

Примљено	Број	Прилог	Вриједност
	20.09.16		
02-02-	2539	5623	

AGENCIJA ZA SPREČAVANJE KORUPCIJE

Odsjek za kontrolu finansiranja političkih subjekata i izbornih kampanja

Poštovani,

U prilogu akta, u skladu sa članom 33 Zakona o finansiranju političkih subjekata i izbornih kampanja ("Sl.list CG br.52/14), dostavljamo vam dokumenta za lica koja su zasnovala radni odnos na neodređeno vrijeme u JP RTCG ,a nakon prijave o slobodnom radnom mjestu kod Zavoda za zapošljavanje Crne Gore - Biro rada Podgorica.

Napominjemo da su od tri upražnjena radna mjesta dva radna mjesta za lica sa invaliditetom sistematizovana su Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta - Tabela sistematizacije.

Prilog:

- Prijava o slobodnom radnom mjestu br. 201761603029 od 07.09.2016.
- Prijava o slobodnom radnom mjestu br.201761603550 od 07.09.2016.
- Prijava o slobodnom radnom mjestu br.201761603031 od 07.09.2016.
- Prijava o zasnivanju radnog odnosa od 15.09.2016. (Kojić Samra)
- Prijava o zasnivanju radnog odnosa od 15.09.2016. (Mugoša Nikola)
- Prijava o zasnivanju radnog odnosa od 15.09.2016. (Balšić Branko)
- Ugovor o radu br.01-5340-16 od 13.09.2016.godine
- Ugovor o radu br.01-5338-16 od 13.09.2016.godine
- Ugovor o radu br.01-5342-16 od 13.09.2016.godine

Srdačan pozdrav,

SLUŽBA ZA PRAVNE I OPŠTE POSLOVE
Dragan Marković, rukovodilac



GENERALNI DIREKTOR RTCG,
Rade Vojvodić



1. **JP RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE**, koju zastupaju: Direktor Radija Crne Gore Radojica Bulatović i Generalni direktor JP RTCG Rade Vojvodić (u daljem tekstu: **POSLODAVAC**) matični broj: : 02020220, s jedne strane.
2. **KOJIĆ SAMRA** sa završenom IV1 SSS, Zavod za školovanje i profesionalnu rehabilitaciju invalidne djece i omladine, po zanimanju: Pravni tehničar, sa prebivalištem u Podgorici, JMBG [REDACTED] u daljem tekstu: **ZAPOSLENA**)

na osnovu člana 24. Zakona o radu
("Sl. list Crne Gore", br. 49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11, 66/12,31/14 53/14)

zaključuju dana 13.09.2016. godine, u Podgorici

UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

Član 1.

SAMRA KOJIĆ na osnovu prijave o slobodnom radnom mjestu broj 201761603029 kod Zavoda za zapošljavanje Crne Gore - Biro rada Podgorica, a koje je Zavod oglosio u dnevnim novinama "Dan" od 10.09.2016.godine, zasniva radni odnos u JP RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE na neodređeno vrijeme i raspoređuje na poslove i radne zadatke:

**OPERATERKA NA RAČUNARU I i
KABINET DIREKTORA RADIJA (šifra OJ: 11001)
PJ RADIO CRNE GORE**

Pored opštih uslova predviđenih Zakonom ZAPOSLENA ispunjava i posebne uslove potrebne za rad na poslovima radnog mjesta i stava 1. ovog člana koji su utvrđeni Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta - Tabela Sistematizacije broj 01-4818-16 od 29.07.2016. godine

- Stručna sprema :IV1
- Radno iskustvo: 1 godina
- Radno mjesto za lice sa invaliditetom
- Probni rad: 3 mjeseca

Član 2.

ZAPOSLENA, obavlja poslove iz člana 1. ovog Ugovora, u skladu sa opisom radnog mjesta utvrđenim Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta – Katalog radnih mjesta , koji glasi: Piše, obrađuje, evidentira poslovne podatke na računaru za potrebe programskih službi RCG
Sarađuje u pisanju projekata i programskih akcija RCG
Obavlja i druge poslove u skladu sa mogućnostima, znanjem i stečenim vještinama, a po nalogu neposrednog rukovodioca.

Član 3.

ZAPOSLENA će obavljati poslove u sjedištu poslodavca, Podgorica, Bulevar revolucije 19.

Član 4.

Radni odnos se zasniva na **NEODREĐENO VRIJEME**.

Član 5.

ZAPOSLENA je dužna da stupi na rad 14.09.2016.godine.

Član 6.

ZAPOSLENA zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom.
Radno vrijeme iznosi nedeljno 40 časova.

Član 7.

ZAPOSLENA ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Sedmični odmor se koristi nedjeljom.

Ako priroda posla i organizacija rada to bude zahtjevala, **POSLODAVAC** može da odredi drugi dan za korišćenje sedmičnog odmora.

U slučaju iz prethodnog stava **POSLODAVAC** je obavezan da utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora. Ako se utvrdi potreba da **ZAPOSLENA** mora da radi na dan sedmičnog odmora, **POSLODAVAC** je dužan da **ZAPOSLENOJ** obezbjedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne sedmice.

Član 8.

POSLODAVAC se obavezuje da odmah po stupanju **ZAPOSLENE** na rad podnese propisane prijave za obavezno socijalno osiguranje i blagovremeno uplaćuje doprinos za penzijsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje, i osiguranje za slučaj nezaposlenosti.

Član 9.

ZAPOSLENA prihvata da u toku rada može da bude raspoređena na drugo radno mjesto u skladu sa Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom i Kolektivnim ugovorom..

Član 10.

Zarada **ZAPOSLENE** se sastoji od: zarade za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu, uvećanja zarade, zarade po osnovu ostvarenih rezultata u radu i naknade zarade.

Osnovna zarada **ZAPOSLENE** ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti posla na koji je raspoređena – 3.00

Član 11.

ZAPOSLENOJ pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini od 100 % njene zarade, po času, kao da je na radu:

- za dane državnih i vjerskih praznika, u skladu sa zakonom;
- za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora;
- za dane plaćenog odsustva;
- za vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja po zahtjevu poslodavca;
- za dane odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa poslodavca, organa sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu;
- za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu

Član 12.

Zarada **ZAPOSLENE** uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža (minuli rad):

od 0 godina	0,5 %
od 10 do 20 godina	0,75 %
preko 20 godina	1,00 %

Zarada **ZAPOSLENE** se uvećava po času:

za rad noću (između 22 h i 6 h narednog dana)	za 40 %
za rad na državne i vjerske praznike	za 150 %
za prekovremeni rad	za 40 %

ZAPOSLENA ima pravo na dodatke, naknade zarade i druga primanja u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 13.

ZAPOSLENA ima pravo na godišnji odmor u skladu sa kolektivnim ugovorom i Zakona o radu ("Sl. List Crne Gore", br. 49/08,26/09, 88/09, 26/10, 59/11,66/12,31/14, 53/14)

ZAPOSLENA godišnji odmor može koristiti u dva dijela.

Ako **ZAPOSLENA** koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

ZAPOSLENA se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti joj se to pravo može uskratiti.

U slučaju da **ZAPOSLENA** krivicom **POSLODAVCA** ne iskoristi godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora ima pravo na naknadu štete.

Član 14.

ZAPOSLENA ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom jedne kalendarske godine ukupno najviše do sedam radnih dana u slučajevima:

- sklapanja braka- pet radnih dana;
- rođenja djeteta - tri radna dana;
- njege djeteta koje ima smetnje u razvoju - tri radna dana;
- smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva - jedan radni dan;
- teške bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
- učestvovanja u sindikalnim kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja- dva radna dana;
- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora, u smislu člana 60 OPšteg kolektivnog ugovora- pet radnih dana;
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta - jedan radni dan, a iz jednog u drugo naseljeno mjesto - tri radna dana;
- dobrovoljnog davanja krvi - jedan radni dan;
- dobrovoljnog davanja tkiva i organa - prema ljekarskoj dokumentaciji;
- polaganja stručnog ispita - pet radnih dana.

Plaćeno odsustvo iz stava 1 al. 4, 5, 6, 10 i 11 ovog člana **ZAPOSLENA** ostvaruje nezavisno od broja dana koje je zaposlena u kalendarskoj godini iskoristila po drugim osnovama primjenom stava 1 ovog člana.

Plaćeno odsustvo **ZAPOSLENA** može koristiti u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.

Pravo na plaćeno odsustvo **ZAPOSLENA** ostvaruje podnošenjem zahtjeva **POSLODAVCU** i dokaza o razlogu odsutnosti, osim ako je razlog te odsutnosti opšte poznat.

POSLODAVAC je obavezan da vodi evidenciju za svaki slučaj ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo.

Član 15.

ZAPOSLENA ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini u slučajevima:

- njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
- liječenja o sopstvenom trošku;
- učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim manifestacijama od nacionalnog značaja;
- kada postoji saglasnost poslodavca i zaposlene, kao i u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

POSLODAVAC može na zahtjev **ZAPOSLENE** omogućiti odsustvo duže od 30 dana, ako to ne remeti proces rada.

Član 16.

ZAPOSLENA je dužna da savjesno i marljivo izvršava radne obaveze i poštuje zajedničke interese zaposlenih kod **POSLODAVCA**.

Ukoliko **ZAPOSLENA** svojom krivicom ne izvršava dolje nabrojane radne obaveze, ili se ne pridržava Odluka koje su donijeli organi upravljanja, čini povredu radne obaveze.

ZAPOSLENA je obavezna:

1. Da uredno i blagovremeno izvršava sve radne zadatke i poslove utvrđene rasporedom poslova i druge povjerene poslove koji su u vezi sa radom.
2. Da čuva imovinu Poslodavca, odnosno imovinu koja joj je povjerena na radu, da se stara o njenom održavanju
3. Da lično i odgovorno vrši rad, kao i da izvršava sve radne dužnosti i obaveze koje proizilaze iz rada.
4. Da rad obavlja u određeno vrijeme i da se za vrijeme rada ne udaljava sa svog radnog mjesta bez znanja i odobrenja odgovornog lica.
5. Da dolazi na rad i odlazi sa rada u vrijeme utvrđeno za početak, odnosno završetak rada.
6. Da u roku od 24 časa obavjesti neposrednog predpostavljenog o svojoj spriječenosti da dođe na rad.
7. Da čuva poslovnu tajnu.
8. Da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti, kao i da svoje znanje prenosi kroz obuku na druge zaposlene.
9. Da njen korektan odnos prema drugim zaposlenim, kao i strankama.
10. Da iznosi svoje mišljenje u vezi sa radom i poboljšanjem poslovanja kod Poslodavca.
11. Da se pridržava zakona i opštih akata Poslodavca.
12. Da se pridržava zaštitnih mjera pri radu.
13. Da se van radnog vremena ponaša na način koji neće umanjiti ugled Poslodavca.
14. Da bez ovlašćenja ne koristi ili daje drugima na korišćenje imovinu i druga sredstva i da ne iznosi iz prostorija nikakav alat, materijal ili drugu imovinu, ili to omogući drugom licu.
15. Da ne dolazi na rad pod uticajem alkohola i droga i da ih ne upotrebljava za vrijeme rada.
16. Da na radu u radnim prostorijama ili krugu Poslodavca ne izaziva nered ili svađu.

