

## Marija Madzgalj

---

**From:** Dusko Sarovic - DZ Niksic <dzniksic2@t-com.me>  
**Sent:** Thursday, September 22, 2022 9:50 AM  
**To:** Marija Madzgalj  
**Subject:** Boris Milutinovic 297.pdf  
**Attachments:** Boris Milutinovic 297.pdf

Crna Gora  
AGENCIJA ZA SPRJEČAVANJE KORUPCIJE  
PODGORICA

23-09-2022

Primljeno:	Org. jed.	Broj	Prilog	Vrijednos.
		07-0492/18136		

JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 2744  
Datum:20.06.2022 g

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 31-36 Zakona o radu (SL. List Crne Gore br.74/2019) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul. Radoja Dakića bb, koju zastupa Direktor spec dr Vera Bulatović (u daljem tekstu: Poslodavac) i Boris Milutinović sa boravištem u Nikšiću JMBG [REDACTED] (u daljem tekstu: Zaposleni) zaključuju:

## UGOVOR O RADU

### Član 1.

Ovim Ugovorom u skladu sa Zakonom, zasniva se radni odnos na određeno vrijeme između Poslodavca i Zaposlenog.

Poslodavac i zaposleni prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost i ovim Ugovorom.

### Član 2.

Zaposleni Boris Milutinović se raspoređuje na radno mjesto med. tehničar za rad u covid centru u JZU Dom zdravlja Nikšić za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen IV, VI ili VII stepen stručne spreme radno iskustvo od 6 mjeseci i položen državni ispit.

### Član 3.

Zaposleni produžava radni odnos na određeno vrijeme od 3 (tri) mjeseca i to od 20.06.2022. godine do 20.09.2022. godine.

### Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 20.06.2022. godine.

Ukoliko bez opravdanog razloga, u skladu sa Kolektivnim ugovorom, ne počne sa radom tog dana smatraće se da nije zasnovao radni odnos.

### Član 5.

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom od 8 časova dnevno u petodnevnoj radnoj nedjelji. Puno radno vrijeme u radnoj nedjelji iznosi 40 časova

### Član 6.

Poslodavac ima pravo da izvrši preraspodjelu radnog vremena shodno odredbama člana 53 i 54 Zakona o radu /"Sl. list CG" br. 49/08/

### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova V-2 sa koeficijentom 6.58 Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje: \_\_\_\_\_

Zarada zaposlenom će se isplaćivati iz sredstava JZU Dom zdravlja.  
Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

- do 10 godina 0,50 %
- od 10 – 20 godina 0,75 %
- preko 20 godina 1,00 %

Zarada zaposlenom se može uvećati i po drugim osnovima u skladu sa kolektivnim ugovorima.

Zarada zaposlenom isplaćivaće se iz sredstava JZU Dom zdravlja Nikšić.

#### Član 8.

Zaposleni ima pravo na naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja po osnovu rada u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

#### Član 9.

Ugovorne strane su saglasne da se isplata zarade i naknade zarade vrši jedanput mjesečno, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

#### Član 10.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno i godišnji odmor, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo sa rada, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

#### Član 11.

U slučaju potrebe procesa i organizacije rada zaposleni može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima.

#### Član 12.

Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom, propisanim mjerama i normativima zaštite na radu i Kolektivnim ugovorom.

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

#### Član 13.

Zaposleni podliježe disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

#### Član 14.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom, aktom o sistematizaciji radnih mjesta i ovim Ugovorom, a naročito: da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao u skladu sa pravilima struke, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da čuva imovinu poslodavca, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu Poslodavca obavijesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posljedica, da odmah, a najkasnije u roku od 3 dana obavijesti Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku izostanak opravda, da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti, da se pridržava mjera zaštite na radu, da čuva poslovnu tajnu, štiti i

unapređuje poslovni ugled Poslodavca, da na radnom mjestu ne koristi alkohol i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

#### **Član 15.**

U slučaju da se zaposleni na radu ne pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom, odgovara za povredu radne obaveze.

Za povredu radne obaveze zaposlenom se može izreći jedna od sledećih mjera:

- novčana kazna ( do 20% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 3 mjeseca, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- prestanak radnog odnosa, za težu povredu radne obaveze.

