



JU Sportska dvorana

Tivat, Župa. b.b.

Broj: 105/17

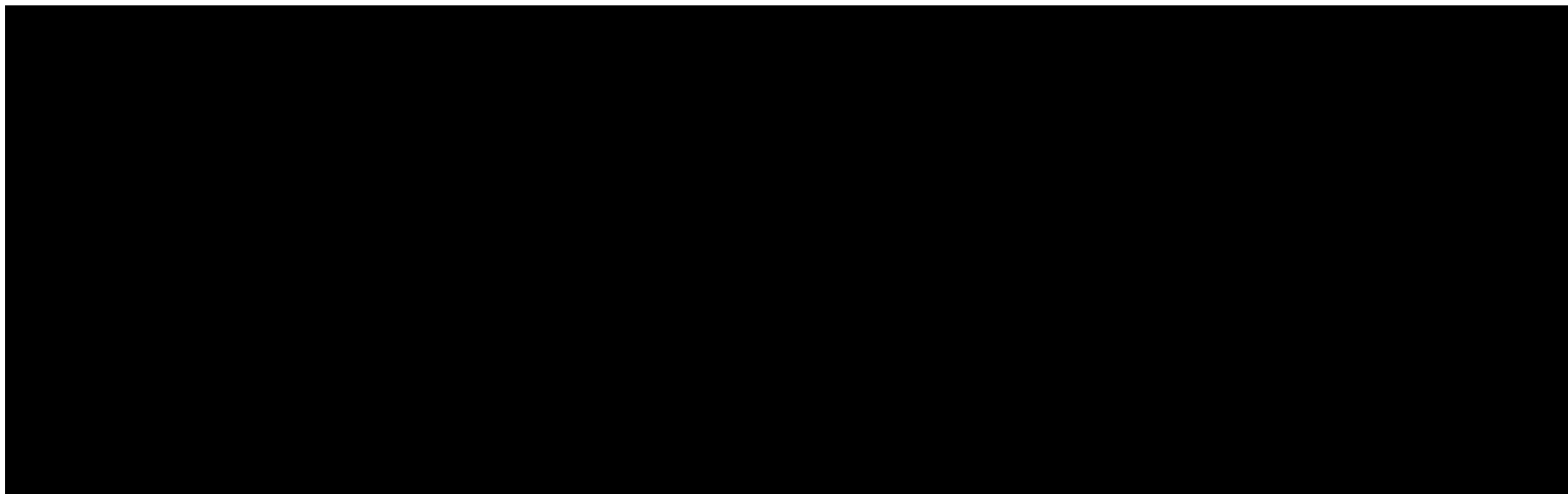
Tivat, 12. 04. 2018. godine

CRNA GORA
AGENCIJA ZA SPREČAVANJE KORUPCIJE
PODGORICA

Priloga	13-04-2018		
Šifra	Broj	Prilog	Vrijednost
02-02	260		
	2357		

AGENCIJA ZA SPREČAVANJE KORUPCIJE

n/r Direktor



Dostaviti:
-naslovu
-arhivi

DIREKTOR
Dalibor Petković

Na osnovu člana 21–25 Zakona o radu („Sl.list CG“ br.49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11 i 66/12) i člana 19 Statuta JU *Sportska dvorana Tivat*, ugovorne strane

1. JU *Sportska dvorana Tivat*, sa sjedištem u Tivtu, Župa b.b. (u daljem tekstu: Dvorana), koju zastupa Dalibor Petković, v.d. direktor

2. Stojanka Zec, sa prebivalištem u Tivtu, U [REDACTED], JMBO [REDACTED] (u daljem tekstu: Zaposlena)

Zaključuju dana 01. 02. 2018. godine

UGOVOR O RADU

JAVNA USTANOVA
"SPORTSKA DVORANA"
TIVAT
Broj 29/18
01.02 2018 god.

Opšte

Član 1.

Radni odnos se zasniva na neodređeno vrijeme sa punim radnim vremenom za obavljanje poslova higijeničarke.

Zaposlena će obavljati navedene poslove u prostorijama *Dvorane* u Tivtu, Župa b.b.

Član 2.

Zaposlena je dužna da stupi na rad dana 01.02.2018. god.

Član 3.

Potpisom ovog Ugovora, Zaposlena potvrđuje da je od strane Dvorane obaviještena o poslu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa, bezbjednosti i zaštite na radu, kao i na uslove i pravila Dvorane u vezi sa ispunjenjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa.

Radno vrijeme

Član 4.

Radno vrijeme iznosi 40 časova nedjeljno. Raspored radnog vremena u okviru radne nedjelje utvrđuje *Dvorana* svojom odlukom.

Zaposlenoj pripada pravo na dnevni, nedjeljni i godišnji odmor, kao i pravo na neplaćeno i plaćeno odsustvo u skladu sa Zakonom i važećim propisima iz oblasti radnih odnosa.

Godišnji odmor

Član 5.

U svakoj kalendarskoj godini zaposlena ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Pored zakonom utvrđenog minimuma, godišnji odmor se uvećava prema dužini radnog staža: od 5 do 15 godina - 1 radni dan; od 15 do 25 godina - 2 radna dana; od 25 do 35 godina - 3 radna dana i preko 35 godina - 5 radnih dana.