ZAPOSLENA je dužna da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom , kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Ako **ZAPOSLENA** svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka koje je donio **POSLODAVAC** odgovara za učinjenu povredu radne obaveze, u skladu sa zakonom , kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Za učinjenu povredu radne obaveze **ZAPOSLENOJ** se može izreći mjera:

1. novčana kazna
2. prestanak radnog odnosa

ZAPOSLENOJ se može izreći mjera novčana kazna za učinjenu lakšu povredu radne obaveze, odnosno ukoliko:

1. Neopravdano izostajanje s posla dva radna dana uzastopno ili dva dana radna dana u toku šest mjeseci.
2. Da netačne podatke a isti su bili od bitnog uticaja na donošenje odluka kod Poslodavca.
3. Propusti radnju, čime se ometa ili onemogućava proces rada ili upravljanje kod Poslodavca.
4. Prouzrokuje imovinsku štetu nemarnim ili nesavjesnim radom.
5. Neovlašćeno da podatke koji predstavljaju službenu ili poslovnu tajnu.
6. Netačno evidentira i prikazuje rezultate rada, a sve u namjeri da se za sebe ili druge zaposlene pribavi korist.
7. Prikrije eventualna oštećenja na sredstvima za rad od strane zaposlene koji neposredno upravlja tim sredstvima.
8. Prikrije izvršenje teže povrede radne dužnosti.
9. Omogućući rad ili neovlašćeno upravljanje osnovnim sredstvima, licima koja nijesu na radu kod Poslodavca.
10. Obmanjuje ljekara i simulira u cilju dobijanja neopravdanog bolovanja ili namjerno izazivanje povrede na radu.
11. Neblagovremeno izvršava odluke i naloge organa upravljanja kod Poslodavca.
12. Se ne javi odgovornom licu na vjerodostojan način u slučaju odsustva s posla u roku od 24 časa od momenta kada je bila obavezna da se javi na posao.
13. Uskraćuje prava zaposlenima ili onemogućava druge zaposlene da izvrše svoje radne obaveze.
14. Neovlašćeno upravlja službenim motornim vozilom.
15. Upravlja službenim motornim vozilom bez vozačke dozvole ili omogućući takvom licu da upravlja službenim vozilom.
16. Neprijavi težu povredu radne dužnosti učinjenu od strane drugih zaposlenih.
17. Nepostupa po nalogu neposredno predpostavljenih u obezbjeđivanju minimuma procesa rada u slučaju štrajka.
18. Neblagovremeno i nemarno izvršava radne i druge obaveze.
19. Nezakonito raspolaže sredstvima.
20. Povredi propise o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija.
21. Zloupotrebi položaj i prekorači dato ovlašćenje.
22. Oda poslovnu, službenu ili drugu tajnu utvrđenu zakonom ili opštim aktom.
23. Zloupotrebi prava korišćenja bolovanja.
24. Povredi propise i nepreduzime mjere radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine.
25. Onemogućući druge zaposlene u izvršavanju radnih zadataka svojim radom i ponašanjem.
26. Dode na rad u pripitom stanju, ili se opije za vrijeme rada.
27. Samovoljno napusti posao.

POSLODAVAC može izreći novčanu kaznu **ZAPOSLENOJ** u visini do 20% akontacije mjesečne zarade u trajanju od jednog do tri mjeseca. Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada **ZAPOSLENE** ostvarena u mjesecu u kojem je odluka izrečena.

ZAPOSLENOJ se može izreći mjera prestanak radnog odnosa za učinjenu težu povredu radne obaveze, odnosno ukoliko:

1. Neizvršava, nesavjesno, neblagovremeno i nemarno izvršava radne obaveze sa posljedicama za Poslodavca.
2. Nezakonito raspolaže sredstvima u većem obimu.
3. Zloupotrebi položaj i prekorači data ovlašćenja u većem obimu.
4. Ne poštuje radnu disciplinu, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod Poslodavca.
5. Oda službenu, poslovnu i drugu tajnu utvrđenu zakonom i opštim aktom
6. Neopravdano izostane sa posla pet radnih dana uzastopno, odnosno sedam radnih dana sa prekidima u roku od 3 mjeseca.
7. Radi kod drugog poslodavca, bez saglasnosti Poslodavca kod kojeg je na radu sa punim radnim vremenom.

8. Za svoj ili tuđi račun, bez saglasnosti Poslodavca ugovara poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac – zabrana konkurencije
9. Ako ometa jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza.
13. Ukoliko dolazi na posao pod dejstvom alkohola ili opojnih droga, opija se u toku rada ili koristi opojne droge.
14. Neizvrši radne i druge obaveze ili propusti izvršenje radnji .
15. Neizvrši, odnosno nemarno, neredovno i neblagovremeno vrši poslove odnosno radne zadatke, i time ugrožava život ili bezbjednost zaposlenih odnosno materijalna dobra veće vrijednosti.
16. Da netačne podatke prilikom zasnivanja radnog odnosa u pogledu stručne spreme, radnog iskustva i drugih podataka bitnih za zasnivanje radnog odnosa.
17. Samovoljno napust rad u više navrata ili u kontinuitetu.
18. Izaziva nered, svade, tuče, odnosno učestvuje u tuči za vrijeme rada i u radnim prostorijama Poslodavca.
19. Javno iznosi ili prenosi neistine o zaposlenima kod Poslodavca,

Izrečena mjera povrede radne obaveze ne može biti osnov za uskraćivanje prava iz rada i po osnovu rada.

Po sprovedenom postupku nadležni organ donosi odluku.

Odluka sadrži: uvod, izreku, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

ZAPOSLENA se može oglasiti odgovornom uz izricanje disciplinske mjere.

Postupak prema ZAPOSLENOJ se obustavlja ako:

- nastupi zastarjelosti vođenja postupka;
- Zaposlenoj prestane radni odnos kod poslodavca po drugom osnovu;
- se utvrdi da ponašanje zaposlene ne predstavlja povredu radne obaveze;
- ne postoje dokazi da je zaposlena učinila povredu koja joj se stavlja na teret;
- podnosilac odustane od zahtjeva za vođenje disciplinskog postupka;
- je povodom iste povrede radne obaveze već donijeta konačna odluka.

Odluka nadležnog organa je konačna.

Protiv konačne odluke ZAPOSLENA može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

Pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne zadržava izvršenje odluke.

Član 17.

ZAPOSLENA ne može zaključiti ugovor o dopunskom radu sa drugim poslodavcem bez predhodne saglasnosti poslodavca kod kojeg radi puno radno vrijeme.

Član 18.

Pored razloga utvrđenih zakonom, POSLODAVAC može otkazati ugovor o radu ZAPOSLENOJ i u sljedećim slučajevima:

- 1) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto (posao) dala neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;
- 2) ako je zaposlena bez znanja poslodavca, a suprotno zaključenom ugovoru o radu, povrijedila prava i obaveze o zabrani konkurencije;
- 3) neopravdanog izostajanja sa posla više od dva radna dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine;
- 4) dolaska na posao u napiutom stanju, opijanja u toku rada ili korišćenja opojnih droga, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane obučenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
- 5) upotreba i raspolaganje službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposlena prethodno upoznata;
- 6) ako je zloupotrijebila pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bila radno angažovana kod drugog poslodavca, odnosno ako poslodavcu ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, u roku do pet dana od dana izdavanja izvještaja;
- 7) ako je povrijedila propise o zaštiti na radu i time izazvala opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih, odnosno teže povrede na radu, profesionalna oboljenja ili bolesti u vezi sa radom;
- 8) nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim;
- 9) ako se zaposlena 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;
- 10) ako zaposlena učini krivično djelo na radu ili u vezi sa radom, i

11) u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

U slučajevima iz stava 1 tač. 1, 3, 5, 6 i 7 ovog člana **POSLODAVAC** će u pisanoj formi predhodno upozoriti **ZAPOSLENU** o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu, ostavljajući joj rok od pet radnih dana da se po istom, u pisanoj formi izjasni.

Upozorenje iz stava 2 ovog člana **POSLODAVAC** dostavlja u pisanoj formi na mišljenje sindikatu čiji je **ZAPOSLENA** član koji je dužna da se izjasni u pisanoj formi, u roku od pet radnih dana po prijemu upozorenja.

U slučajevima iz stava 1 tač. 3, 5, 6, 8, 9 i 10 ovog člana **POSLODAVAC** može otkazati ugovor o radu bez poštovanja otkaznog roka od 30 dana od dana dostavljanja odluke o prestanku radnog odnosa.

Član 19.

Ovaj ugovor sačinjen je u 6(šest) primjeraka od kojih 1 (jedan) pripada zaposlenom, a 5 (peti) primjerka zadržava poslodavac (dosije 2x, sl.finansija, PJ i arhiva)

ZAPOSLENA

Samra Kojić



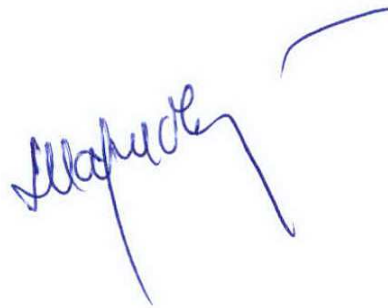
POSLODAVAC

JP RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE

Radojica Bulatović, Direktor PJ Radija Crne Gore



Rade Vojvodić, Generalni direktor JP RTCG



1. **JP RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE**, koju zastupaju: Direktor Radija Crne Gore Radojica Bulatović i Generalni direktor JP RTCG Rade Vojvodić (u daljem tekstu: **POSLODAVAC**) matični broj : 02020220, s jedne strane.
2. **MUGOŠA NIKOLA** , sa završenim IV1 SSS, Zavod za školovanje i profesionalnu rehabilitaciju invalidne djece i omladine, po zanimanju: Pravni tehničar, sa prebivalištem u Podgorici, JMBG [REDACTED] (u daljem tekstu: **ZAPOSLENI**)

na osnovu člana 24. Zakona o radu
("Sl. list Crne Gore", br. 49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11, 66/12,31/14,53/14)

zaključuju dana 13.09.2016. godine, u Podgorici

UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

Član 1.