#### **Lakše povrede radnih obaveza su:**

- neopravdano izostajanje sa rada 1 dan
- neobavješćavanje Poslodavca najkasnije u roku od 3 dana o spriječenosti dolaska na rad
- nepoštovanje radnog vremena
- prouzrokovanje manje materijalne štete
- neuredno i neodgovorno obavljanje poslova radnog mjesta
- davanje netačnih podataka o Poslodavcu
- neuredno i nesavjesno čuvanje službenih podataka
- nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano
- izazivanje nereda i učestvovanje u tuči na radnom mjestu
- nedolično ponašanje zaposlenog
- korišćenje sredstava poslodavca bez saglasnosti poslodavca, u manjem obimu
- odbijanje odnosno nepružanje stručne pomoći drugim zaposlenima.

#### **Teže povrede radnih obaveza su:**

- neopravdano odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze
- neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza
- nezakonito raspolaganje sredstvima rada i imovinom Poslodavca
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od 3 mjeseca uzastupno
- povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda, požara i opasnih materija i nepreduzimanje mjera za zaštitu zaposlenih i sredstava Poslodavca
- zloupotreba službenog položaja i prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne tajne
- zloupotreba prava korišćenja bolovanja
- ometanje zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza
- neizvršavanje odluka Poslodavca
- dolazak na rad u alkoholisanom stanju, opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga
- samovoljno napuštanje radnog mjesta
- radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojima je učinjeno krivično djelo.

Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže se uređuju Kolektivnim ugovorom.

Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi nadležni organ Poslodavca, odnosno Direktor.

Ako zaposleni na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi štetu koju je zaposleni pretrpio na radu ili u vezi sa radom, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

#### Član 16.

Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj Ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

#### Član 17.

Svaka od ugovornih strana može ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada kroz aneks Ugovora o radu, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

#### Član 18.

Na prava i obaveze koja nijesu utvrđena ovim ugovorom primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i Kolektivnog ugovora.

#### Član 19.

Zaposleni je upoznat sa odredbama opštih akata poslodavca, na koje upućuju pojedinačne odredbe ovog Ugovora, i sa njima je saglasan.

#### Član 20.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

#### Član 21.

Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu zaposleni i poslodavac, ili lice koje on ovlasti.

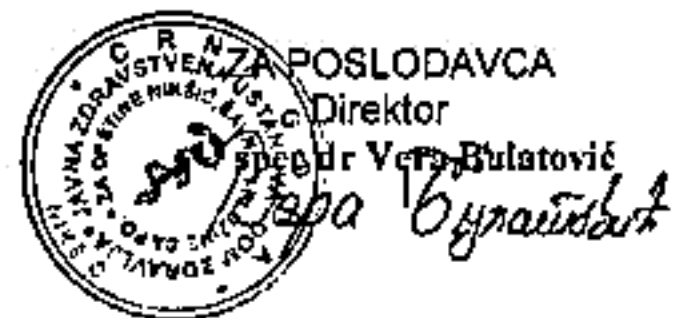
#### Član 22.

Ovaj Ugovor je sačinjen u 4 ( četiri ) istovjetna primjerka, od kojih se, nakon potpisa i ovjere, jedan primjerak uručuje zaposlenom, a tri primjerka zadržava Poslodavac.

ZAPOSLENI  
Boris Milutinović  
*Boris Milutinović*

Obradio:  
Duško Šarović, dipl.pravnik

Dostavljeno:  
- zaposlenom  
- ek.fin.sluzbi  
- dosije  
- arhivi



ZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 4093  
Datum: 19.09.22. god

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 31-36 i 37 Zakona o radu (SL. List Crne Gore br.74/19 8/21 59/21 145/21) ZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul. Radoja Dakića bb, koju zastupa Direktor spec dr Vera Bulatović (u daljem tekstu: Poslodavac) i Boris Milutinović sa boravištem u Nikšiću JMBG [REDACTED] (u daljem tekstu: Zaposleni) zaključuju:

## UGOVOR O RADU

### Član 1.

Ovim Ugovorom u skladu sa Zakonom, zasniva se radni odnos na određeno vrijeme između Poslodavca i Zaposlenog.

Poslodavac i zaposleni prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost i ovim Ugovorom.

### Član 2.

Zaposleni Boris Milutinović se raspoređuje na radno mjesto med.tehničar za rad u covid centru u ZU Dom zdravlja Nikšić za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen IV, VI ili VII stepen stručne spreme radno iskustvo od 6 mjeseci i položen državni ispit.

### Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme od 3 (tri) mjeseca i to od 21.09.2022. godine do 21.12.2022. godine zbog povećanog obima posla.

### Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 21.09.2022. godine.

Ukoliko bez opravdanog razloga, u skladu sa Kolektivnim ugovorom, ne počne sa radom tog dana smatraće se da nije zasnovao radni odnos.

