za zaposlene u JU Dom starih "Grabovac" Risan, Kodeksom poslovne etike zaposlenih u JU Dom starih "Grabovac" Risan i ovim Ugovorom o radu, ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, Poslodavac će primijeniti odredbe Zakona, Kolektivnih ugovora, ovog ugovora i drugih akata o disciplinskoj odgovornosti. Ako Zaposleni u toku rada, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje napažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se mogu izreći disciplinske mjere: opomena i novčana kazna (do 20 % mješecne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečene u trajanju od jednog do tri mjeseca) za lakšu povodu dok se za težu povodu radnih obaveza može izreći jedna od sljedećih mjera : novčana kazna u visini od 20 % do 30 % mješecne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečene u trajanju od jednog do četiri mjeseca), uslovni prestanak radnog odnosa i prestanak radnog odnosa za težu povodu radne obaveze.

Lakše povrede radnih obaveza su: neopravdani propust Zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti neposrednog rukovodioca Poslodavca,nepoštovanje radnog vremena odnosno nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, dolazak na posao u napitom stanju, opijanje u toku rada ili korišćenje opojnih droga, davanje netračnih podataka koji su od uticaja na doношење odluke nadležnog organa, neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih podataka, nenošenje radnog odijela ili sredstava zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom kada je to propisano, izazivanje nereda i učestovanja u tuči za vrijeme rada, neobavještavanje neposrednog rukovodioca, odnosno direktora o propusima u vezi sa zaštitom na radu, nepristojno ponašanje za vrijeme rada prema drugim zaposlenima, korisnicima usluga i građanima, neopravdano izostajanje sa posla dva radna dana uzastopno ili dva radna dana u toku šest mjeseci i druge povrede utvrđene Granskim kolektivnim ugovorom odnosno ugovorom o radu .

Teže povrede radnih obaveza su: odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze iz ugovora o radu, neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza, nezakonito raspolažanje sredstvima rada, neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca uzastopno, povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnosti djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne stedine, ne pružanje ili odbijanje pružanja stručne pomoći čije odlaganje može da izazove negativne posledice po opšte stanje korisnika usluga, grubo postupanje sa korisnicima usluga ili sa licima u njihovoј pratnji, zahtijevanje i primanje novca, poklona ili drugih pogodnosti od strane korisnika usluga ili lica u njihovoј pratnji, zloupotreba položaja i prekoračenje ovlašćenja, odavanje poslovne, službene, profesionalne ili druge tajne utvrđene Zakonom, Kolektivnim ugovorima i opštim aktima Poslodavca; ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza; neizvršavanje pravosnažnih odluka; nezakonito useljenje u stan koji se nalazi u vlasništvu Poslodavca; ponavljanje lakših povreda radnih obaveza.

16. Poslodavac je dužan da danom stupanja Zaposlenog na rad, podnese prijavu na penzijsko i invalidsko osiguranje, prijavu na zdravstveno osiguranje, prijavu za slučaj nezaposlenosti i kopije

16. Poslodavac je dužan da danom stupanja Zaposlenog na rad, podnese prijavu na penzijsko i invalidsko osiguranje, prijavu na zdravstveno osiguranje, prijavu za slučaj nezaposlenosti i kopije prijava dostavi Zaposlenom u roku od 5 dana od dana izdavanja od starne nadležnog organa, kao i da Zaposlenog prijavi na kolektivno osiguranje zaposlenih za rizike osiguranja koji su ugovoren kod osiguravajućeg društva.

17. Zaposleni i Poslodavac mogu otkazati ovaj ugovor pod uslovima i slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorima. Radni odnos može prestati i sporazumom Poslodavca i Zaposlenog. Otkaz ugovora o radu, prethodno ovjeren od notara, suda ili organa lokalne uprave Zaposleni je dužan dostaviti Poslodavcu u pisanoj formi najmanje trideset dana prije dana koji je naveden kao dan prestanka radnog odnosa, osim ako se poslodavac i zaposleni drugačije ne dogovore. U slučaju da zaposleni ne ispoštuje otkazni rok, poslodavac ima pravo na naknadu štete, koja se određuje srazmerno dužini neispoštovanog roka prema razdoblju koju je zaposleni ostvario u mjesecu koji prethodi otkazu.

Poslodavac može da otkaže ugovor o radu zaposlenom, bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti, ako za to postoji opravdani razlog, i to:

1) zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;

2) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca zbog:

- povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih;

- dolaska na posao pod dejstvom alkohola ili psihotaktivnih supstanci, opijanja u toku rada ili upotrebe psihotaktivnih supstanci, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane ovlašćenog lica, u skladu sa posebnim propisima;

- neopravdanog izostajanja sa posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku 12 mjeseci;

- pravnosnažne odluke sudija kojom je osuđen za krivično djelo zloupotreba službenog položaja;

- odavanja poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;

- nasilničkog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenim;

- učinjenog krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;

- upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;

3) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;

4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 1 Zakona o radu;

5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 2 i 3 Zakona o radu;

6) ako je zlouprijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca po bilo kom osnovu, odnosno ako u roku od tri dana od dana izdavanja ne dostavi potvrdu doktora poslodavcu, lično ili preko drugog lica, odnosno ako u roku od pet dana od dana izdavanja ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad;

7) ako se bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;

8) zbog kolektivnog otpuštanja kod poslodavca, ako mu nije obezbijedeno neko od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 Zakona o radu i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Odluku o otkazu ugovora o radu u slučajevima iz navedene tačke 2, al. 1, 3 i 8 i tačke 3 i 6 poslodavac može da doneće nakon što prethodno upozori zaposlenog o postojanju razloga za otkaz. Poslodavac je dužan da o razlozima za otkaz ugovora o radu, predviđenih Zakonom o radu, pismeno upozori Zaposlenog, a Zaposleni je dužan da se o tome izjasni u roku od pet radnih dana.

18. Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu kod Poslodavca u trajanju od najmanje 30 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanju radnog odnosa (otkazni rok), a može i kraće ukoliko se sporazumi sa Poslodavcem, u skladu sa Zakonom.

20. Ovaj ugovor je sačinjen u 4 (četiri) istovjetna primjera od kojih 3 (tri) za Poslodavca a 1 (jedan) za Zaposlenog.

Zaposleni:

Ljubica
(Cučić Ljubica)

Za Poslodavca:

Direktor,
Srđan Dragomanović