NIKOLA MUGOŠA na osnovu prijave o slobodnom radnom mjestu broj 201761603550 kod Zavoda za zapošljavanje Crne Gore - Biro rada Podgorica, a koje je Zavod oglasio u dnevnim novinama "Dan" od 10.09.2016.godine, zasniva radni odnos u JP RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE na neodređeno vrijeme i raspoređuje na poslove i radne zadatke:

**DOKUMENTATOR i
MUZIČKI PROGRAM (šifra OJ: 11140)
PJ RADIO CRNE GORE**

Pored opštih uslova predviđenih Zakonom ZAPOSLENI ispunjava i posebne uslove potrebne za rad na poslovima radnog mjesta i stava 1. ovog člana koji su utvrđeni Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta - Tabela Sistematizacije broj 01-4818-16 od 29.07.2016. godine

- Stručna sprema :IV1
- Radno iskustvo: 1 godina
- Radno mjesto za lice sa invaliditetom
- Probni rad: 3 mjeseca

Član 2.

ZAPOSLENI, obavlja poslove iz člana 1. ovog Ugovora, u skladu sa opisom radnog mjesta utvrđenim Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta – Katalog radnih mjesta , koji glasi:

Prima audio - elektronske zapise.

Presnimava muzičko-govorne sadržaje iz fonoteke RCG.

Analizira realizovane-planirane muzičke sadržaje po šemi segmentima programa RCG.

Radi na evidenciji emitovanih sadržaja zbog poštovanja autorskih muzičkih prava.

Obavlja i druge poslove u skladu sa mogućnostima, znanjem i stečenim vještinama, a po nalogu neposrednog rukovodioca.

Član 3.

ZAPOSLENI će obavljati poslove u sjedištu poslodavca, Podgorica, Bulevar revolucije 19.

Član 4.

Radni odnos se zasniva na **NEODREĐENO VRIJEME**.

Član 5.

ZAPOSLENI je dužan da stupi na rad 14.09.2016.godine.

Član 6.

ZAPOSLENI zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom.
Radno vrijeme iznosi nedeljno 40 časova.

Član 7.

ZAPOSLENI ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Sedmični odmor se koristi nedjeljom.

Ako priroda posla i organizacija rada to bude zahtjevala, **POSLODAVAC** može da odredi drugi dan za korišćenje sedmičnog odmora.

U slučaju iz prethodnog stava **POSLODAVAC** je obavezan da utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora.

Ako se utvrdi potreba da **ZAPOSLENI** mora da radi na dan sedmičnog odmora, **POSLODAVAC** je dužan da **ZAPOSLENOM** obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne sedmice.

Član 8.

POSLODAVAC se obavezuje da odmah po stupanju **ZAPOSLENOG** na rad podnese propisane prijave za obavezno socijalno osiguranje i blagovremeno uplaćuje doprinos za penzijsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje, i osiguranje za slučaj nezaposlenosti.

Član 9.

ZAPOSLENI prihvata da u toku rada može da bude raspoređen na drugo radno mjesto u skladu sa Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom i Kolektivnim ugovorom..

Član 10.

Zarada **ZAPOSLENOG** se sastoji od: zarade za obavljani rad i vrijeme provedeno na radu, uvećanja zarade, zarade po osnovu ostvarenih rezultata u radu i naknade zarade.

Osnovna zarada **ZAPOSLENOG** ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti posla na koji je raspoređena – 3.40

Član 11.

ZAPOSLENOM pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini od 100 % njene zarade, po času, kao da je na radu:

- za dane državnih i vjerskih praznika, u skladu sa zakonom;
- za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora;
- za dane plaćenog odsustva;
- za vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja po zahtjevu poslodavca;
- za dane odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa poslodavca, organa sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu;
- za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu

Član 12.

Zarada **ZAPOSLENOG** uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža (minuli rad):

od 0 godina	0,5 %
od 10 do 20 godina	0,75 %
preko 20 godina	1,00 %

Zarada **ZAPOSLENOG** se uvećava po času:

za rad noću (između 22 h i 6 h narednog dana)	za 40 %
za rad na državne I vjerske praznike	za 150 %
za prekovremeni rad	za 40 %

ZAPOSLENI ima pravo na dodatke, naknade zarade i druga primanja u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 13.

ZAPOSLENI ima pravo na godišnji odmor u skladu sa kolektivnim ugovorom i Zakona o radu ("Sl. List Crne Gore", br. 49/08,26/09, 88/09, 26/10, 59/11,66/12,31/14,53/14)

ZAPOSLENI godišnji odmor 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 kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

ZAPOSLENI se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti.

U slučaju da **ZAPOSLENI** krivicom **POSLODAVCA** ne iskoristi godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora ima pravo na naknadu štete.

Član 14.

ZAPOSLENI ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom jedne kalendarske godine ukupno najviše do sedam radnih dana u slučajevima:

- sklapanja braka- pet radnih dana;
- rođenja djeteta - tri radna dana;
- njege djeteta koje ima smetnje u razvoju - tri radna dana;
- smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva - jedan radni dan;
- teške bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
- učestvovanja u sindikalnim kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja- dva radna dana;
- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora, u smislu člana 60 OPšteg kolektivnog ugovora- pet radnih dana;
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta - jedan radni dan, a iz jednog u drugo naseljeno mjesto - tri radna dana;
- dobrovoljnog davanja krvi - jedan radni dan;
- dobrovoljnog davanja tkiva i organa - prema ljekarskoj dokumentaciji;
- polaganja stručnog ispita - pet radnih dana.

Plaćeno odsustvo iz stava 1 al. 4, 5, 6, 10 i 11 ovog člana **ZAPOSLENI** ostvaruje nezavisno od broja dana koje je zaposleni u kalendarskoj godini iskoristio po drugim osnovama primjenom stava 1 ovog člana.

Plaćeno odsustvo **ZAPOSLENI** može koristiti u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.

Pravo na plaćeno odsustvo **ZAPOSLENI** ostvaruje podnošenjem zahtjeva **POSLODAVCU** i dokaza o razlogu odsutnosti, osim ako je razlog te odsutnosti opšte poznat.

POSLODAVAC je obavezan da vodi evidenciju za svaki slučaj ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo.

Član 15.

ZAPOSLENI ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini u slučajevima:

- njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
- liječenja o sopstvenom trošku;
- učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim manifestacijama od nacionalnog značaja;
- kada postoji saglasnost poslodavca i zaposlene, kao i u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

POSLODAVAC može na zahtjev **ZAPOSLENOG** omogućiti odsustvo duže od 30 dana, ako to ne remeti proces rada.

Član 16.

ZAPOSLENI je dužan da savjesno i marljivo izvršava radne obaveze i poštuje zajedničke interese zaposlenih kod **POSLODAVCA**.

Ukoliko **ZAPOSLENI** svojom krivicom ne izvršava dolje nabrojane radne obaveze, ili se ne pridržava Odluka koje su donijeli organi upravljanja, čini povredu radne obaveze.

ZAPOSLENI je obavezan:

1. Da uredno i blagovremeno izvršava sve radne zadatke i poslove utvrđene rasporedom poslova i druge povjerene poslove koji su u vezi sa radom.
2. Da čuva imovinu Poslodavca, odnosno imovinu koja joj je povjerena na radu, da se stara o njenom održavanju
3. Da lično i odgovorno vrši rad, kao i da izvršava sve radne dužnosti i obaveze koje proizilaze iz rada.
4. Da rad obavlja u određeno vrijeme i da se za vrijeme rada ne udaljava sa svog radnog mjesta bez znanja i odobrenja odgovornog lica.
5. Da dolazi na rad i odlazi sa rada u vrijeme utvrđeno za početak, odnosno završetak rada.
6. Da u roku od 24 časa obavjesti neposrednog predpostavljenog o svojoj spriječenosti da dođe na rad.
7. Da čuva poslovnu tajnu.
8. Da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti, kao i da svoje znanje prenosi kroz obuku na druge zaposlene.

9. Da njen korektan odnos prema drugim zaposlenim, kao i strankama.
10. Da iznosi svoje mišljenje u vezi sa radom i poboljšanjem poslovanja kod Poslodavca.
11. Da se pridržava zakona i opštih akata Poslodavca.
12. Da se pridržava zaštitnih mjera pri radu.
13. Da se van radnog vremena ponaša na način koji neće umanjiti ugled Poslodavca.
14. Da bez ovlašćenja ne koristi ili daje drugima na korišćenje imovinu i druga sredstva i da ne iznosi iz prostorija nikakav alat, materijal ili drugu imovinu, ili to omogući drugom licu.
15. Da ne dolazi na rad pod uticajem alkohola i droga i da ih ne upotrebljava za vrijeme rada.
16. Da na radu u radnim prostorijama ili krugu Poslodavca ne izaziva nered ili svađu.

