

Matija Mirošević

---

**From:** dragica susic <dragica.susic@gmail.com>  
**Sent:** Wednesday, February 1, 2023 11:08 AM  
**To:** Finansiranje  
**Subject:** JU OŠ "RADOJICA PEROVIC"  
**Attachments:** MARKOVIC NIKOLA.docx; MILIC DRAGANA.docx

Црна Гора  
АГЕНЦИЈА ЗА СПРЈЕЧАВАЊЕ КОРУПЦИЈЕ  
ПОДГОРИЦА

01-02-2023

Примљено	Орг. јед.	Број	Вриједност
03-01-70/160			

CRNA GORA  
JU OŠ „Radojica Perović“  
Broj: 100/23-201/1  
Podgorica, 30.01.2023.god.

Na osnovu člana 29 i 31 Zakona o radu ("Sl. list CG", br. 74/2019; 8/2021; 59/21; 68/21 i 145/21), člana 100a i 101b Opšteg zakona o obrazovanju i vaspitanju ("Sl. list RCG" 64/02, 49/07; i "Sl. list CG" br. 45/10; 45/11; 39/13; 47/17; 59/21; 146/21 i 3/23) JU OŠ „Radojica Perović“ – Podgorica (u daljem: poslodavac), i zaposleni Marković Nikola i [redacted] MBG [redacted] a završenim VSS – Stepen specijaliste (Spec.Art) – fizička kultura, u daljem tekstu: zaposleni), dana 30.01.2023. godine, zaključili su:

### UGOVOR O RADU

#### Član 1.

Ovim ugovorom, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca, regulišu se međusobna prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca.

#### Član 2.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme a najduže do 28.02.2023.godine, počev od 30.01.2023.godine, sa punim radnim vremenom – 40 - očasovno radno vrijeme (zamjena za Pavičević Stevana).

Raspored radnog vremena vršiće poslodavac uz poštovanje prava radnika utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca.

Ukoliko zaposleni bez opravdanog razloga ne počne sa radom na dan iz prethodnog stava ovog člana, smatraće se da nije zasnovao radni odnos.

#### Član 3.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta prof. fizičkog vaspitanja, i prihvata obavljanje poslova i zadataka predviđenih Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

#### Član 4.

Kada to zahtijeva proces i organizacija rada, zaposleni može biti raspoređen na drugo radno mjesto kod poslodavca koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima.

U slučajevima utvrđenim zakonom zaposleni može, bez njegove saglasnosti, biti privremeno raspoređen na rad čije obavljanje zahtijeva niži stepen stručne spreme.

#### Član 5.

Zaposleni ima pravo na zaradu, naknade i druga primanja koje će poslodavac obračunavati i isplaćivati u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i svojim opštim aktima. Osnovni koeficijent za navedeno radno mjesto je 9.20.

#### **Član 6.**

Zarada nastavnika se uvećava po osnovu:

- minulog rada
- razredno starješinstvo
- časa preko norme
- stečenog zvanja.

Zarada se isplaćuje u rokovima a najmanje jedan put mjesečno.

Prilikom isplate zarade, poslodavac je dužan da zaposlenom uruči obračun zarade.

#### **Član 7.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi potrebne uslove rada i propisana sredstva zaštite na radu, određeno radno vrijeme i druga prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo na zaštitu od ponašanja koje predstavlja mobing u skladu sa Zakonom o zabrani zlostavljanja na radu.

Zaposleni koji vrši mobing, odnosno ne prijavi ponašanje koje može predstavljati mobing ili zloupotrijebi pravo na zaštitu od mobinga odgovoran je za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti.

#### **Član 8.**

Zaposleni ima pravo:

- na odmor u toku rada koji će koristiti u skladu sa kućnim redom škole;
- na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno;
- na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Zaposleni ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki započeti mjesec rada kod poslodavca ako u toj kalendarskoj godini zasniva radni odnos ili mu prestaje radni odnos kod poslodavca.

Pri utvrđivanju godišnjeg odmora na način iz stava 3 ovog člana, najmanje polovina dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a više od polovine mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

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

#### **Član 9.**

Zaposleni prihvata sljedeće obaveze:

- da povjerene poslove radnog mjesta obavlja savjesno, kvalitetno i u roku.
- da se pri obavljanju poslova radnog mjesta u svemu pridržava utvrđene organizacije i normativa rada,
- da se pridržava propisanog radnog vremena i radne discipline,
- da čuva sredstva rada i pridržava se mjera i propisa zaštite na radu i
- da se pridržava drugih obaveza koje su utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca.

**Član 10.**

Za ostvarivanje prava po ovom ugovoru odgovoran je poslodavac.

**Član 11.**

Ovaj ugovor je zaključen na određeno vrijeme.

Ovaj ugovor se smatra zaključenim kada ga u ime poslodavca potpiše ovlašteno lice i lice koje zasniva radni odnos.

**Član 12.**

Ukoliko zaposleni smatra da mu je povrijeđeno pravo iz rada i po osnovu rada, prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom, dužan je da podnese predlog za mirno rješavanje spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova.

Ukoliko se spor ne riješi mirnim putem zaposleni može da pokrene spor pred nadležnim sudom u Podgorici.

Postupak pred sudom može da se pokrene u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke kojom je obustavljen postupak mirnog rješavanja spora.

Ovaj ugovor je sačinjen u tri istovjetna primjerka, jedan za zaposlenog, dva za poslodavca.