Plaćeno odsustvo

Član 6.

Na osnovu podnijetog zahtjeva zaposlena ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom jedne kalendarske godine ukupno najviše do sedam radnih dana, a u slučajevima predviđenim zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Dužina plaćenog odsustva, u svakom konkretnom slučaju, utvrđuje se pojedinačnim aktom Dvorane.

Zarada

Član 7.

Novčani iznos zarade zaposlenog za izvršeni rad i vrijeme provedeno na radno mjesto se utvrđuje na osnovu visine ličnog koeficijenta složenosti od 3,1 (koji se uvećava za minuli rad), obračunske vrijednosti koeficijenta i startnog dijela zarade u bruto iznosu, a po formuli:

Bruto zarada = startni dio zarade + koeficijent složenosti (uvećan za minuli rad) x obračunska vrijednost koeficijenta.

Dvorana se obavezuje da zaposlenom najmanje jedanput mjesečno isplati zaradu.

Član 8.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade, uvećanu zaradu u drugim slučajevima, i sva druga primanja u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i aktima Dvorane.

Povrede radnih obaveza

Član 9.

Za povrede radnih obaveza zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera: novčana kazna i prestanak radnog odnosa.

Postupak za utvrđivanje povreda radnih obaveza

Član 10.

Disciplinski organi su: Direktor, kao prvostepeni disciplinski organ i Savjet Dvorane, kao drugostepeni disciplinski organ.

Odluka prvostepenog disciplinskog organa je konačna, osim u slučaju izricanja mjere prestanka radnog odnosa, kada se može podnijeti prigovor Savjetu kao drugostepenom organu.

Novčana kazna

Član 11.

Novčana kazna može se izreći za lakše povrede radnih obaveza, do 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Otkaz ugovora o radu

Član 12

Svaka ugovorna strana može da otkáže ovaj ugovor na način, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom, drugim propisima iz oblasti radnih odnosa i ovim Ugovorom.

Dvorana može zaposlenoj otkazati ugovor o radu, ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlene i njenog ponašanja, a naročito:

- 1) ako zaposlena ne ostvaruje rezultate rada;
- 2) ako zaposlena ne poštuje radnu disciplinu predviđenu aktom Dvorane i ugovorom o radu, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod Dvorane, i to posebno:
 - neodgovorno, neracionalno i nepravilno koristi sredstva rada;
 - ne pridržava se propisa o zaštiti na radu, protivpožarnoj zaštiti, zaštiti životne sredine, odnosno ne primenjuje sanitarne i higijenske standarde u procesu rada;
 - ne obavještava o svakoj vrsti eventualne opasnosti za život, zdravlje i nastanak materijalne štete;
 - učestalo neopravdano kasni pri dolasku na posao ili neopravdano izlazi sa posla više od dva puta u toku mjeseca;
 - nedolično, nekorektno i uvredljivo se ponaša prema strankama i zaposlenima (svađa, uvreda i sl.);
 - ometa jednog ili više zaposlenih čime se otežava izvršavanje radnih obaveza ostalih zaposlenih;
 - iznosi ili prenosi netačne činjenice u namjeri da se zaposlenom ili ustanovi umanjí ugled;
 - ne izvršava naloge pretpostavljenog i/ili ih izvršava neblagovremeno i nemarno;
 - neblagovremeno obavještava pretpostavljenog o uzrocima sprečenosti za rad;

- namjerno prouzrokuje štetu;
- kao i u drugim slučajevima nepoštovanja radne discipline.

3) ako se zaposleni bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 30 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;

4) ako zloupotrebi bolovanje;

5) i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i aktom Dvorane.

Zaštita na radu

Član 13.

Dvorana se obavezuje da obezbijedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa zakonom, propisanim mjerama i normativima zaštite na radu, aktom Dvorane, kao i da obezbijedi lična zaštitna sredstva za radnike koji rade na radnim mjestima na kojima je predviđeno njihovo korišćenje.

Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Naknada štete

Član 14.

Zaposlena je odgovorana za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovala *Dvorani*.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se ona nadoknađuje utvrđuje posebna komisija koju obrazuje *Dvorana*.

Završne odredbe

Član 15.

Zaposlena i *Dvorana* prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene zakonom, opštim aktima *Dvorane* i ovim Ugovorom.

Član 16.

Zaposlena svojim potpisom potvrđuje da je u potpunosti saglasana sa odredbama ovog ugovora i odriče se prava na osporavanje istog po bilo kom osnovu.

Član 17.

Na sva pitanja koja nijesu regulisana ovim Ugovorom primjenjuju se važeći propisi Crne Gore.

U slučaju spora koji proizađe iz primjene ovog Ugovora, nadležan je Osnovni sud u Kotoru.

Član 18.

Ovaj ugovor sačinjen je u tri primjerka, od kojih se jedan primjerak uručuje zaposlenoj, a dva zadržava *Dvorana*.

Član 19.

Ovaj Ugovor stupa na snagu od 01.02.2018.godine

Zaposleni,

Stojanec Zec



Diréktor,