ZAPOSLENI je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Ako **ZAPOSLENI** svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka koje je donio **POSLODAVAC** odgovara za učinjenu povredu radne obaveze, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Za učinjenu povredu radne obaveze **ZAPOSLENOM** se može izreći mjera:

1. novčana kazna
2. prestanak radnog odnosa

ZAPOSLENOM se može izreći mjera novčana kazna za učinjenu lakšu povredu radne obaveze, odnosno ukoliko:

1. Neopravdano izostajanje s posla dva radna dana uzastopno ili dva dana radna dana u toku šest mjeseci.
2. Da netačne podatke a isti su bili od bitnog uticaja na donošenje odluka kod Poslodavca.
3. Propusti radnju, čime se ometa ili onemogućava proces rada ili upravljanje kod Poslodavca.
4. Prouzrokuje imovinsku štetu nemarnim ili nesavjesnim radom.
5. Neovlašćeno da podatke koji predstavljaju službenu ili poslovnu tajnu.
6. Netačno evidentira i prikazuje rezultate rada, a sve u namjeri da se za sebe ili druge zaposlene pribavi korist.
7. Prikrije eventualna oštećenja na sredstvima za rad od strane zaposlene koji neposredno upravlja tim sredstvima.
8. Prikrije izvršenje teže povrede radne dužnosti.
9. Omogući rad ili neovlašćeno upravljanje osnovnim sredstvima, licima koja nijesu na radu kod Poslodavca.
10. Obmanjuje ljekara i simulira u cilju dobijanja neopravdanog bolovanja ili namjerno izazivanje povrede na radu.
11. Neblagovremeno izvršava odluke i naloge organa upravljanja kod Poslodavca.
12. Se ne javi odgovornom licu na vjerodostojan način u slučaju odsustva s posla u roku od 24 časa od momenta kada je bila obavezna da se javi na posao.
13. Uskraćuje prava zaposlenima ili onemogućava druge zaposlene da izvrše svoje radne obaveze.
14. Neovlašćeno upravlja službenim motornim vozilom.
15. Upravlja službenim motornim vozilom bez vozačke dozvole ili omogući takvom licu da upravlja službenim vozilom.
16. Neprijavi težu povredu radne dužnosti učinjenu od strane drugih zaposlenih.
17. Nepostupa po nalogu neposredno predpostavljenih u obezbjeđivanju minimuma procesa rada u slučaju štrajka.
18. Neblagovremeno i nemarno izvršava radne i druge obaveze.
19. Nezakonito raspolaže sredstvima.
20. Povredi propise o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija.
21. Zloupotrebi položaj i prekorači dato ovlašćenje.
22. Oda poslovnu, službenu ili drugu tajnu utvrđenu zakonom ili opštim aktom.
23. Zloupotrebi prava korišćenja bolovanja.
24. Povredi propise i nepreduzime mjere radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine.
25. Onemogućí druge zaposlene u izvršavanju radnih zadataka svojim radom i ponašanjem.
26. Dođe na rad u pripitom stanju, ili se opije za vrijeme rada.
27. Samovoljno napusti posao.

POSLODAVAC može izreći novčanu kaznu **ZAPOSLENOM** u visini do 20% akontacije mjesečne zarade u trajanju od jednog do tri mjeseca. Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada **ZAPOSLENOG** ostvarena u mjesecu u kojem je odluka izrečena.

ZAPOSLENOM se može izreći mjera prestanak radnog odnosa za učinjenu težu povredu radne obaveze, odnosno ukoliko:

1. Neizvršava, nesavjesno, neblagovremeno i nemarno izvršava radne obaveze sa posljedicama za Poslodavca.
2. Nezakonito raspolaže sredstvima u većem obimu.

3. Zloupotrebi položaj i prekorači data ovlaštenja u većem obimu.
4. Ne poštuje radnu disciplinu, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod Poslodavca.
5. Oda službenu, poslovnu i drugu tajnu utvrđenu zakonom i opštim aktom
6. Neopravdano izostane sa posla pet radnih dana uzastopno, odnosno sedam radnih dana sa prekidima u roku od 3 mjeseca.
7. Radi kod drugog poslodavca, bez saglasnosti Poslodavca kod kojeg je na radu sa punim radnim vremenom.
8. Za svoj ili tuđi račun, bez saglasnosti Poslodavca ugovara poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac – zabrana konkurencije
9. Ako ometa jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza.
13. Ukoliko dolazi na posao pod dejstvom alkohola ili opojnih droga, opija se u toku rada ili koristi opojne droge.
14. Neizvrši radne i druge obaveze ili propusti izvršenje radnji .
15. Neizvrši, odnosno nemarno, neredovno i neblagovremeno vrši poslove odnosno radne zadatke, i time ugrožava život ili bezbjednost zaposlenih odnosno materijalna dobra veće vrijednosti.
16. Da netačne podatke prilikom zasnivanja radnog odnosa u pogledu stručne spreme, radnog iskustva i drugih podataka bitnih za zasnivanje radnog odnosa.
17. Samovoljno napust rad u više navrata ili u kontinuitetu.
18. Izaziva nered, svađe, tuče, odnosno učestvuje u tuči za vrijeme rada i u radnim prostorijama Poslodavca.
19. Javno iznosi ili prenosi neistine o zaposlenima kod Poslodavca,

Izrečena mjera povrede radne obaveze ne može biti osnov za uskraćivanje prava iz rada i po osnovu rada.

Po sprovedenom postupku nadležni organ donosi odluku.

Odluka sadrži: uvod, izreku, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

ZAPOSLENA se može oglasiti odgovornom uz izricanje disciplinske mjere.

Postupak prema ZAPOSLENOM se obustavlja ako:

- nastupi zastarjelosti vođenja postupka;
- Zaposlenoj prestane radni odnos kod poslodavca po drugom osnovu;
- se utvrdi da ponašanje zaposlene ne predstavlja povredu radne obaveze;
- ne postoje dokazi da je zaposlena učinila povredu koja joj se stavlja na teret;
- podnosilac odustane od zahtjeva za vođenje disciplinskog postupka;
- je povodom iste povrede radne obaveze već donijeta konačna odluka.

Odluka nadležnog organa je konačna.

Protiv konačne odluke ZAPOSLENI može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

Pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne zadržava izvršenje odluke.

Član 17.

ZAPOSLENI ne može zaključiti ugovor o dopunskom radu sa drugim poslodavcem bez predhodne saglasnosti poslodavca kod kojeg radi puno radno vrijeme.

Član 18.

Pored razloga utvrđenih zakonom, POSLODAVAC može otkazati ugovor o radu ZAPOSLENOM i u sljedećim slučajevima:

- 1) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto (posao) dala neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;
- 2) ako je zaposlena bez znanja poslodavca, a suprotno zaključenom ugovoru o radu, povrijedila prava i obaveze o zabrani konkurencije;
- 3) neopravdanog izostajanja sa posla više od dva radna dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine;
- 4) dolaska na posao u napitom stanju, opijanja u toku rada ili korišćenja opojnih droga, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane obučenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
- 5) upotreba i raspolaganje službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposlena prethodno upoznata;
- 6) ako je zloupotrijebila pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bila radno angažovana kod drugog poslodavca, odnosno ako poslodavcu

ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, u roku do pet dana od dana izdavanja izvještaja;

- 7) ako je povrijedila propise o zaštiti na radu i time izazvala opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih, odnosno teže povrede na radu, profesionalna oboljenja ili bolesti u vezi sa radom;
- 8) nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim;
- 9) ako se zaposlena 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;
- 10) ako zaposlena učini krivično djelo na radu ili u vezi sa radom, i
- 11) u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

U slučajevima iz stava 1 tač. 1, 3, 5, 6 i 7 ovog člana **POSLODAVAC** će u pisanoj formi predhodno upozoriti **ZAPOSLENOG** o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu, ostavljajući joj rok od pet radnih dana da se po istom, u pisanoj formi izjasni.

Upozorenje iz stava 2 ovog člana **POSLODAVAC** dostavlja u pisanoj formi na mišljenje sindikatu čiji je **ZAPOSLENI** član koji je dužan da se izjasni u pisanoj formi, u roku od pet radnih dana po prijemu upozorenja.

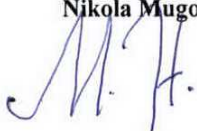
U slučajevima iz stava 1 tač. 3, 5, 6, 8, 9 i 10 ovog člana **POSLODAVAC** može otkazati ugovor o radu bez poštovanja otkaznog roka od 30 dana od dana dostavljanja odluke o prestanku radnog odnosa.

Član 19.

Ovaj ugovor sačinjen je u 6(šest) primjeraka od kojih 1 (jedan) pripada zaposlenom, a 5 (peti) primjerka zadržava poslodavac (dosije 2x, sl.finansija, PJ i arhiva)

ZAPOSLENI

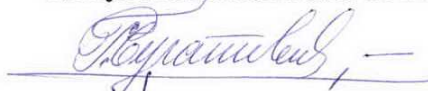
Nikola Mugoša



POSLODAVAC

JP RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE

Radojica Bulatović, Direktor PJ Radija Crne Gore



Rade Vojvodić, Generalni direktor JP RTCG

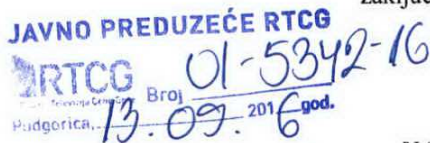


1. **JP RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE**, koju zastupa Generalni direktor JP RTCG Rade Vojvodić (u daljem tekstu: **POSLODAVAC**) matični broj: : 02020220, s jedne strane.

2. **BALŠIĆ BRANKO**, sa završenim Elektrotehničkim fakultetom, stepen Bachelor (BSC) elektronika, telekomunikacije i računari sa prebivalištem u Podgoricu, JMBG [REDACTED] (u daljem tekstu: **ZAPOSLANI**)

na osnovu člana 24. Zakona o radu
("Sl. list Crne Gore", br. 49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11, 66/12, 31/14, 53/14)

zaključuju dana 13.09.2016. godine, u Podgorici



UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

Član 1.

BRANKO BALŠIĆ na osnovu prijave o slobodnom radnom mjestu broj 201761603031 kod Zavoda za zapošljavanje Crne Gore - Biro rada Podgorica, a koje je Zavod oglasio u dnevnim novinama "Dan" od 10.09.2016.godine, zasniva radni odnos u JP RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE na neodređeno vrijeme i raspoređuje na poslove i radne zadatke:

**IT ADMINISTRATOR
HELP DESK (šifra OJ 13312)
SEKTOR TEHNIKE RTCG
JP RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE**

Pored opštih uslova predviđenih Zakonom ZAPOSLANI ispunjava i posebne uslove potrebne za rad na poslovima radnog mjesta i stava 1. ovog člana koji su utvrđeni Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta - Tabela Sistematizacije broj 01-4818-16 od 29.07.2016. godine

- Stručna sprema :VI-VIII BApp/Bsc elektronike, telekomunikacija ili računara 180-240 kredita CSPK
- Radno iskustvo: 1 godina

Član 2.

ZAPOSLANI, obavlja poslove iz člana 1. ovog Ugovora, u skladu sa opisom radnog mjesta utvrđenim Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta – Katalog radnih mjesta, koji glasi:
Osnovna podrška korisnicima računarske tehnike i mreža.
Instalira OS i korisničke aplikacije.
Instalira odabrani softver za zaštitu sistema od napada računarskih virusa.
Obavlja i druge poslove po nalogu neposrednog rukovodioca

Član 3.

ZAPOSLANI će obavljati poslove u sjedištu poslodavca, Podgorica, Bulevar revolucije 19.

Član 4.

