

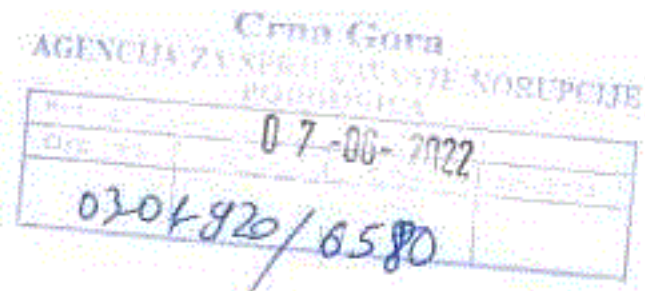
Aleksandra Lekovic

From: Osnovna škola "Stefan Mitrov Ljubiša" - Budva <skola@os-smljubisa.edu.me>
Sent: 7. jun 2022 14:29
To: Finansiranje
Subject: Novi ugovori
Attachments: Ugovor za Abramovic str.3.pdf; Ugovor za Abramovic str.2.pdf; ugovor za Abramovic.pdf; ugovor za Delic str.3.pdf; ugovor za Delic str.2.pdf; ugovor za Delic str.1.pdf

Postovani,
Dostavljamo nove ugovore o radu

Srdačan pozdrav,

Sekretarka
Jasminka Miletic
033451480



Na osnovu člana 29 i 37 stav 1 Zakona o radu ("Sl. list Crne Gore", br. 74/19, 59/21, 68/21) i člana 101b Opšteg zakona o obrazovanju i vaspitanju („Sl. list RCG“,br. 64/02, 31/05, 49/07 i „Sl. List Crne Gore“, br. 45/10, 45/11, 36/13, 39/13, 47/17, 59/21, 76/21), JU Osnovna škola "Stefan Mitrov Ljubiša" u Budvi, Dositejeva bb (u daljem tekstu: poslodavac) i **Biljana Delić Vuković** iz Budve, dipl. ing. za industrijski menadžment, Sa završenim tehničkim fakultetom u Čačku, VIII nivo nacionalnog okvira kvalifikacije 2022. godine

UGOVOR O RADU na određeno vrijeme

Član 1

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

Član 2

Zaposlena se raspoređuje na poslove radnog mjesta nastavnik/ca matematike, sa punim radnim vremenom (20 časova sedmično u nastavi), za koje je opštim aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji utvrđen fakultet za obrazovanje nastavnika odgovarajuće oblasti (profila) VII nivo nacionalnog okvira kvalifikacija, podnivo jedan odnosno podnivo dva (240 ili 300 kredita CSPK-a).

Član 3

Zaposlena će obavljati poslove i radne zadatke iz člana 2 ovog ugovora koji su utvrđeni u opštem aktu o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta poslodavca (član 30, tabela 3, redni broj 2).

Poslodavac je dužan da zaposlenu, prije stupanja na rad, upozna sa poslovima radnog mjesta predviđenim Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Član 4

Zaposlena zasniva radni odnos na određeno vrijeme počev od 03.06.2022. godine do 30.06.2022. godine

Zaposlena je dužna stupiti na rad 03.06.2022. godine.

Ukoliko zaposlena bez opravdanog razloga ne počne sa radom na dan iz stava 2 ovog člana, smatraće se da nije zasnivala radni odnos.

Član 5

Raspored radnog vremena, način odmora u toku rada, dnevnog i nedjeljnog odmora, godišnjeg odmora, praznika i drugih odsustava vršiće poslodavac, uz poštovanje prava radnika utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca.

Član 6

Zaposlena ima pravo na zaradu koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Koeficijent za navedeno radno mjesto je 7.67.

Bruto zaradu čine zarada koju je zaposlena ostvarila za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, naknada zarade i druga primanja utvrđana kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i zakonom.

Bruto zarada zaposlene za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od:

- osnovne zarade
- posebnog dijela zarade
- uvećanja zarade.

Član 7

Ukupna zarada zaposlene se uvećava po osnovu:

- minulog rada.

Zarada se isplaćuje u rokovima, a najmanje jedan put mjesečno.

Prilikom isplate zarade poslodavac je dužan da zaposlenoj uruči obračun zarade.

Član 8

Poslodavac i zaposlena mogu da ponude izmjenu ugovora o radu (aneks ugovora o radu) iz razloga predviđenih zakonom i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, odnosno u drugim slučajevima kad postoji saglasnost zaposlene i poslodavca.

Član 9

Poslodavac je dužan da zaposlenoj 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.

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

Zaposleni/a 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 obaveze.

Član 10

Zaposlena ima pravo:

- na odmor u toku rada koji će se 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;
- na godišnji odmor.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se srazmjerno vremenu provedenom na radu.

Privremena spriječenost za rad, plaćeno odsustvo, roditeljsko odsustvo, odmor u dane državnih i vjerskih praznika, odsustvovanje na poziv državnih organa smatraju se vremenom provedenim na radu za sticanje prava na korištenje godišnjeg odmora.

O vremenu korišćenja godišnjeg odmora odlučuje poslodavac uz prethodnu konzultaciju sa zaposlenom.

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

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

Član 11

Zaposlena prihvata slijedeće 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
- da poštuje druge obaveze koje su utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca.

Član 12

Zaposlena koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koje je poslodavac donio, odgovara za povrede radne obaveze u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 13

Za ostvarivanje prava po ovom ugovoru odgovoran je poslodavac.

Zaštitu prava zaposlena ostvaruje pred nadležnim organima poslodavca i inspekcijom rada.

Član 14

Na prava i obaveze koje nisu predviđene ovim ugovorom primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i kolektivnog ugovora.

Član 15

Rješavanje eventualnih sporova povodom ovog ugovora zaposlena i poslodavac mogu povjeriti Agenciji za mirno rješavanje sporova ili Centru za alternativno rješavanje sporova, u skladu sa posebnim zakonima.

Ako se spor ne riješi mirnim putem nadležan je sud opšte nadležnosti u Kotoru

Svaka od ugovornih strana može raskinuti ovaj ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom.

Član 16

Ovaj ugovor je zaključen na određeno vrijeme.

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

Svaka od ugovornih strana može raskinuti ovaj ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom.

Član 17

Ovaj ugovor je sačinjen u četiri istovjetna primjerka: jedan za zaposlenog, dva za poslodavca i jedan za prijavu na osiguranje.

Zaposlena



Za poslodavca
direktor Novak Ljubanović

01-117
26.06.2022. 21.

Na osnovu člana 29 i 37 stav 1 Zakona o radu ("Sl. list Crne Gore", br. 74/19, 59/21, 68/21, 145/21) i člana 101b Opšteg zakona o obrazovanju i vaspitanju („Sl. list RCG”, br. 64/02, 31/05, 49/07 i „Sl. list Crne Gore”, br. 45/10, 45/11, 36/13, 39/13, 47/17, 59/21, 146/21), JU Osnovna škola "Stefan Mitrov Ljubiša" u Budvi, Dositejeva bb (u daljem tekstu: poslodavac) i Milica Abramović, diplomirani hemičar – nastavnik hemije, sa završenim Prirodno-matematičkim fakultetom u Kragujevcu, VIII nivo nacionalnog okvira kvalifikacija, JMBG: [REDACTED] 19 (u daljem tekstu: zaposlena), zaključili su dana 02.06.2022. godine

UGOVOR O RADU na određeno vrijeme

Član 1

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

Član 2

Zaposlena se raspoređuje na poslove radnog mjesta nastavnik/ca hemije, sa radnim vremenom od 21 časa sedmično u nastavi, za koje je opštim aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji utvrđen fakultet za obrazovanje nastavnika odgovarajuće oblasti (profila) VII nivo nacionalnog okvira kvalifikacija, podnivo jedan odnosno podnivo dva (240 ili 300 kredita CSPK-a).

Član 3

Zaposlena će obavljati poslove i radne zadatke iz člana 2 ovog ugovora koji su utvrđeni u opštem aktu o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta poslodavca (član 30, tabela 3, redni broj 9).

Poslodavac je dužan da zaposlenu, prije stupanja na rad, upozna sa poslovima radnog mjesta predviđenim Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Član 4

Zaposlena zasniva radni odnos na određeno vrijeme počev od 03.06.2022. godine do 30.06.2022. godine.

Zaposlena je dužna stupiti na rad 03.06.2022. godine.

Ukoliko zaposlena bez opravdanog razloga ne počne sa radom na dan iz stava 2 ovog člana, smatraće se da nije zasnivala radni odnos.

Član 5

Raspored radnog vremena, način odmora u toku rada, dnevnog i nedjeljnog odmora, godišnjeg odmora, praznika i drugih odsustava vršiće poslodavac, uz poštovanje prava radnika utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca.

Član 6

Zaposlena ima pravo na zaradu koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Koeficijent za navedeno radno mjesto je 7,67.

Bruto zaradu čine zarada koju je zaposlena ostvarila za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, naknada zarade i druga primanja utvrđana kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i zakonom.

Bruto zarada zaposlene za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od:

- osnovne zarade
- posebnog dijela zarade
- uvećanja zarade.

Član 7

Ukupna zarada zaposlene se uvećava po osnovu:

- minulog rada,
- 3 časa preko norme.

Zarada se isplaćuje u rokovima, a najmanje jedan put mjesečno.

Prilikom isplate zarade poslodavac je dužan da zaposlenoj uruči obračun zarade.

Član 8

Poslodavac i zaposlena mogu da ponude izmjenu ugovora o radu (aneks ugovora o radu) iz razloga predviđenih zakonom i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, odnosno u drugim slučajevima kad postoji saglasnost zaposlene i poslodavca.

Član 9

Poslodavac je dužan da zaposlenoj 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.

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

Zaposleni/a 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 obaveze.

Član 10

Zaposlena ima pravo:

- na odmor u toku rada koji će se 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;
- na godišnji odmor.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se srazmjerno vremenu provedenom na radu.

Privremena spriječenost za rad, plaćeno odsustvo, roditeljsko odsustvo, odmor u dane državnih i vjerskih praznika, odsustvovanje na poziv državnih organa smatraju se vremenom provedenim na radu za sticanje prava na korištenje godišnjeg odmora.

O vremenu korišćenja godišnjeg odmora odlučuje poslodavac uz prethodnu konzultaciju sa zaposlenom.

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

Član 11

Zaposlena prihvata slijedeće 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
- da poštuje druge obaveze koje su utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca.

Član 12

Zaposlena koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koje je poslodavac donio, odgovara za povrede radne obaveze u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 13

Za ostvarivanje prava po ovom ugovoru odgovoran je poslodavac.

Zaštitu prava zaposlena ostvaruje pred nadležnim organima poslodavca i inspekcijom rada.

Član 14

Na prava i obaveze koje nisu predviđene ovim ugovorom primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i kolektivnog ugovora.

Član 15

Rješavanje eventualnih sporova povodom ovog ugovora zaposlena i poslodavac mogu povjeriti Agenciji za mirno rješavanje sporova ili Centru za alternativno rješavanje sporova, u skladu sa posebnim zakonima.

Ako se spor ne riješi mirnim putem nadležan je sud opšte nadležnosti u Kotoru

Svaka od ugovornih strana može raskinuti ovaj ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom.

Član 16

Ovaj ugovor je zaključen na određeno vrijeme.

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

Svaka od ugovornih strana može raskinuti ovaj ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom.

Član 17

Ovaj ugovor je sačinjen u četiri istovjetna primjerka: jedan za zaposlenu, dva za poslodavca i jedan za prijavu na osiguranje.

Zaposlena

Abraović Nerica

Za poslodavca

direktor Novak Ljubanović