Zaposleni,  
Marković Nikola

Marković Nikola



Poslodavac,  
JU OŠ „Radojica Perović“  
Snežana Tomanović, direktorka

Snežana Tomanović

CRNA GORA  
JU OŠ „Radojica Perović“  
Broj: 100/23-202/1  
Podgorica, 30.01.2023.god.

Na osnovu člana 29 i 31 Zakona o radu ("Sl. list CG", br. 74/2019; 8/2021; 59/21; 68/21 i 145/21), člana 100a i 101b Opšteg zakona o obrazovanju i vaspitanju ("Sl. list RCG" 64/02, 49/07; i "Sl. list CG" br. 45/10; 45/11; 39/13; 47/17; 59/21; 146/21 i 3/23) JU OŠ "Radojica Perović" u Podgorici (u daljem tekstu: poslodavac) i Milić Dragana i [REDACTED] (u daljem tekstu: zaposleni), JMBG: [REDACTED] sa završenom VŠS – Nastavnik predškolskog vaspitanja, dana 30.01.2023.godine zaključili su

## UGOVOR O RADU

### Član 1

Ovim ugovorom, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca, regulišu se međusobna prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca.

### Član 2.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme, a najduže do 28.02.2023.godine, počev od 30.01.2023.godine sa punim radnim vremenom – 1/2 norme u matičnoj školi i 1/2 norme dopuna u drugoj školi (zamjena za Milenu Aleksić).

Raspored radnog vremena vršiće poslodavac uz poštovanje prava radnika utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca.

Ukoliko zaposleni bez opravdanog razloga ne počne sa radom na dan iz prethodnog stava ovog člana, smatraće se da nije zasnovao radni odnos.

### Član 3.

Zaposleni se raspoređuje na poslove radnog mjesta vaspitač, i prihvata obavljanje poslova i zadataka predviđenih Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

### Član 4.

Kada to zahtijeva proces i organizacija rada, zaposleni može biti raspoređen na drugo radno mjesto kod poslodavca koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spretnosti, znanju i sposobnostima.

U slučajevima utvrđenim zakonom zaposleni može, bez njegove saglasnosti, biti privremeno raspoređen na rad čije obavljanje zahtijeva niži stepen stručne spretnosti.

#### Član 5

Zaposleni ima pravo na zaradu, naknade i druga primanja koje će poslodavac obračunavati i isplaćivati u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i svojim opštim aktima.

#### Član 6

Koeficijent složenosti za navedeno radno mjesto sa VI stepenom nacionalnog okvira kvalifikacija je 8.03.

Zarada zaposlenog uvećava se po osnovu:

- minulog rada
- časa preko norme
- stečenog zvanja
- rad u dvije ili više ustanova

Zarada se isplaćuje u rokovima a najmanje jedan put mjesečno.

Prilikom isplate zarade, poslodavac je dužan da zaposlenom uruči obračun zarade.

#### Član 7.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi potrebne uslove rada i propisana sredstva zaštite na radu, određeno radno vrijeme i druga prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo na zaštitu od ponašanja koje predstavlja mobing u skladu sa Zakonom o zabrani zlostavljanja na radu.

Zaposleni koji vrši mobing, odnosno ne prijavi ponašanje koje može predstavljati mobing ili zloupotrijebi pravo na zaštitu od mobinga odgovoran je za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti.

#### Član 8.

Zaposleni ima pravo:

- na odmor u toku rada koji će koristiti u skladu sa kućnim redom škole;
- na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno;
- na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Zaposleni ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki započeti mjesec rada kod poslodavca ako u toj kalendarskoj godini zasniva radni odnos ili mu prestaje radni odnos kod poslodavca.

Pri utvrđivanju godišnjeg odmora na način iz stava 3 ovog člana, najmanje polovina dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a više od polovine mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

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

#### Član 9.

Zaposleni prihvata sljedeće obaveze:

- da povjerene poslove radnog mjesta obavlja savjesno, kvalitetno i u roku.

- da se pri obavljanju poslova radnog mjesta u svemu pridržava utvrđene organizacije i normativa rada,
- da se pridržava propisanog radnog vremena i radne discipline,
- da čuva sredstva rada i pridržava se mjera i propisa zaštite na radu i
- da se pridržava drugih obaveza koje su utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca.

**Član 10.**

Za ostvarivanje prava po ovom ugovoru odgovoran je poslodavac.

**Član 11.**

Ovaj ugovor je zaključen na određeno vrijeme.

Ovaj ugovor se smatra zaključenim kada ga u ime poslodavca potpiše ovlašteno lice i lice koje zasniva radni odnos.

**Član 12.**

Ukoliko zaposleni smatra da mu je povrijeđeno pravo iz rada i po osnovu rada, prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom, dužan je da podnese predlog za mirno rješavanje spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova.

Ukoliko se spor ne riješi mirnim putem zaposleni može da pokrene spor pred nadležnim sudom u Podgorici.

Postupak pred sudom može da se pokrene u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke kojom je obustavljen postupak mirnog rješavanja spora.

Ovaj ugovor je sačinjen u tri istovjetna primjerka, jedan za zaposlenog, dva za poslodavca.

Zaposleni,  
Milić Dragana

Dragana Milić



Poslodavac,  
JU OŠ „Radojica Perović“  
Snežana Tomanović, direktorica

Snežana Tomanović