Radni odnos se zasniva na **NEODREĐENO VRIJEME**.

Član 5.

ZAPOSLANI je dužan da stupi na rad 14.09.2016.godi ne.

Član 6.

ZAPOSLANI zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom.
Radno vrijeme iznosi nedeljno 40 časova.

Član 7.

ZAPOSLENI ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Sedmični odmor se koristi nedjeljom.

Ako priroda posla i organizacija rada to bude zahtjevala, **POSLODAVAC** može da odredi drugi dan za korišćenje sedmičnog odmora.

U slučaju iz prethodnog stava **POSLODAVAC** je obavezan da utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora.

Ako se utvrdi potreba da **ZAPOSLENI** mora da radi na dan sedmičnog odmora, **POSLODAVAC** je dužan da **ZAPOSLENOM** obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne sedmice.

Član 8.

POSLODAVAC se obavezuje da odmah po stupanju **ZAPOSLENOG** na rad podnese propisane prijave za obavezno socijalno osiguranje i blagovremeno uplaćuje doprinos za penzijsko, invalidsko i zdravstveno osiguranje, i osiguranje za slučaj nezaposlenosti.

Član 9.

ZAPOSLENI prihvata da u toku rada može da bude raspoređen na drugo radno mjesto u skladu sa Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom i Kolektivnim ugovorom..

Član 10.

Zarada **ZAPOSLENOG** se sastoji od: zarade za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu, uvećanja zarade, zarade po osnovu ostvarenih rezultata u radu i naknade zarade.

Osnovna zarada **ZAPOSLENOG** ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti posla na koji je raspoređena – 5.20

Član 11.

ZAPOSLENOM pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini od 100 % njene zarade, po času, kao da je na radu:

- za dane državnih i vjerskih praznika, u skladu sa zakonom;
- za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora;
- za dane plaćenog odsustva;
- za vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja po zahtjevu poslodavca;
- za dane odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa poslodavca, organa sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu;
- za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu

Član 12.

Zarada **ZAPOSLENOG** uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža (minuli rad):

od 0 godina	0,5 %
od 10 do 20 godina	0,75 %
preko 20 godina	1,00 %

Zarada **ZAPOSLENOG** se uvećava po času:

za rad noću (između 22 h i 6 h narednog dana)	za 40 %
za rad na državne i vjerske praznike	za 150 %
za prekovremeni rad	za 40 %

ZAPOSLENI ima pravo na dodatke, naknade zarade i druga primanja u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 13.

ZAPOSLENI ima pravo na godišnji odmor u skladu sa kolektivnim ugovorom i Zakona o radu ("Sl. List Crne Gore", br. 49/08,26/09, 88/09, 26/10, 59/11,66/12,31/14,53/14)

ZAPOSLENI godišnji odmor 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 kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

ZAPOSLENI se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti.

U slučaju da **ZAPOSLENI** krivicom **POSLODAVCA** ne iskoristi godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora ima pravo na naknadu štete.

Član 14.

ZAPOSLjeni ima pravo da odsustuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom jedne kalendarske godine ukupno najviše do sedam radnih dana u slučajevima:

- sklapanja braka - pet radnih dana;
- rođenja djeteta - tri radna dana;
- njege djeteta koje ima smetnje u razvoju - tri radna dana;
- smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva - jedan radni dan;
- teške bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
- učestvovanja u sindikalnim kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja - dva radna dana;
- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora, u smislu člana 60 OPŠteg kolektivnog ugovora - pet radnih dana;
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta - jedan radni dan, a iz jednog u drugo naseljeno mjesto - tri radna dana;
- dobrovoljnog davanja krvi - jedan radni dan;
- dobrovoljnog davanja tkiva i organa - prema ljekarskoj dokumentaciji;
- polaganja stručnog ispita - pet radnih dana.

Plaćeno odsustvo iz stava 1 al. 4, 5, 6, 10 i 11 ovog člana **ZAPOSLjeni** ostvaruje nezavisno od broja dana koje je zaposleni u kalendarskoj godini iskoristio po drugim osnovama primjenom stava 1 ovog člana.

Plaćeno odsustvo **ZAPOSLjeni** može koristiti u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.

Pravo na plaćeno odsustvo **ZAPOSLjeni** ostvaruje podnošenjem zahtjeva **POSLODAVCU** i dokaza o razlogu odsutnosti, osim ako je razlog te odsutnosti opšte poznat.

POSLODAVAC je obavezan da vodi evidenciju za svaki slučaj ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo.

Član 15.

ZAPOSLjeni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini u slučajevima:

- njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
- liječenja o sopstvenom trošku;
- učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim manifestacijama od nacionalnog značaja;
- kada postoji saglasnost poslodavca i zaposlene, kao i u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

POSLODAVAC može na zahtjev **ZAPOSLjenOG** omogućiti odsustvo duže od 30 dana, ako to ne remeti proces rada.

Član 16.

ZAPOSLjeni je dužan da savjesno i marljivo izvršava radne obaveze i poštuje zajedničke interese zaposlenih kod **POSLODAVCA**.

Ukoliko **ZAPOSLjeni** svojom krivicom ne izvršava dolje nabrojane radne obaveze, ili se ne pridržava Odluka koje su donijeli organi upravljanja, čini povredu radne obaveze.

ZAPOSLjeni je obavezan:

1. Da uredno i blagovremeno izvršava sve radne zadatke i poslove utvrđene rasporedom poslova i druge povjerene poslove koji su u vezi sa radom.
2. Da čuva imovinu Poslodavca, odnosno imovinu koja joj je povjerena na radu, da se stara o njenom održavanju
3. Da lično i odgovorno vrši rad, kao i da izvršava sve radne dužnosti i obaveze koje proizilaze iz rada.
4. Da rad obavlja u određeno vrijeme i da se za vrijeme rada ne udaljava sa svog radnog mjesta bez znanja i odobrenja odgovornog lica.
5. Da dolazi na rad i odlazi sa rada u vrijeme utvrđeno za početak, odnosno završetak rada.
6. Da u roku od 24 časa obavjesti neposrednog predpostavljenog o svojoj spriječenosti da dođe na rad.
7. Da čuva poslovnu tajnu.
8. Da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti, kao i da svoje znanje prenosi kroz obuku na druge zaposlene.
9. Da njen korektan odnos prema drugim zaposlenim, kao i strankama.
10. Da iznosi svoje mišljenje u vezi sa radom i poboljšanjem poslovanja kod Poslodavca.
11. Da se pridržava zakona i opštih akata Poslodavca.
12. Da se pridržava zaštitnih mjera pri radu.
13. Da se van radnog vremena ponaša na način neće umanjiti ugled Poslodavca.

14. Da bez ovlaštenja ne koristi ili daje drugima na korišćenje imovinu i druga sredstva i da ne iznosi iz prostorija nikakav alat, materijal ili drugu imovinu, ili to omogući drugom licu.
15. Da ne dolazi na rad pod uticajem alkohola i droga i da ih ne upotrebljava za vrijeme rada.
16. Da na radu u radnim prostorijama ili krugu Poslodavca ne izaziva nered ili svadu.

ZAPOSLANI je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Ako **ZAPOSLANI** svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka koje je donio **POSLODAVAC** odgovara za učinjenu povredu radne obaveze, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Za učinjenu povredu radne obaveze **ZAPOSLANOM** se može izreći mjera:

1. novčana kazna
2. prestanak radnog odnosa

ZAPOSLANOM se može izreći mjera novčana kazna za učinjenu lakšu povredu radne obaveze, odnosno ukoliko:

1. Neopravdano izostajanje s posla dva radna dana uzastopno ili dva dana radna dana u toku šest mjeseci.
2. Da netačne podatke a isti su bili od bitnog uticaja na donošenje odluka kod Poslodavca.
3. Propusti radnju, čime se ometa ili onemogućava proces rada ili upravljanje kod Poslodavca.
4. Prouzrokuje imovinsku štetu nemarnim ili nesavjesnim radom.
5. Neovlašćeno da podatke koji predstavljaju službenu ili poslovnu tajnu.
6. Netačno evidentira i prikazuje rezultate rada, a sve u namjeri da se za sebe ili druge zaposlene pribavi korist.
7. Prikrije eventualna oštećenja na sredstvima za rad od strane zaposlene koji neposredno upravlja tim sredstvima.
8. Prikrije izvršenje teže povrede radne dužnosti.
9. Omogući rad ili neovlašćeno upravljanje osnovnim sredstvima, licima koja nijesu na radu kod Poslodavca.
10. Obmanjuje ljekara i simulira u cilju dobijanja neopravdanog bolovanja ili namjerno izazivanje povrede na radu.
11. Neblagovremeno izvršava odluke i naloge organa upravljanja kod Poslodavca.
12. Se ne javi odgovornom licu na vjerodostojan način u slučaju odsustva s posla u roku od 24 časa od momenta kada je bila obavezna da se javi na posao.
13. Uskraćuje prava zaposlenima ili onemogućava druge zaposlene da izvrše svoje radne obaveze.
14. Neovlašćeno upravlja službenim motornim vozilom.
15. Upravlja službenim motornim vozilom bez vozačke dozvole ili omogući takvom licu da upravlja službenim vozilom.
16. Neprijavi težu povredu radne dužnosti učinjenu od strane drugih zaposlenih.
17. Nepostupa po nalogu neposredno predpostavljenih u obezbjeđivanju minimuma procesa rada u slučaju štrajka.
18. Neblagovremeno i nemarno izvršava radne i druge obaveze.
19. Nezakonito raspolaže sredstvima.
20. Povredi propise o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija.
21. Zloupotrebi položaj i prekorači dato ovlaštenje.
22. Oda poslovnu, službenu ili drugu tajnu utvrđenu zakonom ili opštim aktom.
23. Zloupotrebi prava korišćenja bolovanja.
24. Povredi propise i nepreduzime mjere radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine.
25. Onemogućujući druge zaposlene u izvršavanju radnih zadataka svojim radom i ponašanjem.
26. Dođe na rad u pripitom stanju, ili se opije za vrijeme rada.
27. Samovoljno napusti posao.

POSLODAVAC može izreći novčanu kaznu **ZAPOSLANOM** u visini do 20% akontacije mjesečne zarade u trajanju od jednog do tri mjeseca. Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada **ZAPOSLANOG** ostvarena u mjesecu u kojem je odluka izrečena.