### Član 5.

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom od 8 časova dnevno u petodnevnoj radnoj nedjelji. Puno radno vrijeme u radnoj nedjelji iznosi 40 časova

### Član 6.

Poslodavac ima pravo da izvrši preraspodjelu radnog vremena shodno odredbama člana 53 i 54 Zakona o radu (SL. list CG" br. 49/08/

### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova V-2 sa koeficijentom 6.58 Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje: \_\_\_\_\_

Zarada zaposlenom će se isplaćivati iz sredstava JZU Dom zdravlja.  
Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

- do 10 godina 0,50 %
- od 10 – 20 godina 0,75 %
- preko 20 godina 1,00 %

Zarada zaposlenom se može uvećati i po drugim osnovima u skladu sa kolektivnim ugovorima.

Zarada zaposlenom isplaćivaće se iz sredstava JZU Dom zdravlja Nikšić.

#### Član 8.

Zaposleni ima pravo na naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja po osnovu rada u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

#### Član 9.

Ugovorne strane su saglasne da se isplata zarade i naknade zarade vrši jedanput mjesečno, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

#### Član 10.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno i godišnji odmor, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo sa rada, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

#### Član 11.

U slučaju potrebe procesa i organizacije rada zaposleni može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima.

#### Član 12.

Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom, propisanim mjerama i normativima zaštite na radu i Kolektivnim ugovorom.

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

#### Član 13.

Zaposleni podliježe disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

#### Član 14.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom, aktom o sistematizaciji radnih mjesta i ovim Ugovorom, a naročito: da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao u skladu sa pravilima struke, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da čuva imovinu poslodavca, da o svakoj nelspravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu Poslodavca obavijesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica, da odmah, a najkasnije u roku od 3 dana obavijesti Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku izostanak opravda, da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti, da se pridržava...

unapređuje poslovni ugled Poslodavca, da na radnom mjestu ne koristi alkohol i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

#### Član 15.

U slučaju da se zaposleni na radu ne pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom, odgovara za povredu radne obaveze.

Za povredu radne obaveze zaposlenom se može izreći jedna od sledećih mjera:

- novčana kazna ( do 20% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 3 mjeseca, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- prestanak radnog odnosa, za težu povredu radne obaveze.

#### **Lakše povrede radnih obaveza su:**

- neopravdano izostajanje sa rada 1 dan
- neobavješćavanje Poslodavca najkasnije u roku od 3 dana o spriječenosti dolaska na rad
- nepoštovanje radnog vremena
- prouzrokovanje manje materijalne štete
- neuredno i neodgovorno obavljanje poslova radnog mjesta
- davanje netačnih podataka o Poslodavcu
- neuredno i nesavjesno čuvanje službenih podataka
- nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano
- izazivanje nereda i učestvovanje u tuči na radnom mjestu
- nedolično ponašanje zaposlenog
- korišćenje sredstava poslodavca bez saglasnosti poslodavca, u manjem obimu
- odbijanje odnosno nepružanje stručne pomoći drugim zaposlenima.

#### **Teže povrede radnih obaveza su:**

- neopravdano odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze
- neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza
- nezakonito raspolaganje sredstvima rada i imovinom Poslodavca
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od 3 mjeseca uzastupno
- povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda, požara i opasnih materija i nepreduzimanje mjera za zaštitu zaposlenih i sredstava Poslodavca
- zloupotreba službenog položaja i prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne tajne
- zloupotreba prava korišćenja bolovanja
- ometanje zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza
- neizvršavanje odluka Poslodavca
- dolazak na rad u alkoholisanom stanju, opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga
- samovoljno napuštanje radnog mjesta
- radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojima je učinjeno krivično djelo.

Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže se uređuju Kolektivnim ugovorom.

Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveza donosi nadležni organ Poslodavca, odnosno Direktor.



Ako zaposleni na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi štetu koju je zaposleni pretrpio na radu ili u vezi sa radom, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

#### Član 16.

Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj Ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

#### Član 17.

Svaka od ugovornih strana može ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada kroz aneks Ugovora o radu, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

#### Član 18.

Na prava i obaveze koja nijesu utvrđena ovim ugovorom primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i Kolektivnog ugovora.

#### Član 19.

Zaposleni je upoznat sa odredbama opštih akata poslodavca, na koje upućuju pojedinačne odredbe ovog Ugovora, i sa njima je saglasan.

#### Član 20.

U slučaju spora prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom stranke su dužne da podnesu predlog za mirno rješavanje sporova pred Agencijom za mirno rješavanje sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova.

#### Član 21.

Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu zaposleni i poslodavac, ili lice koje on ovlasti.

#### Član 22.

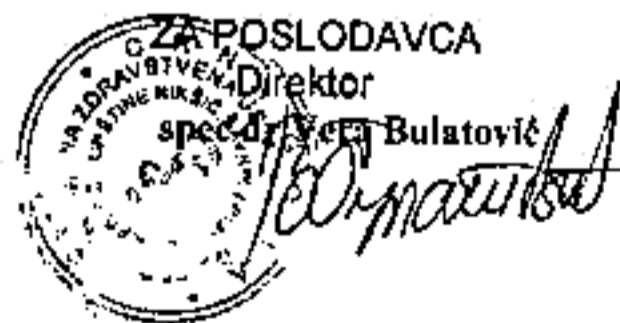
Ovaj Ugovor je sačinjen u 4 ( četiri ) istovjetna primjerka, od kojih se, nakon potpisa i ovjere, jedan primjerak uručuje zaposlenom, a tri primjerka zadržava Poslodavac.

ZAPOSLENI  
Boris Milutinović  
*Boris Milutinović*

Obrađio:  
Predrag Grupković, dipl.pravnik

Dostavljeno:

- zaposlenom
- ek.fin.sluzbi
- dosije
- arhivi



**A-IZABRANI DOKTORI**

**IZABRANI DOKTORI ZA ODRASLE**

R.br.	Radno mjesto	Uслови	Radno iskustvo	Broj izvršilaca	Grupa
1	Izabrani dr za odrasle	Medicinski fakultet VII-1 ili VII-2 stepen (dr med. spec. urgentne medicine, pedijatar, spec. interno medicine i spec. medicine rada), položen stručni ispit i posjedovanje licence za rad	1 godina	33	
2	Medicinska sestra-tehn. za rad u timu ID za odrasle	SMS (srednja medicinska škola) IV stepen - opšti smjer ili VMŠ (viša medicinska škola) VI stepen, opšti smjer, položen stručni ispit	1 godina	39	

**IZABRANI DOKTORI ZA DJECU**

3	Izabrani dr za djecu	Medicinski fakultet VII-2 stepen (spec. pedijatar položen stručni ispit i posjedovanje licence za rad	1 godina	10	
4	Medicinska sestra-tehn. za rad u timu ID za djecu	SMS (srednja medicinska škola) IV stepen - pedijatrijski ili opšti smjer, ili VMŠ (viša med. škola) VI stepen pedijatrijski ili opšti smjer, položen str. ispit	1 godina	15	

**IZABRANI DOKTOR ZA ŽENE**

5	Izabrani dr za žene	Medicinski fakultet VII-2 stepen (spec. ginekologije i akušerstva), položen stručni ispit i posjedovanje licence za rad	1 godina	4	
6	Medicinska sestra-tehn. za rad u timu ID za žene	SMS (Srednja medicinska škola) IV stepen - ginekološko-akušerski ili opšti ili VMŠ (Viša medic. škola) VI stepen - ginekološko-akušerski ili opšti smjer, položen stručni ispit	1 godina	4	

**B-CENTRI ZA PODRŠKU**

**B1-CENTAR ZA PLUCNE BOLESTI I TUBERKULOZU**

7	Dr spec. pneumofiziolog	Medicinski fakultet VII-2 stepen (spec. pneumofiziolog, položen stručni ispit i posjedovanje licence za rad	1 godina	2	
8	Medicinska sestra-tehn.	SMS (Srednja medicinska škola) IV stepen - opšti ili VMŠ (Viša med. škola) VI stepen - opšti smjer položen stručni ispit	1 godina	3	

**B2-CENTAR ZA DIJAGNOSTIKU (laboratorijska, mikrobiološka i radiološka)**

9	Specijalista kliničke ili med. biohemije ili med. biohemičar	Medicinski ili farmaceutski fakultet VII-2 stepen ili farmaceutski fakultet VII-1 stepen odsjek medicinske biohemije (spec. kliničke ili medicinske biohemije ili medicinski biohemičar, položen stručni ispit posjedovanja licence za rad	1 godina	1	
10	Laboratorijski tehničar u timu izabranih dr	SMS (Srednja medicinska škola) IV stepen - lab. tehničar ili VMŠ (viša medicinska škola) VI stepen, lab. tehničar, položen stručni ispit	6 mjes.	15	