ZAPOSLANOM se može izreći mjera prestanak radnog odnosa za učinjenu težu povredu radne obaveze, odnosno ukoliko:

1. Neizvršava, nesavjesno, neblagovremeno i nemarno izvršava radne obaveze sa posljedicama za Poslodavca.
2. Nezakonito raspolaže sredstvima u većem obimu.
3. Zloupotrebi položaj i prekorači dato ovlaštenje u većem obimu.
4. Ne poštuje radnu disciplinu, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod Poslodavca.
5. Oda službenu, poslovnu i drugu tajnu utvrđenu zakonom i opštim aktom

6. Neopravdano izostane sa posla pet radnih dana uzastopno, odnosno sedam radnih dana sa prekidima u roku od 3 mjeseca.
7. Radi kod drugog poslodavca, bez saglasnosti Poslodavca kod kojeg je na radu sa punim radnim vremenom.
8. Za svoj ili tuđi račun, bez saglasnosti Poslodavca ugovara poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac – zabrana konkurencije
9. Ako ometa jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza.
13. Ukoliko dolazi na posao pod dejstvom alkohola ili opojnih droga, opija se u toku rada ili koristi opojne droge.
14. Neizvrši radne i druge obaveze ili propusti izvršenje radnji .
15. Neizvrši, odnosno nemarno, neredovno i neblagovremeno vrši poslove odnosno radne zadatke, i time ugrožava život ili bezbjednost zaposlenih odnosno materijalna dobra veće vrijednosti.
16. Da netačne podatke prilikom zasnivanja radnog odnosa u pogledu stručne spreme, radnog iskustva i drugih podataka bitnih za zasnivanje radnog odnosa.
17. Samovoljno napust rad u više navrata ili u kontinuitetu.
18. Izaziva nered, svađe, tuče, odnosno učestvuje u tuči za vrijeme rada i u radnim prostorijama Poslodavca.
19. Javno iznosi ili prenosi neistine o zaposlenima kod Poslodavca,

Izrečena mjera povrede radne obaveze ne može biti osnov za uskraćivanje prava iz rada i po osnovu rada.

Po sprovedenom postupku nadležni organ donosi odluku.

Odluka sadrži: uvod, izreku, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

ZAPOSLENA se može oglasiti odgovornom uz izricanje disciplinske mjere.

Postupak prema **ZAPOSLENOM** se obustavlja ako:

- nastupi zastarjelosti vođenja postupka;
- Zaposlenoj prestane radni odnos kod poslodavca po drugom osnovu;
- se utvrdi da ponašanje zaposlene ne predstavlja povredu radne obaveze;
- ne postoje dokazi da je zaposlena učinila povredu koja joj se stavlja na teret;
- podnosilac odustane od zahtjeva za vođenje disciplinskog postupka;
- je povodom iste povrede radne obaveze već donijeta konačna odluka.

Odluka nadležnog organa je konačna.

Protiv konačne odluke **ZAPOSLANI** može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

Pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne zadržava izvršenje odluke.

Član 17.

ZAPOSLANI ne može zaključiti ugovor o dopunskom radu sa drugim poslodavcem bez predhodne saglasnosti poslodavca kod kojeg radi puno radno vrijeme.

Član 18.

Pored razloga utvrđenih zakonom, **POSLODAVAC** može otkazati ugovor o radu **ZAPOSLENOM** i u sljedećim slučajevima:

- 1) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto (posao) dala neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;
- 2) ako je zaposlena bez znanja poslodavca, a suprotno zaključenom ugovoru o radu, povrijedila prava i obaveze o zabrani konkurencije;
- 3) neopravdanog izostajanja sa posla više od dva radna dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine;
- 4) dolaska na posao u napitom stanju, opijanja u toku rada ili korišćenja opojnih droga, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane obučenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
- 5) upotreba i raspolaganje službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposlena prethodno upoznata;
- 6) ako je zloupotrijebila pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bila radno angažovana kod drugog poslodavca, odnosno ako poslodavcu ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, u roku do pet dana od dana izdavanja izvještaja;
- 7) ako je povrijedila propise o zaštiti na radu i time izazvala opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih, odnosno teže povrede na radu, profesionalna oboljenja ili bolesti u vezi sa radom;

- 8) nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim;
- 9) ako se zaposlena 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;
- 10) ako zaposlena učini krivično djelo na radu ili u vezi sa radom, i
- 11) u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

U slučajevima iz stava 1 tač. 1, 3, 5, 6 i 7 ovog člana **POSLODAVAC** će u pisanoj formi predhodno upozoriti **ZAPOSLENOG** o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu, ostavljajući joj rok od pet radnih dana da se po istom, u pisanoj formi izjasni.

Upozorenje iz stava 2 ovog člana **POSLODAVAC** dostavlja u pisanoj formi na mišljenje sindikatu čiji je **ZAPOSLENI** član koji je dužan da se izjasni u pisanoj formi, u roku od pet radnih dana po prijemu upozorenja.

U slučajevima iz stava 1 tač. 3, 5, 6, 8, 9 i 10 ovog člana **POSLODAVAC** može otkazati ugovor o radu bez poštovanja otkaznog roka od 30 dana od dana dostavljanja odluke o prestanku radnog odnosa.

Član 19.

Ovaj ugovor sačinjen je u 6(šest) primjeraka od kojih 1 (jedan) pripada zaposlenom, a 5 (peti) primjerka zadržava poslodavac (dosije 2x, sl.finansija, PJ i arhiva)

ZAPOSLENI

Branko Balšić



POSLODAVAC

JP RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE

Rade Vojvodić, Generalni direktor JP RTCG



Р-0002993/000

Образац Е - 1

ПРИЈАВА О СЛОБОДНОМ РАДНОМ МЈЕСТУ

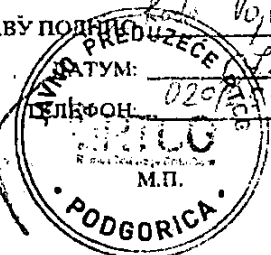
ОРГАНИЗАЦИЈА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ: Podgorica 5600		1. РЕГИСТАРСКИ БРОЈ ПРИЈАВЕ	R01176160310311
3. НАЗИВ И АДРЕСА ПОСЛОДАВЦА Radno i tekucija time zone Bulevar Revolucije 19		2. ДАТУМ ПРИЈЕМА ПРИЈАВЕ (дд/мм/гг)	10/10/16
4. МАТИЧНИ БРОЈ РЕГИСТРА ПОСЛОДАВЦА		5. ШИФРА ДЈЕЛАТНОСТИ ПОСЛОДАВЦА	P2102102101 160201
УСЛОВИ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА		6. ОБЛИК СВОЈИНЕ ПОСЛОДАВЦА 0. Без ознаке својине *3. Задружна 1. Друштвена 4. Два или више облика 2. Приватна 3. Државна <input checked="" type="checkbox"/>	
7. БРОЈ ТРАЖЕНИХ ИЗВРШИЛАЦА	УСЛОВИ РАДА И ОСТАЛИ УСЛОВИ		
8. НАЗИВ РАДНОГ МЈЕСТА H osimistrator/ica	19. МЈЕСЕЧНА НЕТО ЗАРАДА (у еурима)	20. РАСПОРЕД РАДНОГ ВРЕМЕНА 1. Прије подне 4. У двије смјене 7. Само ноћу 10. Код куће 2. По подне 5. У три смјене 8. У турнусима 3. Двократно 6. У четири смјене 9. На терену <input checked="" type="checkbox"/>	
9. МЈЕСТО РАДА (насеље) РБ БИХИЦА	21. СМЈЕШТАЈ 0. Није предвиђен 4. Надокнађује се у цјелини 1. Породични стан 5. Надокнађује се делимично 2. Самачки стан 6. По договору <input checked="" type="checkbox"/>		
10. ЗАНИМАЊЕ (назив и шифра) Elektronika i računarstvo	22. ИСХРАНА 0. Није организована 2. Надокнађује се у цјелини 1. Организована 3. Надокнађује се делимично <input checked="" type="checkbox"/>		
11. СТЕПЕН И ВРСТА СТРУЧНЕ СПРЕМЕ (назив и шифра школе) VI Elektrotehnička fakultet 607	23. ПРЕВОЗ 0. Није обезбијеђен 2. Надокнађује се дјелимично 1. Обезбијеђен 3. Надокнађује се у потпуности <input checked="" type="checkbox"/>		
12. РАДНО ИСКУСТВО 1. Без искуства 4. Положен стручни - приправнички испит <input checked="" type="checkbox"/> 2. Без обзира на радно искуство <input checked="" type="checkbox"/> 3. Са радним искуством (у мјесецима) 1/2	24. ЗАХТИЈЕВАНИ УСПЕХ (просјечна оцјена)		
13. ПОСЕБНА ЗНАЊА И ВЈЕШТИНЕ (назив и шифра)	25. ПРОБНИ РАД (у мјесецима)		
14. ПОЛ КАНДИДАТА 1. М 2. Ж 3. Без обзира на пол <input checked="" type="checkbox"/>	26. ПРОВЈЕРА РАДНИХ (ПСИХОФИЗИЧКИХ) СПОСОБНОСТИ 0. Није предвиђена 3. Проверу врши друга организација 1. Проверу врши послодавац 2. Проверу врши организација за запошљавање <input checked="" type="checkbox"/>		
15. ГОДИНЕ ЖИВОТА од ___ г. до ___ г.	27. РОК ЗА ПРИЈАВЉИВАЊЕ НА КОНКУРС - ОГЛАС 1. Конкурс <input checked="" type="checkbox"/> 2. Оглас (дл) <input checked="" type="checkbox"/> 3. Без оглашавања Основ _____		
16. ВРСТА РАДНОГ ОДНОСА - АНГАЖОВАЊА 0. Неодређено вријеме 6. Привремени и повремени послови 1. Одређено вријеме 7. Сезонски рад 2. Приправник 8. Привремено радно ангажовање 3. Приправник-волонтер 9. Инвалид <input checked="" type="checkbox"/> 4. Доцупски рад 5. Доцупски рад	28. НАПОМЕНА:		
16.1 Број мјесеци-дана за тачке 2 - 9 (ммдд)	17. РАДНО МЈЕСТО 1. Новоотворено <input checked="" type="checkbox"/> 2. Упражњено <input checked="" type="checkbox"/>		
18. РАДНО ВРИЈЕМЕ 1. Пуно 2. Краће од пуног 3. Дуже од пуног <input checked="" type="checkbox"/> 18.1 Број сати недељно 44			

ПРИЈАВУ ПРИМИО _____

ДАТУМ ОГЛАШАВАЊА ПРИЈАВЕ _____



ПРИЈАВУ ПОДНИО _____



Handwritten signature

8-0002 99310

ПРИЈАВА О СЛОБОДНОМ РАДНОМ МЈЕСТУ

ОРГАНИЗАЦИЈА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ: <u>Podgorica</u> [161010]		1. РЕГИСТАРСКИ БРОЈ ПРИЈАВЕ [201761603450]
3. НАЗИВ И АДРЕСА ПОСЛОДАВЦА <u>Radio, Televizija Crne Gore</u> <u>Bulevar Revolucije 19</u>		2. ДАТУМ ПРИЈЕМА ПРИЈАВЕ (ддммгг) [070719]
УСЛОВИ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА		4. МАТИЧНИ БРОЈ РЕГИСТРА ПОСЛОДАВЦА [1212102210]
7. БРОЈ ТРАЖЕНИХ ИЗВРШИЛАЦА [1111]	8. НАЗИВ РАДНОГ МЈЕСТА <u>Dokumentorika i</u>	5. ШИФРА ДЕЛАТНОСТИ ПОСЛОДАВЦА [14320]
9. МЈЕСТО РАДА (поселе) <u>РГ</u> [211419]	10. ЗАНИМАЊЕ (назив и шифра) 1. <u>Радио телевизија</u> 2. _____ 3. _____	6. ОБЛИК СВОЈИНЕ ПОСЛОДАВЦА 0. Без ознаке својине 3. Заједничка 1. Друштвена 4. Два или више облика 2. Приватна 5. Државна [5]
11. СТЕПЕН И ВРСТА СТРУЧНЕ СПРЕМЕ (назив и шифра школе) 1. <u>VI</u> [19] <u>S.S</u> [435] 2. _____ [] <u>GM.SV.</u> [435] 3. _____ [] _____ []	19. МЈЕСЕЧНА НЕТО ЗАРАДА (у еурима) [] [] [] [] [] [] [] [] [] []	УСЛОВИ РАДА И ОСТАЛИ УСЛОВИ
12. РАДНО ИСКУСТВО 1. Без искуства 4. Положен стручни - 2. Без обзира на радно искуство, приправнички испит [3] (Са радним искуством (у мјесецима) [12])	20. РАСПОРЕД РАДНОГ ВРЕМЕНА 0. Прије подне 4. У двије смјене 7. Само ноћу 10. Код куће 2. По подне 5. У три смјене 8. У туристима 3. Двократно 6. У четири смјене 9. На терену [] [] [] []	21. СМЈЕШТАЈ 0. Није предвиђен 4. Надокнађује се у целини 1. Породични стан 5. Надокнађује се делимично 2. Самачки стан 6. По договору [] 3. Заједнички смештај
13. ПОСЕБНА ЗНАЊА И ВЈЕШТИНЕ (назив и шифра) 1. <u>Word</u> [] [] [] [] 2. <u>Excel</u> [] [] [] [] 3. _____ [] [] [] []	22. ИСХРАНА 0. Није организована 2. Надокнађује се у целини 4. Организована 3. Надокнађује се делимично []	23. ПРЕВОЗ 0. Није обезбђен 2. Надокнађује се делимично 1. Обезбђен 3. Надокнађује се у потпуности []
14. ПОЛ КАНДИДАТА 1 М 2 Ж 3 Без обзира на пол [3]	24. ЗАХТИЈЕВАНИ УСПЕХ (просјечна оцјена) [] [] [] [] [] [] [] [] [] []	25. ПРОБНИ РАД (у мјесецима) [] [] [] []
15. ГОДИНЕ ЖИВОТА од [] г. до [] г.	26. ПРОВЈЕРА РАДНИХ (ПСИХОФИЗИЧКИХ) СПОСОБНОСТИ 0. Није предвиђена 3. Проверу врши друга организација 1. Проверу врши послодавац 2. Проверу врши организација за запошљавање []	27. РОК ЗА ПРИЈАВЉИВАЊЕ НА КОНКУРС - ОГЛАС 1. Конкурс 2. Оглас (дан) [24] 3. Без одлажања Основ
16.1. БРОЈ МЈЕСЕЦИ-ДАНА ЗА ТАЧКЕ 2-9 (миле) [] [] [] [] [] [] [] [] [] []	28. НАПОМЕНА <u>Лес са инвалидитетом</u>	
16. ВРСТА РАДНОГ ОДНОСА - АНГАЖОВАЊА 0. Неодређено вријеме 6. Привремени и повремено послови 1. Одређено вријеме 7. Сезонски рад 2. Приправник 8. Привремено радно ангажовање 3. Приправник-волонтер 9. Унивална 4. Приправник-волонтер 10. Унивална 5. Допунски рад [110]		
17. РАДНО МЈЕСТО 1. Попошљено 2. Пражњено [2]		
18. РАДНО ВРИЈЕМЕ 0. Пуно 2. Краће од пуног 3. Дуже од пуног 18.1. Број сати недељно [40]		

ПРИЈАВУ ПРИМИО _____

ДАТУМ ОГЛАШАВАЊА ПРИЈАВЕ (ддммгг) _____



ПРИЈАВУ ПОДМЛАДИО _____



8-002993/000

Образац Е - 1

ПРИЈАВА О СЛОБОДНОМ РАДНОМ МЈЕСТУ

ОРГАНИЗАЦИЈА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ: <u>Podgorica</u> [5161010]		1. РЕГИСТАРСКИ БРОЈ ПРИЈАВЕ [201716161039219]	
3. НАЗИВ И АДРЕСА ПОСЛОДАВЦА <u>Radio i Televizija Crne Gore</u> <u>Bulevar Revolucije 19</u>		2. ДАТУМ ПРИЈЕМА ПРИЈАВЕ (ддммгг) [07/09/16]	
		4. МАТИЧНИ БРОЈ РЕГИСТРА ПОСЛОДАВЦА [102612612610]	
		5. ШИФРА ДЈЕЛАТНОСТИ ПОСЛОДАВЦА [16020]	
УСЛОВИ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА		6. ОБЛИК СВОЈИНЕ ПОСЛОДАВЦА 0. Без ознаке својине 3. Задружна 1. Друштвена 4. Два или више облика 2. Приватна <input checked="" type="checkbox"/> Државна <input type="checkbox"/>	
7. БРОЈ ТРАЖЕНИХ ИЗВРШИЛАЦА [111]		УСЛОВИ РАДА И ОСТАЛИ УСЛОВИ	
8. НАЗИВ РАДНОГ МЈЕСТА <u>Организативка на вештачким ј.</u>		19. МЈЕСЕЧНА НЕТО ЗАРАДА (у еурима) [] [] [] [] [] []	
9. МЈЕСТО РАДА (насеље) <u>РГ</u> [211419]		20. РАСПОРЕД РАДНОГ ВРЕМЕНА ① Прије подне 4. У двије смјене 7. Само ноћу 10. Код куће 2. По подне 5. У три смјене 8. У турнусима 3. Двократно 6. У четири смјене 9. На терену <input type="checkbox"/>	
10. ЗАНИМАЊЕ (назив и шифра) 1. <u>Радио техникар</u> [41961900] 2. [] [] [] [] [] [] 3. [] [] [] [] [] []		21. СМЈЕШТАЈ ① Није предвиђен 4. Надокнађује се у целини 1. Породични стан 5. Надокнађује се делимично 2. Самачки стан 6. По договору <input type="checkbox"/> 3. Заједнички смештај	
11. СТЕПЕН И ВРСТА СТРУЧНЕ СПРЕМЕ (назив и шифра школе) 1. <u>IV</u> [] [] [] [] [] [] <u>Средња школа</u> [435] 2. [] [] [] [] [] [] 3. [] [] [] [] [] []		22. ИСХРАНА 0. Није организована 2. Надокнађује се у целини 1. Организована <input checked="" type="checkbox"/> Надокнађује се делимично <input type="checkbox"/>	
12. РАДНО ИСКУСТВО 1. Без искуства 4. Положен стручни - 2. Без обзира на радно искуство приправнички испит <input type="checkbox"/> ③ Са радним искуством (у мјесецима) [12]		23. ПРЕВОЗ ① Није обезбијеђен 2. Надокнађује се дјелимично 1. Обезбијеђен 3. Надокнађује се у потпуности <input type="checkbox"/>	
13. ПОСЕБНА ЗНАЊА И ВЈЕШТИНЕ (назив и шифра) 1. <u>Word</u> [61917] 2. <u>Excel</u> [61917] 3. [] [] [] [] [] []		24. ЗАХТИЈЕВАНИ УСПЕХ (просјечна оцјена) [] [] [] []	
14. ПОЛ КАНДИДАТА 1. М 2. Ж ③ Без обзира на пол <input type="checkbox"/>		25. ПРОБНИ РАД (у мјесецима) [] [] [] []	
15. ГОДИНЕ ЖИВОТА од [] г. до [] г.		26. ПРОВЈЕРА РАДНИХ (ПСИХОФИЗИЧКИХ) СПОСОБНОСТИ 0. Није предвиђена 3. Проверу врши друга организација 1. Проверу врши послодавац 2. Проверу врши организација за запошљавање <input type="checkbox"/>	
16. ВРСТА РАДНОГ ОДНОСА - АНГАЖОВАЊА ① Неодређено вријеме 6. Привремени и повремени послови 2. Одређено вријеме 7. Сезонски рад 3. Приправник 8. Привремено радно ангажовање 4. Приправник-волонтер <input checked="" type="checkbox"/> Инвалид [] [] [] [] 5. Допунски рад		27. РОК ЗА ПРИЈАВЉИВАЊЕ НА КОНКУРС - ОГЛАС 1. Конкурс <input type="checkbox"/> 2. Оглас (од) [2] [1] 3. Без оглашавања Основ [] [] [] []	
16.1. Број мјесеци-дана за тачке 2 - 9 (ммдд) [] [] [] []		28. НАПОМЕНА: <u>Лице са инвалидитетом</u>	
17. РАДНО МЈЕСТО 1. Новоотворено <input checked="" type="checkbox"/> 2. Упражњено <input type="checkbox"/>			
18. РАДНО ВРИЈЕМЕ ① Пуно 2. Краће од пуног 3. Дуже од пуног Број сати недељно [4] [2]			

ПРИЈАВУ ПРИМИО _____

ДАТУМ ОГЛАШАВАЊА _____



07/09/16

ПРИЈАВУ ПОСЛАО _____



ДАТУМ: _____

ТЕЛЕФОН: _____

М.П.

8-0002933/000

Образц Е-3

ПРИЈАВА О ЗАСНИВАЊУ - ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА

ОРГАНИЗАЦИЈА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ:
Podgorica
 ДАТУМ ПРИЈЕМА ПРИЈАВЕ (ДДММГГ) 15 06 1996

1. ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ

1. НАЗИВ	<u>JP RADIO TELEVIZIJA CRNE GORE</u>
2. АДРЕСА	<u>Булевар револуције 13</u>
3. МАТИЧНИ БРОЈ РЕГИСТРА	<u>0R0R02R10</u>
4. ДЕЛАТНОСТ (назив и шифра)	<u>16PR3</u>
5. ОБЛИК СВОЈИНЕ: 0: Без ознаке својине, 1: Друштвена, 2: Приватна, 3: Задружна, 4: Два или више облика, 5: Државна	<input checked="" type="checkbox"/> 5
6. ОПШТИНА СЈЕДИШТА	<u>PG 10176</u>
7. УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ	<u>11PR10</u>

2. ПОДАЦИ О ЛИЦУ

1. МАТИЧНИ БРОЈ	[REDACTED]
2. ПРЕЗИМЕ И ИМЕ	<u>BASIC BRANKO</u>
3. ПОЛ: 1. Мушки, 2. Женски	<input checked="" type="checkbox"/> 1
4. НАЗИВ И ШИФРА ЗАНИМАЊА	<u>ЕЛЕК. ТЕЛЕВИЗИЈА, РАДИЈАРИ</u> <u>692800</u>
5. ДРЖАВЉАНСТВО: 1. ЦГ, 2. Страно	<input checked="" type="checkbox"/> 1

3. ПОДАЦИ О ЗАСНИВАЊУ РАДНОГ ОДНОСА

1. ДАТУМ ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА (ДДММГГ)	<u>14 06 96</u>
2. РЕГИСТАРСКИ БРОЈ ПРИЈАВЕ О СЛОБОДНОМ РАДНОМ МЈЕСТУ	<u>201767663311</u>
3. НАЧИН ЗАПОШЉАВАЊА: 1. Са свјетлости незапослених лица, 2. Из радног одибеа, 3. Остало	<input checked="" type="checkbox"/> 3
4. ВРСТА РАДНОГ ОДНОСА: 1. Искорешено вријеме, 2. Одрешено пријеме	<input checked="" type="checkbox"/> 1
5. ВРСТА РАДНОГ МЈЕСТА: 1. Новостворено, 2. Упразњено	<input checked="" type="checkbox"/> 2
6. РАДНИ СТАТУС ЗАПОСЛЕНОГ: 1. Радник, 2. Приправник, 3. Инвалид, 4. Приправник-волонтер, 5. Привремено радно ангажован, 6. Привремен и повремени пословн	<input checked="" type="checkbox"/> 1
7. РАДНО ВРИЈЕМЕ: 1. Пуно, 2. Краће од пуног, 3. Дуже од пуног	<input checked="" type="checkbox"/> 1
8. НАЧИН ФИНАНСИРАЊА: 1. Из средстава послодавца, 2. Из средстава организације за запошљавање, 3. Из средстава републичког буџета, 4. Остало	<input checked="" type="checkbox"/> 1

4. ПОДАЦИ О ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА

1. ДАТУМ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА (ДДММГГ)	[REDACTED]
2. РАЗЛОГ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА	[REDACTED]

ПРИЈАВУ ПРИМИО: _____
 ДАТУМ: 15 06 1996
 ТЕЛЕФОН: _____



ПРИЈАВУ ПО: _____
 ТЕЛЕФОН: 020/205-955
 М.П. _____



8-0002993/000

Образак Е-3

ПРИЈАВА О ЗАСНИВАЊУ - ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА

ОРГАНИЗАЦИЈА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ:
Росфориса
 ДАТУМ ПРИЈЕМА ПРИЈАВЕ (ддммгг) 15.09.16

1. ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ

1.	НАЗИВ	<u>ЈР Радио и Телевизија Српске Босне</u>
2.	АДРЕСА	<u>Булевар Револуције 13</u>
3.	МАТИЧНИ БРОЈ РЕГИСТРА	<u>РФРРРРРРРР</u>
4.	ДЕЛАТНОСТ (назив и шифра)	<u>166Р10</u>
5.	ОБЛИК СВОЈИНЕ 0. Без ознаке својине 1. Друштвени 2. Приватна 3. Задружна 4. Два или више облика	<input checked="" type="checkbox"/> Државна <input type="checkbox"/>
6.	ОПШТИНА СЈЕДИШТА	<u>РС РФРРРР</u>
7.	УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ	<u>11РР</u>

2. ПОДАЦИ О ЛИЦУ

1.	МАТИЧНИ БРОЈ	[REDACTED]
2.	ПРЕЗИМЕ И ИМЕ	<u>Мугоза Никола</u>
3.	ПОЛ 1. Мушки 2. Женски	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4.	НАЗИВ И ШИФРА ЗАНИМАЊА	<u>РАВН. ТЕХ. КРРРРРРР</u>
5.	ДРЖАВЉАНСТВО 0. ЦГ 2. Страно	<u>11РР</u>

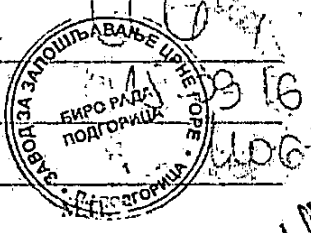
3. ПОДАЦИ О ЗАСНИВАЊУ РАДНОГ ОДНОСА

1.	ДАТУМ ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА (ддммгг)	<u>15.09.16</u>
2.	РЕГИСТАРСКИ БРОЈ ПРИЈАВЕ О СЛОБОДНОМ РАДНОМ МЈЕСТУ	<u>РРРРРРРРРРРР</u>
3.	НАЧИН ЗАПОШЉАВАЊА 1. Са евиденције незапослених лица 2. Из радног односа	<input checked="" type="checkbox"/> Остало <input type="checkbox"/>
4.	ВРСТА РАДНОГ ОДНОСА 1. Неодређено пријемне 2. Одређено пријемне	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5.	ВРСТА РАДНОГ МЈЕСТА 1. Новостворено 2. Упућено	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
6.	РАДНИ СТАТУС ЗАПОСЛЕНОГ 1. Радник 2. Приправник 3. Инвалид 4. Приправник-волонтер 5. Привремено радно ангажован 6. Привремени и привремени постови	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
7.	РАДНО ВРИЈЕМЕ 1. Пуно 2. Краће од пуног 3. Дуже од пуног	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
8.	НАЧИН ФИНАНСИРАЊА 1. Из средстава послодавца 2. Из средстава организације за запошљавање 3. Из средстава републичког буџета 4. Остало	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

4. ПОДАЦИ О ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА

1.	ДАТУМ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА (ддммгг)	<u> </u>
2.	РАЗЛОГ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА	<u> </u>

ПРИЈАВУ ПРИМИО:
 ДАТУМ:
 ТЕЛЕФОН:



ПРИЈАВУ ПОДНИО:
 ДАТУМ:
 ТЕЛЕФОН:



661512
 0916

8-0002993/000

Образец Е-3

ПРИЈАВА О ЗАСНИВАЊУ И ПРЕСТАЈАНЈУ РАДНОГ ОДНОСА

ОРГАНИЗАЦИЈА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ:
Подгорница
 ДАТУМ ПРИЈЕМА ПРИЈАВЕ (ДИЖИТ) 15.09.16

1. ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ

1.	НАЗИВ	<u>ЈР Радио и Телевизија Српске Босне</u>
2.	АДРЕСА	<u>Булевар Револуције 19</u>
3.	МАТИЧНИ БРОЈ РЕГИСТРА	<u>0260202210</u>
4.	ШЕЛАТНОСТ (назив и шифра)	<u>16009</u>
5.	ОБЛИК СВОЈИНЕ 0. Без ознаке својине 1. Друштвена 2. Приватна 3. Задружна 4. Двостран или више облика	<u>Државна</u>
6.	ОПШТИНА СЈЕДИШТА	<u>РГ 25176</u>
7.	УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ	<u>11720</u>

2. ПОДАЦИ О ЛИЦУ

1.	МАТИЧНИ БРОЈ	[Redacted]
2.	ПРЕЗИМЕ И ИМЕ	<u>Кожич Силва</u>
3.	ПОЛ 1. Мушки 2. Женски	<u>2</u>
4.	НАЗИВ И ШИФРА ЗАНИМАЊА	<u>Правни Техн</u>
5.	ДРЖАВЉАНСТВО 1. ДГ 2. Страна	<u>1187</u>

3. ПОДАЦИ О ЗАСНИВАЊУ РАДНОГ ОДНОСА

1.	ДАТУМ ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА (ДИЖИТ)	<u>14.09.16</u>
2.	РЕГИСТАРСКИ БРОЈ ПРИЈАВЕ О СЛОБОДНОМ РАДНОМ МЈЕСТУ	<u>026147616030231</u>
3.	НАЧИН ЗАПОШЉАВАЊА 1. Са евиденције незапослених лица 2. Из радног односа 3. Остало	<u>3</u>
4.	ВРСТА РАДНОГ ОДНОСА 1. Неодређено вријеме 2. Одређено вријеме	<u>2</u>
5.	ВРСТА РАДНОГ МЈЕСТА 1. Новостворено 2. Практично	<u>2</u>
6.	РАДНИ СТАТУС ЗАПОСЛЕНОГ 1. Радник 2. Приправник 3. Инвалид 4. Приправник-волонтер 5. Привремено радно ангажован 6. Привремени и повремени послови	<u>1</u>
7.	РАДНО ВРИЈЕМЕ 1. Пуно 2. Краће од пуног 3. Дуже од пуног	<u>1</u>
8.	НАЧИН ФИНАНСИРАЊА 1. Из средстава послодавца 2. Из средстава организације за запошљавање 3. Из средстава републичког буџета 4. Остало	<u>1</u>

4. ПОДАЦИ О ПРЕСТАЈАНЈУ РАДНОГ ОДНОСА

1.	ДАТУМ ПРЕСТАЈАНЈА РАДНОГ ОДНОСА (ДИЖИТ)	[] [] [] [] [] []
2.	РАЗЛОГ ПРЕСТАЈАНЈА РАДНОГ ОДНОСА	[] [] []

ПРИЈАВУ ПРИМИО:

ДАТУМ:

ТЕЛЕФОН:



ПРИЈАВУ ПОДНИО:

