

Jovana Radovic

From: JZU Opšta Bolnica Nikšić <bolnica-nk@t-com.me>
Sent: Tuesday, May 16, 2023 3:36 PM
To: Kabinet Agencije za sprječavanje korupcije; Finansiranje
Subject: ugovori
Attachments: dodijeljene specijalizacije.pdf

CRNA GORA
AGENCIJA ZA SPRIJEČAVANJE KORUPCIJE
PODVJERTICA

Prijemnica	Org. jed.	Broj	Prilog	Vrijednost
17-05-2023	03-01-	587/		

Poštovani,

u prilogu dostavljamo zaključene ugovore za ljekare na specijalizaciji , sa pratećom dokumentacijom, kao i list iz štampanog medija, gdje je objavljen Konkurs.

Ukoliko Vam je potrebno još nešto od dokumentacije molimo da nas kontaktirate.

--
Pozdrav

JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ

JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ
Broj: 3299
Nikšić, 04.04.2023. godine
Tel. 040/231-204, fax 040/231-215

Na osnovu člana 102 stav 1 i 104 stav 5 Zakona o zdravstvenoj zaštiti ("Sl. list CG" br. 03/16, 39/16, 02/17, 44/18, 24/19, 82/20, 08/21 i 03/23), odredbi člana 12 stav 3 Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi ("Sl. list CG" br. 22/2016), člana 15 statuta JZU Opšta bolnica Nikšić, rješavajući po Konkursu za dodjelu specijalizacije iz interne medicine, objavljenom dana 06.03.2023. godine, Direktor bolnice donosi

ODLUKU

Dr Luki Vasiljeviću, doktoru medicine i Dr Mini Mirković, doktoru medicine iz Nikšića, dodjeljuje se specijalizacija iz interne medicine, za potreba JZU Opšta bolnica Nikšić.

Imenovani iz stava 1 ove Odluke, zaključić sa JZU Opšta bolnica Nikšić, ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a nakon davanja saglasnosti Ministarstva zdravlja i upisa na Medicinski fakultet u Beogradu i ugovor o specijalizaciji, kojim će se regulisati međusobna prava i obaveze.

OBRAZLOŽENJE

JZU Opšta bolnica Nikšić je na osnovu saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore br. 1-112/23-504/2 od 08.02.2023. godine, raspisala javni Konkurs za dodjelu dvije specijalizacije iz interne medicine, koji je objavljen u dnevnom štampanom mediju dana 06.03.2023. godine.

Primjenom kriterijuma propisanih Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, tekstom Konkursa, Pravilnikom o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi, koji se odnose na:

- Uspjeh na studijama izražen prosječnom ocjenom;
- Uspjeh iz predmeta iz oblasti za koju se odobrava specijalizacija;
- Dužina studiranja;
- Poznavanje stranog jezika (engleski, njemački, ruski, francuski, italijanski);
- Rezultat usmenog intervjua;

Komisija za odobravanje specijalizacije iz oblasti interne medicine JZU Opšta bolnica Nikšić, obrazovana Rješenjem Direktora br. 2998 od 27.03.2023. godine je sačinila Rang listu br. 3212 od 29.03.2023. godine i utvrdila da prijavljeni kandidati za specijalizaciju iz oblasti interne medicine, imaju sledeći broj bodova:

1. Dr Luka Vasiljević.....201,64
2. Dr Mina Mirković.....198,36

Na osnovu navedenog, cijeneći Izveštaj br. 3211 i Rang listu Komisije br. 3212 od 29.03.2023. godine, Direktor je potvrdio da je kandidat dr Luka Vasiljević prvorangirani, a dr Mina Mirković drugorangirani kandidat za dodjelu specijalizacije.

Sa izabranom kandidatom će se zaključiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a nakon a nakon davanja saglasnosti Ministarstva zdravlja Crne Gore i upisa imenovanih na Medicinski

fakultet u Beogradu i poseban ugovor o specijalizaciji, kojim će se regulisati međusobna prava i obaveze.

Budući da navedeni kandidati, kako je gore utvrđeno ispunjavaju sve uslove za odobravanje specijalizacije saglasno navedenim zakonskim propisima, Direktor je na osnovu ovlašćenja iz člana 104 stav 5 Zakona o zdravstvenoj zaštiti, člana 12 stav 3 Pravilnika o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacije i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi, odlučio kao u dispozitivu Odluke.

Dostavljeno:

- Dr Luki Vasiljeviću
- Dr Mini Mirković
- Ministarstvu zdravlja
- Ekonomsko finansijskoj službi
- U spise
- A/a

DIREKTOR

mr. sci. dr. Dušanka Milatović Perović



Pravna putka: Protiv ove Odluke nezadovoljna stranka može izjaviti žalbu Ministarstvu zdravlja Crne Gore u roku od 15 dana od dana dostavljanja.

JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ

Broj: 4625

NIKŠIĆ, 16.05.2023. godine

Na osnovu člana 20,29-31 i člana 36 Zakona o radu („Sl. list CG“, br. 74/19, 08/21, 59/21, 08/21 i 145/21), Odluč. o dodjeli specijalizacije br. 3299 od 04.04.2023. godine, na koju je Ministarstvo zdravlja Crne Gore dalo saglasnost br. 1-112/23-504/9 od 10.05.2023. godine, JZU Opšta bolnica Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, UL Njaka od Rovina bb, koju zastupa direktor dr scd dr Dušanka Milatović Perović (u daljem tekstu: poslodavac) i dr Mina Mirković iz Nikšića, sa JMBG: [REDACTED] (u daljem tekstu: zaposleni), dana 16.05.2023. godine, zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

Poslodavac zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme sa dr Minom Mirković iz Nikšića, koji je po zanimanju doktor medicine, počev od 25.05.2023. godine.

Član 2.

Zaposleni dr Mina Mirković, doktor medicine iz Nikšića, raspoređuje se na poslove lekara na specijalizaciji iz interne medicine sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj jedinici, uz obavezu obavljanja dežurstava i pripravnosti, uz svog mentora.

Zaposleni će sa JZU Opšta bolnica Nikšić zaključiti poseban Ugovor o specijalizaciji, kojim će se regulisati prava i obaveze u toku obavljanja specijalističkog staža. Zaposleni je upoznat sa opisom poslova koji podrazumjevaju da: Vrš medicinsku obradu bolesnika; Vodi potrebnu medicinsku dokumentaciju; Učestvuje u vizitama i stručnim sastancima u Ustanovi; Po potrebi učestvuje u transportu i praćenju bolesnika u ustanovi i van nje; Dužan je poštovati profesionalnu tajnu; Obavlja sve poslove iz domena svoje stručne spretnosti, naložene od mentora i nadležnika, u skladu sa programom specijalizacije i Ugovorom o radu. Obavezan je pristupiti redovnim i vanrednim sanitarnim pregledima i imati ovrjenu sanitarnu knjižicu. Dužan je čuvati medicinsku tajnu i njegovati krajnje profesionalan odnos prema pacijentu i saradnicima. Obavlja i sve poslove i radne zadatke, koji nijesu predviđeni ovim aktom, koji mogu biti obavljani od strane zaposlenog, u obziru na stepen i vrstu njegove stručne spretnosti kao i znanju i sposobnostima u skladu sa Ugovorom o radu. Dužan je ispoštovati preraspored u slučaju potrebe i na drugo radno mjesto u okviru svoje stručne spretnosti. Za svoj rad odgovara mentoru, šefu, nadležniku i Direktor.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana navedenog u članu 1, a u slučaju nestupanja na rad iz neopravdanih razloga smatraće se da nije zasnova radni odnos.

Zaposleni stiče prava i obaveze na radu i po osnovu rada danom stupanja na rad.

Član 4.

Zaposleni i poslodavac prihvataju da se u slučaju promena i organizacija rada. Aneksom ugovora o radu, zaposleni može rasporediti na drugo radno mjesto koje odgovara njegovom stepenu stručne spretnosti, znanju i sposobnostima.

Član 5.

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 sati u radnoj jedinici uz obavezu obavljanja smjenskog rada i pripravnosti.

Član 6.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta iz člana 2 ovog Ugovora ima pravo na zaradu koja se utvrđuje množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti grupe poslova, 15,99, utvrđenog u Granskom kolektivnom ugovoru za zdravstvenu djelatnost, uvećana za minuli rad prema procentima utvrđenim u kolektivnim ugovorima. Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, rad u dane državnih i vjerskih praznika, prekovremeni rad u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u slučajevima i iznosima utvrđenim Granskim kolektivnim ugovorom. Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima u i visini utvrđenj Zakonom, kolektivnim ugovorima i aktima poslodavca.

Zarada se isplaćuje jedanput mjesečno, po pravilu do 10-tog u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog meseca za prethodni mjesec.

Član 7.

Zaposleni koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od 30 min ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 min ako radi duže od punog radnog vremena (najmanje 10 časova dnevno), a koristi se u skladu sa Odlukom poslodavca, stim što se ne može koristiti na početku i kraju radnog vremena;

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na noćni koji se obezbjeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada i ako se radi sa strankama.

Član 8.

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno;

Zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa kojima se dodaje odmor iz prethodnog stava i koristi se neprekidno. Sedmični odmor se koristi nečujnom i u danu koji prethodi ili slijedi nečujnom. Ako priroda posla i organizacija rad to zahtijeva, Poslodavac je dužan da odredi druge dane za korišćenje sedmičnog odmora.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog sedmičnog odmora, Poslodavac je dužan da utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora i da o tome obavijesti zaposlenog.

Član 9.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor pod uslovima iz Zakona o radu i u dužini utvrđenoj Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za zdravstvenu djelatnost. Zaposleni ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki započeti mjesec dana rada kod poslodavca, što u toj godini kalendarskoj godini zasiva radni odnos ili mu prestaje radni odnos kod poslodavca.

Godišnji odmor se može koristiti u jednom ili dva dijela. Izdvojeno, na zahtjev zaposlenog, godišnji odmor može da se koristi u više dijelova, ukoliko to dozvoljava proces rada kod poslodavca.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a ostale dijelove najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac na osnovu plana korišćenja godišnjih odmora kojeg je dužan da donese najkasnije do 30-og aprila tekuće godine, odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim.

Poslodavac je dužan da na osnovu Plana donese rješenje o korišćenju godišnjeg odmora i da ga dostavi zaposlenom najkasnije 30 dana prije dana određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora. Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora može da se dostavi i u kraćem roku, ako se saglaše poslodavac i zaposleni.

Poslodavac može da izmijeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, ako to zahtijevaju potrebe procesa rada, najkasnije pet radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, uz saglasnost zaposlenog.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju prema odredbama Zakona o radu i kolektivnim ugovorima.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti zaposlenom odsustvo sa rada u toku radnog vremena najduže do dva sata, uz pisano obavještenje Direktor Ustanova za razdizima za davanje odsustva.

Poslodavac može zaposlenom, u slučajevima koje čine opravdanim, odobriti do tri radna dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika, u skladu sa Zakonom.

Ako zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog člana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uvećanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Član 12.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se obrazuje, stručno osposobljava i usavršava u skladu sa Zakonom, opštim aktima i planom stručnog usavršavanja poslodavca.

Član 13.

Zaposlenom se može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sporovodi zaštitu na radu i da prije zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na druge poslove zaposlenog upozna sa propisanim i mjerama zaštite i zdravlja na radu, a zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera i upozna sa aktima poslodavca o zaštiti i zdravlja na radu i procjenom riziku na radnom mjestu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa zakonom, sa danom stupanja na rad, i da prijavu preda nadležnom organu u roku od osam dana od dana stupanja na rad.

Član 16.

Zaposleni je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Zaposleni koji umišljajem ili iz nekata povrijedi radnu obavezu ili se ne pridržava odluku koju je donio poslodavac, odgovara za učinjenu povredu radne obaveze, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Ako zaposleni na radu, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi.

Član 17.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, kolektivnim ugovorima, opštim aktima kod Poslodavca i ovim Ugovorom, a naročito:

- savjesno i odgovorno obavlja poslove radnog mjesecu u skladu sa pravilima firme;
- poštuje organizaciju rada i poslovanje kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa;
- vodi računa i savjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima poslodavca;
- da čuva imovinu poslodavca;
- obavijesti poslodavca o situacijama koje po mišljenju zaposlenog mogu da predstavljaju opasnost po život i zdravlje i sa kojima zaposleni ne može da se samostalno odgovarajuće nosi, ili o svakoj situaciji za koju zaposleni ima objektivnih razloga da smatra da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život ili zdravlje;

- da o svakoj neispravnosti, oštećenju i opasnosti po imovinu poslodavca obavijesti nadležna lica poslodavca uz lično preduzimanje mjera na odстранjanju posljedica;
- u roku od tri dana od dana promjene adrese stanovanja o tome obavijesti poslodavca;
- poštuje propise o zaštiti i zdravlju na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje kao i život i zdravlje drugih lica, u skladu sa posebnim zakonom;
- da se pridržava mjera zaštite i zdravlja na radu;
- da se pridržava radnog vremena;
- da izvršava odluke koje donosi poslodavac;
- da se za vrijeme rada i u radno vrijeme ne udaljava sa radnog mjesta bez odobrenja pretpostavljenih;
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavijesti poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku izostanak opravda;
- da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti;
- da čuva poslovnu tajnu, štiti i unaprijeđuje poslovni ugled poslodavca;
- da na radnom mjestu ne koristi alkohol i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja;
- postupi u skladu sa drugim obavezama utvrdjenim zakonom, kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca i ugovorom o radu.

Član 18.

U slučaju da se zaposleni ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim ugovorom o radu, ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka koje je donio poslodavac, poslodavac će primijeniti odredbe Zakona, kolektivnih ugovora, ovog Ugovora i drugih akata o drugim akata o utvrđivanju odgovornosti zaposlenih. Za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) opomena;
 - 2) novčana kazna u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.
- Za teže povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) novčana kazna u visini od 20% do 30% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca;
- 2) uslovni prestanak radnog odnosa;
- 3) prestanak radnog odnosa.

Uslovni prestanak radnog odnosa podrazumijeva mogućnost prestanka radnog odnosa ako zaposleni u periodu od šest mjeseci od dana izrečene mjere učini težu povredu radne obaveze.

U skladu sa ovim kada postoje olakšavajuće okolnosti za teže povrede radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

Član 19.

Kao lakše povrede radnih obaveza ovim ugovorom utvrđuje se:

1. Nepoštovanje radnog vremena (nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena);
2. Neopravdan propust zaposlenog da u roku od tri dana od dana kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti poslodavca;
3. Neopravdano izostajanje sa posla jedan radni dan;
4. Neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka koji nemaju karakter povjerljivosti;
5. Davanje netočnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa;
6. Nenošenje radnog odjela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano;
7. Izazivanje nereda kod poslodavca;
8. Nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti na radu;
9. Nepropisna primopredaja dužnosti (spijena) između zaposlenih bez težih posljedica;
10. Prometkovanje manje materijalne stvari;
11. Neuredno i neodgovorno obavljanje poslova radnog mjesta;
12. Izlazak iz Ustanove u radnoj odjeći i obući;
13. Nedolično ponašanje zaposlenog i odbijanje odnosno nepružanje stručne pomoći drugim zaposlenima;
14. Posluga i korišćenje sredstava poslodavca bez suglasnosti poslodavca u manjem obimu (otudjivanje imovine Ustanove);
15. Nepoštovanje odredbi Zakona o ograničavanju upotrebe duvanskih proizvoda;
16. Javno komentarisanje u negativnom kontekstu od strane zaposlenog stručnog rada Ustanove i pojedinaca, bez težih posljedica;
17. Povreda standarda i pravila Etičkog kodeksa, u skladu sa zakonom.

Član 20.

Kao teže povrede radnih obaveza ovim Ugovorom utvrđuje se:

1. Neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radnih obaveza;
2. Odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze iz ugovora o radu;

3. Nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima (nezakonito raspolaganje sredstvima rada i imovinom poslodavca-otudivanje imovine Bolnice);
4. Zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlaštenja;
5. Učestvovanje u tuđi kod poslodavca;
6. Neopravdano izostajanje sa posla više od dva dana uzastopno;
7. Dolazak na posao u napitoin stanju, opijanje u toku rada ili korišćenje opojnih droga;
8. Odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
9. Neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od najmanje od tri mjeseca;
10. Nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim ili iskazivanje bilo kojeg oblika netrpeljivosti;
11. Obavljanje dopunskog rada bez saglasnosti direktoru zdravstvene ustanove gdje je zaposlen;
12. Povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
13. Pričinio zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (morala);
14. Povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za poslodavca;
15. Ako se nesavjesno odnosi prema imovini poslodavca ili je pričinio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom poslodavca;
16. Zloupotreba prava korišćenja bolovanja;
17. Ometanje zaposlenih u procesu rada kojim se izrazilo otežava izvršavanje radnih obaveza;
18. Neizvršavanje odluka poslodavca i odbijanje zaposlenog da postupi po nalogu poslodavca;
19. Odbijanje zaposlenog koji je izvršio lakšu povredu radne obaveze, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu;
20. Samovoljno napuštanje radnog mjesta;
21. Kadnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim je učinjeno krivično djelo.

Član 21.

Izvršavanje i vođenje postupaka za povredu radnih obaveza i drugih pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže su uređena zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Odluku o izrečenoj mjeri donosi nadležni organ poslodavca, odnosno Direktor.

Član 22.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu nadoknadi nastalu štetu, u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorima i opštim aktima poslodavca.

Član 23.

Zaposleni koji je na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je nadoknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu nadoknadi iznos isplaćene štete.

Štetu iz stava 1 ovog člana se nadoknađuje iz zarada zaposlenog svakomjesečno u visini do 30% svr dok se ne izmiri u potpunosti.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkazati ovaj Ugovor pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i kolektivnim ugovorima.

Poslodavac može otkazati ovaj ugovor, ako zaposleni odbije da zaključi mjesecni Ugovor o radu u smislu člana 47 Zakona o radu kao i u drugim slučajevima ako za to postoje opravdani razlozi, shodno odredbama člana 172 Zakona o radu.

Član 25.

Zaposleni i poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene zakonom i kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Ugovorne strane su saglasne da se pojedina pitanja povodom radnog odnosa, prava i obaveza između poslodavca i zaposlenog, koja nijesu regulisana ovim ugovorom, mogu uređiti mjesecni ugovori.

Član 26.

Ugovor je sačinjen u tri istovjetna primjerka, od kojih jedan primjerak pripada zaposlenom, a dva poslodavcu.

ZAPOSLjeni

Dr. Biana Mirković

Mirković

Za POSLODAVCA

Direktor

mirsci dr. Dušanka Mijatović Perović



JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ
Broj: 4624
Nikšić, 16.05.2023. godine

Na osnovu člana 20,29-31 i člana 36 Zakona o radu („Služb. list CG“, br. 74/19, 08/21, 39/21, 68/21 i 145/21), Odluci o dodjeli specijalizacije br. 3209 od 04.04.2023. godine, na koju je Ministarstvo zdravlja Crne Gore dalo saglasnost br. 1-11223-504/S od 10.05.2023. godine, JZU Opšta bolnica Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul. Nikca od Ravina bb, koja zastupa direktor mr sc dr Dušanika Mijatović Perović (u daljem tekstu: poslodavac) i dr Luka Vasiljević iz Nikšića, sa JMBG: [REDAKCIJA] (u daljem tekstu: zaposleni), dana 16.05.2023. godine, zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1.

Poslodavac zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme sa dr Lukom Vasiljevićem, iz Nikšića, koji je po zanimanju doktor medicine, počev od 25.05.2023. godine.

Član 2.

Zaposleni dr Luka Vasiljević, doktor medicine iz Nikšića, raspoređuje se na poslove lekara na specijalizaciji iz interne medicine sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedjelji, uz obavezu obavljanja dežurstava i pripravnosti, uz svog mentora.
Zaposleni će sa JZU Opšta bolnica Nikšić zaključiti poseban Ugovor o specijalizaciji, kojim će se regulisati prava i obaveze u toku obavljanja specijalističkog rada. Zaposleni je upoznat sa opisom poslova koji podrazumijevaju da: Vodi medicinsku obradu bolesnika; Vodi potrebnu medicinsku dokumentaciju; Učestvuje u vizitama i stručnim sastancima u ustanovi; Po potrebi učestvuje u transportu i pratnji bolesnika u ustanovi i van nje; Dužan je poštovati profesionalnu tajnu; Obavlja sve poslove iz domena svoje stručne spreme, nalužene od mentora i načelnika, u skladu sa programom specijalizacije i Ugovorom o radu. Obavezan je pristupiti redovnim i vanrednim sanitarnim pregledima i imati ovjerenu sanitarnu knjižicu; Dužan je čuvati medicinsku tajnu i njegovati krajnje profesionalan odnos prema pacijentu i saradnicima; Obavlja i sve poslove i radne zadatke, koji nijesu predviđeni ovim aktom, koji mogu biti obavljani od strane zaposlenog, s obzirom na stepen i vrstu njegove stručne spreme kao i znanja i sposobnostima u skladu sa Ugovorom o radu; Dužan je ispoštovati preraspored u slučaju potrebe i na drugo radno mjesto u okviru svoje stručne spreme. Za svoj rad odgovara mentoru, šefu, načelniku i Direktorcu.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana navedenog u člani 1, a u slučaju neshatanja na rad iz neodgovarajućih razloga smatraće se da nije zasnova radni odnos.

Zaposleni stiče prava i obaveze na radu i po osnovu rada danom stupanja na rad.

Član 4.

Zaposleni i poslodavac prihvataju da se u slučaju procesa i organizacije rada Aneksom ugovora o radu, zaposleni može rasporediti na drugo radno mjesto koje odgovara njegovom stepenu stručne spreme, znanju i sposobnostima.

Član 5.

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 sati u radnoj sedmici uz obavezu obavljanja smjenskog rada i pripravnosti.

Član 6.

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesta iz člana 2 ovog Ugovora ima pravo na zaradu koja se utvrđuje množenjem obračunske vrijednosti koeficijansa i koeficijanta složenosti grupe poslova, 15.99, utvrđenog u Granskom kolektivnom ugovoru za zdravstvenu djelatnost, navedena za minuli rad prema procentima utvrđenim u kolektivnim ugovorima. Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, rad u dane državnih i vjerskih praznika, prekovremeni rad u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u slučajevima i iznosima utvrđenim Granskim kolektivnim ugovorom. Zaposleni ima pravo i na druga primanja, pod uslovima u i visini utvrđenoj Zakonom, kolektivnim ugovorima i aktima poslodavca.

Zarada se isplaćuje jednokratno mjesečno, po pravilu do 10-tog u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog meseca za prethodni mjesec.

Član 7.

Zaposleni koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od 30 min ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 min ako radi duže od punog radnog vremena (najmanje 10 časova dnevno), a koristi se u skladu sa Odlukom poslodavca, s tim što se ne može koristiti na početku i kraju radnog vremena.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbjeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada i ako se radi sa strankama.

Član 8.

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno;

Zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa kojima se dodaje odmor iz prethodnog stava i koristi se neprekidno. Sedmični odmor se koristi nedjeljom i u danu koji prethodi ili slijedi nedjelji. Ako priroda posla i organizacija rad to zahtijeva, Poslodavac je dužan da odredi druge dane za korišćenje sedmičnog odmora.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog sedmičnog odmora, Poslodavac je dužan da utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora i da u tome obavijesti zaposlenog.

Član 9.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor pod uslovima iz Zakona o radu i u dužini utvrđenoj Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za odgovornu djelatnost. Zaposleni ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki zapečeti mjesec dana rada kod poslodavca, ako u toj godini kalendarskoj godini završi radni odnos ili mu prestaje radni odnos kod poslodavca.

Godišnji odmor se može koristiti u jednom ili dva dijela, izuzetno, tu zališev zaposlenog godišnji odmor može da se koristi u više dijelova, ukoliko to dozvoljava proces rada kod poslodavca.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a ostale dijelove najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac na osnovu plana korišćenja godišnjih odmora kojeg je dužan da donese najkasnije do 30-og aprila tekuće godine, odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim.

Poslodavac je dužan da na osnovu Plana donese rješenje o korišćenju godišnjeg odmora i da ga dostavi zaposlenom najkasnije 30 dana prije dana određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora. Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora može da se dostavi i u kraćem roku, ako se saglase poslodavac i zaposleni.

Poslodavac može da izmijeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, ako to zahtijevaju potrebe procesa rada, najkasnije pet radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, uz saglasnost zaposlenog.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju prema odredbama Zakona o radu i kolektivnim ugovorima.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti zaposlenom odsustvo sa rada u toku radnog vremena najduže do dva sata, uz pisano obavještenje Direktoru Ustanove sa razlozima za davanje odsustva.

Poslodavac može zaposlenom, u slučajevima koje čini opravdanim, odobriti do tri radna dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac učini opravdanim.

Član 11.

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika, u skladu sa Zakonom.

Ako zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog člana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uvećanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Član 12.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se obrazuje, stručno osposobljava i usavršava u skladu sa Zakonom, opštim aktima i planom stručnog usavršavanja poslodavca.

Član 13.

Zaposlenom se može uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sprovodi zaštitu na radu i da prije zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na druge poslove zaposlenog upozna sa propisanim i mjerama zaštite i zdravlja na radu, a zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera i upozna sa aktima poslodavca o zaštiti i zdravlja na radu i procjenom rizika na radnom mjestu.

Član 15.

Poslodavac je dužan da prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidska osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa zakonom, sa danom stupanja na rad, i da prijavu predi nadležnom organu u roku od osam dana od dana stupanja na rad.

Član 16.

Zaposleni je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Zaposleni koji umišljajem ili iz nehata povrijedi radnu obavezu ili se ne pridržava odluke koju je donio poslodavac, odgovara za učinjenu povredu radne obaveze, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Ako zaposleni na radu, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi.

Član 17.

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, kolektivnim ugovorima, opštim aktima kod Poslodavca i ovim Ugovorom, u naročito:

- savjesno i odgovorno obavlja poslove radnog mjesta u skladu sa pravilima zaštite;
- poštuje organizaciju rada i poslovanje kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa;
- vodi računa i savjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima poslodavca;
- da čuva imovinu poslodavca;
- obavijesti poslodavca o situacijama koje po mišljenju zaposlenog mogu da predstavljaju opasnost po život i zdravlje i sa kojima zaposleni ne može da se suoči na odgovarajući način, ili o svakoj situaciji za koju zaposleni ima objektivnih razloga da smatra da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život ili zdravlje;

da o svakoj neispravnosti, otklećenju i opasnosti po imovinu poslodavca obavijesti nadležna lica poslodavca uz
lično predstavljanje mjesta na otlaštenju u policijsku
u roku od tri dana od dana pronalaska adrese stanovanja o tome obavijesti poslodavca;
i obavijesti drugu licu, u skladu sa posebnim zakonima;
da se priznava mjesta zastave i zastava na radu;
da se priznava radnog vremena;
da se priznava odlika koje donosi poslodavac;
da se za vrijeme rada i u radno vrijeme ne udaljava za radnog mjesta bez odobrenja predstavljenih;
da odmah, a najkasnije u roku od 12 mjeseci obavijesti poslodavca o pripremi da po dolasku
zastavnik opazda
da stano usavršava svoje radne i druge sposobnosti;
da čuva poslovnu tajnu, štiti i unaprjeđuje poslovni ugled poslodavca;
da na radnom mjestu ne koristi alkohol i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovni koje
zastavnik obavija;
pažnja u skladu sa drugim obavezama utvorenim zakonom, kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca i
ugovorom o radu.

Član 18.

U slučaju da se zaposleni na pridružena obaveza program račun, kolektivni ugovorima i drugim ugovorom o radu,
ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odlika koje se odnose na poslodavca, poslodavac će prisustviti odredbe
Zakona, kolektivni ugovor, ugovor i drugi akti u kojima su predviđene obaveze zaposlenih;
Za lake povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposleni ne može izreći
jedna od sljedećih mjera:
1) upozorenje;
2) novčana kazna u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog osim ako je odlika izrečena, u
prijesu od jednog do tri mjeseca;
Za teže povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposleni ne može izreći
jedna od sljedećih mjera:
1) novčana kazna u visini od 30% mjesečne zarade zaposlenog osim ako je odlika izrečena, u
izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca;
2) uslovn prestanak radnog odnosa;
3) prestanak radnog odnosa;
Izgovorni prestanak radnog odnosa podrazumijeva mogućnost prestatka radnog odnosa ako zaposleni u periodu od šest
mjeseci od dana izrečene mjere učini težu povredu radne obaveze.
U slučaju kada povodje obavezane za izreći i novčana kazna
Član 19.
Kao lake povrede radnih obaveza ovim ugovorom utvrđuje se:

1. Neposlovanje radnog vremena (nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije izića radnog
vremena);
2. Neposlovanje propusti zaposlenog da u roku od tri dana od dana kada je nastupila epifizičnoga, za rad o tome
obavijesti poslodavca;
3. Neopravdano izostajanje sa posla jedam radni dan;
4. Neuredno ili nepravilno čuvanje blagovremeni epifa ili podataka koji imaju karakter povjerljivosti;
Čuvanje neveznih podataka koji su od interesa za donosioce odluka u radnom odnošima;
5. Čuvanje neveznih podataka koji su od interesa za donosioce odluka u radnom odnošima, osim ako je to
potrebno;
6. Neovlašteno radnog mjesta ili sredstva lica u skladu sa radu, osim ako je to potrebno u skladu sa
poslovanjem;
7. Izostajanje nerada kod poslodavca;
8. Neposlovanje u skladu sa propisima o zaštiti na radu;
9. Nepravilna primopredaja dužnosti (zastupnik) između zaposlenih bez izreći poslodavca;
10. Izostajanje nerada u radu u skladu sa propisima o zaštiti na radu;
11. Neovlašteno odbijanje poslova radnog mjesta;
12. Izostajanje u radnoj odlici i obuci;
13. Neodlično poslovanje zaposlenog i odbijanje odnošima neradnja koje su u skladu sa poslovanjem;
14. Poslovanje i korištenje sredstava poslodavca bez saglasnosti poslodavca u materijalnim poslovanjima i materijalnim poslovanjima;
15. Neposlovanje odredbi Zakona o organiziranju i upotrebe dužnosti poslodavca;
16. Izostajanje komentiranja u negativnom kontekstu od strane zaposlenog radu u skladu sa poslovanjem, bez
težih poslodavca;
17. Povreda standarda i pravila ličnog kodeksa, u skladu sa zakonom.

Član 20.

Kao teže povrede radnih obaveza ovim ugovorom utvrđuje se:

1. Nepravilno ili nepravilno, neobavljeno ili nepravilno izvršeno poslovanje;
2. Odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze u skladu sa zakonom.

2. Nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima (nezakonito raspolaganje sredstvima rada i imovinom poslodavca-otudivanje imovine bolnice);
4. Zloupotreba položaja ili prekomjerne ovlaštenja;
5. Učestvovanje u tuči kod poslodavca;
6. Neopravdano izostajanje sa posla više od dva dana uzastopno;
7. Dokaz na poslu u napitom stanju, opijanje u toku rada ili korišćenje opojnih droga;
8. Odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
9. Neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od najmanje od tri mjeseca;
10. Nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim ili iskazivanja bilo kakvog oblika netrpeljivosti;
11. Obavljanje dopunskog rada bez saglasnosti direktora zdravstvene ustanove gdje je zaposlen;
12. Povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
13. Psihično zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
14. Povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za poslodavca;
15. Ako se nestavjesno odnosi prema imovini poslodavca ili je prouzročio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom poslodavca;
16. Zloupotreba prava korišćenja bolovanja;
17. Ometanje zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza;
18. Neizvršavanje odluka poslodavca i odbijanje zaposlenog da posluje po nalogu poslodavca;
19. Odbijanje zaposlenog koji je izvršio lakšu povredu radne obaveze, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu;
20. Samovoljno napuštanje radnog mjesta;
21. Radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojima je učinjeno krivično djelo.

Član 21.

Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže su uređena zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Odluka o izrečenju mjere donosi nadležni organ poslodavca odnosno Direktor.

Član 22.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu nadoknadi nastalu štetu, u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorima i opštim aktima poslodavca.

Član 23.

Zaposleni koji je na radu ili u vezi sa radom nanijemio ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je nadoknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu nadoknadi iznos isplaćene štete. Šteta iz stava 1 ovog člana se nadoknđuje iz zarade zaposlenog svakomjesečno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti.

Član 24.

Svaka od ugovornih strana može da otkaze ovaj Ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i kolektivnim ugovorima.

Poslodavac može otkazati ovaj ugovor, ako zaposleni odbije da zaključi aneksa Ugovora o radu u smislu člana 47 Zakona o radu kao i u drugim slučajevima ako za to postoje opravdani razlozi, odnosno odredbama člana 172 Zakona o radu.

Član 25.

Zaposleni i poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene zakonom i kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Ugovorne strane su saglasne da se pojedina pitanja povodom radnog odnosa, prava i obaveza između poslodavca i zaposlenog, koja nijesu regulisana ovim ugovorom, mogu uređiti aneksom ugovora.

Član 26.

Ugovor je sačinjen u tri istovjetna primjerka, od kojih jedan primjerak pripada zaposlenom, a dva poslodavcu.

ZAPOSLANI

dr. Luka Vasiljević



Za POSLODAVCA

Direktor

mr. sel. dr. Dužanka Milatović Perović





Crna Gora
Ministarstvo zdravlja

Adresa: Rimski trg br.46
81000 Podgorica, Crna Gora
Tel: +382 20 482 133
Fax: +382 78 113 128
www.mzd.gov.me

Број: 1-112/23- 504/2

Подгорица, 8. Фебруар 2023. године

ОПШТА БОЛНИЦА НИКШИЋ

Директорица, др Душанка Милатовић Перовић

Беза: Ваш захтев број 739 достављеног овом министарству 6.02.2023. године

Предмет: Сагласност за објављивање јавног конкурса за одобравање специјализација

Поштована,

Поводом Вашег захтева број 739 достављеног овом министарству 6.02.2023. године, а у вези са објављивањем јавног конкурса за дојелу специјализација која су за потребе здравствене установе Општа болница Никшић предвиђене Годишњим планом специјализација и ужих специјализација за 2023. годину, број 6-112/22-3081/33 од 30. новембра 2023. године, објављујемо Вас да је ово министарство сагласно са расписивањем двије (2) специјализације из области интерне медицине.

С поштовањем,

ЈЗУ ОПШТА БЛ

08.02.2023 год.

11254

МИНИСТАР

Драгослав Шћекан



Достављено:

- пасноу
- архиви
- в/д



ЦРНА ГОРА
Министарство здравља

Број: 6-112-22-4321/4

Адреса: Римски трг бр.46
81000 Подгорица, Црна Гора
Тел: +382 20 482 133
www.mzd.gov.me

Подгорица, 09.01.2023. године

ОПШТА БОЛНИЦА НИКШИЊ
Директорки, др Душанки Милатовић Перовић

Веза: Ваш акт број 9846 достављен Министарству здравља 01.11.2022. године

Предмет: Обавјештење

Подготвила,

Поводом Вашег захтјева број 9846 достављеног Министарству здравља 01.11.2022. године, а у вези са стручним усавршавањем здравствених радника и здравствених сарадника за Општу болницу Никшињ, обавјештавамо Вас да су Годишњим планом специјализација и ужих специјализација за 2023. годину, број 6-112/22-3081/34 од 30.11.2022. године, за Општу болницу Никшињ предвиђене следеће специјализације:

- Специјализације

Општа хирургија				2
Педијатрија				2
Инфективне болести				2
Интерна медицина				2
Урологија				1

Такође, прије расписивања Јавног конкурса за избор здравствених радника и здравствених сарадника којима се олобрава специјализација, неопходна је сагласност Министарства здравља.

С поштовањем,

Достављено:
- поштом
- архиви
- а/а

Министарство здравља
Министар Драгољуб Шћекан
[Signature]

ОПШТА БОЛНИЦА НИКШИЊ

29.01.2023

533



Crna Gora
Agencija za sprječavanje korupcije

Broj: 03-01-70/2828

Podgorica, 27. februara 2023. godine

JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ
dr Dušanka Milatović Perović, direktorica

NIKŠIĆ

Poštovana,

U vezi sa Vašim zahtjevom, vezano za raspisavanje konkursa za dodjelu specijalizacija, član 44 Zakona o finansiranju političkih subjekata i izbornih kampanja, ne propisuje zabranu raspisivanja konkursa, dok se sve odluke o zapošljavanju i angažovanju lica, zaključene u toku trajanja izborne kampanje, sa kompletnom pratećom dokumentacijom, dostavljaju Agenciji u roku od tri dana od dana donošenja odluke.

JZU OPŠTA BOLNICA
NIKŠIĆ

Primala	02. 03. 2023
Opis	
2030	

DIREKTORICA
Jelena Perović



Број: 1-112/23-504/8

Подгорица, 10. мај 2023. године

На основу члана 18 став 1 Закона о управном поступку („Сл.лист ЦГ“, бр. 56/2004, 20/15, 40/16 и 37/17), члана 12 Правилника о специјализацијама („Сл.лист ЦГ“, бр. 17/14), у поступку по захтјеву здравствене установе Општа болница Никшић, ради давања сагласности на упис специјализације, Министарство здравља даје

САГЛАСНОСТ

1. Луки Васиљевићу, доктору медицине, ради уписа специјализације из области интерне медицине на Медицински факултет Универзитета у Београду, за потребе здравствене установе Општа болница Никшић, по Одлуци о додјели специјализације директора здравствене установе број 3299 од 4. априла 2023. године.

2. Трошкови наведене специјализације падају на терет здравствене установе Општа болница Никшић.

3. Прије уписа наведене специјализације именовани се пријављује Медицинском факултету у Подгорици.

Образложење

Здравствена установа Општа болница Никшић, обратила се захтјевом број 3913 од 24. априла 2023. године, ради давања сагласности на упис специјализације из области интерне медицине на Медицински факултет Универзитета у Београду, доктору медицине Луки Васиљевићу, по Одлуци о додјели специјализације број 3299 од 4. априла 2023. године, коју је донио директор наведене здравствене установе.

Увидом у документацију утврђено је да је одлука о додјели предметне специјализације донијета на основу јавног конкурса, примјеном критеријума утврђених Правилником о критеријумима и поступку за одобравање специјализација, правима и обавезама кандидата којима је одобрена специјализација према здравственој установи („Сл.лист ЦГ“ број 02/16), да се специјализација из области интерне медицине додјељује учеснику јавног конкурса који испуњава све услове, да је одлука коначна, то су испуњени услови да ово министарство да сагласност на упис.

На основу изложеног одлучено је као у изреци предметне сагласности.

Правна поука: Ово рјешење је коначно у управном поступку и против исте се може покренути управни спор тужбом Управном суду у року од 20 дана о дана пријема сагласности.

Достављено:
-ОБ Никшић
-др Лука Васиљевићу
у списе предмета,
-а/а

ЗУ ОПШТА БОЛНИЦА

11.05.2023	
4495	

МИНИСТАР
Драгослав Шћекић





Број: 1-112/23-5048

Подгорица, 10. мај 2023. године

На основу члана 18 став 1 Закона о управном поступку („Сл. лист ЦГ“, бр. 56/2004, 20/15, 40/16 и 37/17), члана 12 Правилника о специјализацијама („Сл. лист ЦГ“, бр. 17/14), у поступку по захтјеву здравствене установе Општа болница Никшић, ради давања сагласности на упис специјализације, Министарство здравља даје

САГЛАСНОСТ

1. Мили Мирковић, докторки медицине, ради уписа специјализације из области интерне медицине на Медицински факултет Универзитета у Београду, за потребе здравствене установе Општа болница Никшић, по Одлуци о додјели специјализације директора здравствене установе број 3299 од 4. априла 2023. године.
2. Трошкови наведене специјализације падају на терет здравствене установе Општа болница Никшић.
3. Прије уписа наведене специјализације именовани се пријављује Медицинском факултету у Подгорици.

Образложење

Здравствена установа Општа болница Никшић, обратила се захтјевом број 3912 од 24. априла 2023. године, ради давања сагласности на упис специјализације из области интерне медицине на Медицински факултет Универзитета у Београду, докторки медицине Мили Марковић, по Одлуци о додјели специјализације број 3299 од 4. априла 2023. године, коју је донио директор наведене здравствене установе.

Увидом у документацију утврђено је да је одлука о додјели предметне специјализације донијета на основу јавног конкурса, примјеном критеријума утврђених Правилником о критеријумима и поступку за одобравање специјализација, правима и обавезама кандидата којима је одобрена специјализација према здравственој установи („Сл. лист ЦГ“ број 02/16), да се специјализација из области интерне медицине додјељује учесници јавног конкурса која испуњава све услове, да је одлука коначна, то су испуњени услови да ово министарство да сагласност на упис.

На основу изложеног одлучено је као у изреци предметне сагласности.

Правна поука: Ово рјешење је коначно у управном поступку и против исте се може покренути управни спор тужбом Управном суду у року од 20 дана о дана пријема сагласности.

Достављено:
-ОБ Никшић
-др Мили Марковић
у списку предмета,
-2/2

ИЗУ ОПШТА БОЛНИЦА

10.05.2023.

4494		
------	--	--

МИНИСТАР
Драгослав Швакић



Crna Gora
Ministarstvo rada i socijalnog staranja

Adresa: Rimski trg, br. 46
81000 Podgorica, Crna Gora
tel: +382 20 482 148
fax: +382 20 234 237
www.mrs.gov.me

Br. 023-780/19-2

07. oktobar 2019. godine

Za: JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ
-n/c direktora mr. sci. dr. Ilje Ašanina-

Veza: Akt broj 7208 od 16.09.2019. godine

18.10.2019

7960

Poštovani,

U vezi Vašeg zahtjeva broj 7208 od 16. septembra 2019. godine, kojim ste od Ministarstva rada i socijalnog staranja tražili mišljenje da li zdravstvena ustanova raspisuje javni konkurs za prijem lekara na specijalizaciji preko Zavoda za zapošljavanje ili isti objavljuje samostalno, obavještavamo Vas sljedeće:

Zakonom o zdravstvenoj zaštiti („Službeni list CG“, br. 3/16, 39/16, 2/17, 44/18 i 24/19), u članu 104 stav 3 propisano je da izbor zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika kojima se odobrava specijalizacija vrši se na osnovu javnog konkursa, koji objavljuje zdravstvena ustanova uz prethodno pribavljenu saglasnost Ministarstva.

Pravilnikom o kriterijumima i postupku za odobravanje specijalizacija i pravima i obavezama kandidata kojima je odobrena specijalizacija prema zdravstvenoj ustanovi („Službeni list CG“, broj 22/16), u članu 6 propisano je da se odobravanje specijalizacije vrši na osnovu javnog konkursa, koji se objavljuje na internet stranici zdravstvene ustanove i u jednom štampanom mediju koji izlazi na teritoriji Crne Gore.

Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti („Službeni list CG“, broj 24/19), u članu 25 stav 1 propisano je da je poslodavac dužan da slobodno radno mjesto prijavi Zavodu za zapošljavanje Crne Gore, podnošenjem prijave o slobodnom radnom mjestu. Zavod za zapošljavanje je dužan da slobodno radno mjesto oglasi po zahtjevu poslodavca i u slučajevima utvrđenim posebnim zakonom, na oglasnoj tabli, internet stranici Zavoda i u medijima u roku od dva radna dana od dana prijavljivanja.

Iz prethodnog proizilazi da javni konkurs za odobravanje specijalizacija objavljuje zdravstvena ustanova, uz prethodno pribavljenu saglasnost Ministarstva zdravlja. Javni konkurs se objavljuje na internet stranici zdravstvene ustanove i u jednom štampanom mediju koji izlazi na teritoriji Crne Gore.

Kako se u navedenom slučaju ne radi o javnom konkursu za popunu slobodnog radnog mjesta, već za odobravanje specijalizacije kojom se omogućava stručno usavršavanje zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika, sa kojima se zaključuje ugovor o specijalizaciji, to se za isto ne podnosi prijava o slobodnom radnom mjestu Zavodu za zapošljavanje, odnosno Zavod za zapošljavanje ne objavljuje javni konkurs za odobravanje specijalizacije.

Za detaljnije informacije o načinu raspisivanja javnog konkursa za prijem ljekara na specijalizaciji, potrebno je da se obratite Ministarstvu zdravlja.

U poštovanjem,
 GENERALNA DIREKTORICA
11. Edina Dešić

БЕЛОРУСКИ СУПРОМАЦАЛ, КОЛИ ЈЕ ПРИЈЕ РОКА ЗАВРШИО МЕДИЦИНСКИ ФАКУЛТЕТ У БЕОГРАДУ, У РАЗГОВОРУ ЗА „ДАН“ ИСТАКАО

Бити најбољи је и бремене одговорности

Београдски је лекар који је у Голмландији „Милони Добрићкић“ у Београду. Школа Шуре Миловића у Београду је завршио Медицински факултет професором, да би се он годинама свима саопштио проглашавајући се најбољим студентом Голмландије. Умикоје је докторске студије, и уредуно се након завршетка студија изјавио да је најбољи студент у Голмландији. Умикоје је докторске студије, и уредуно се након завршетка студија изјавио да је најбољи студент у Голмландији. Умикоје је докторске студије, и уредуно се након завршетка студија изјавио да је најбољи студент у Голмландији.

Умикоје је докторске студије, и уредуно се након завршетка студија изјавио да је најбољи студент у Голмландији. Умикоје је докторске студије, и уредуно се након завршетка студија изјавио да је најбољи студент у Голмландији. Умикоје је докторске студије, и уредуно се након завршетка студија изјавио да је најбољи студент у Голмландији.



Миловић

Умикоје је докторске студије, и уредуно се након завршетка студија изјавио да је најбољи студент у Голмландији. Умикоје је докторске студије, и уредуно се након завршетка студија изјавио да је најбољи студент у Голмландији.

Умикоје је докторске студије, и уредуно се након завршетка студија изјавио да је најбољи студент у Голмландији. Умикоје је докторске студије, и уредуно се након завршетка студија изјавио да је најбољи студент у Голмландији.

За амбициозног простора има

Умикоје је докторске студије, и уредуно се након завршетка студија изјавио да је најбољи студент у Голмландији. Умикоје је докторске студије, и уредуно се након завршетка студија изјавио да је најбољи студент у Голмландији.

Умикоје је докторске студије, и уредуно се након завршетка студија изјавио да је најбољи студент у Голмландији. Умикоје је докторске студије, и уредуно се након завршетка студија изјавио да је најбољи студент у Голмландији.

Умикоје је докторске студије, и уредуно се након завршетка студија изјавио да је најбољи студент у Голмландији. Умикоје је докторске студије, и уредуно се након завршетка студија изјавио да је најбољи студент у Голмландији.

Умикоје је докторске студије, и уредуно се након завршетка студија изјавио да је најбољи студент у Голмландији. Умикоје је докторске студије, и уредуно се након завршетка студија изјавио да је најбољи студент у Голмландији.

Умикоје је докторске студије, и уредуно се након завршетка студија изјавио да је најбољи студент у Голмландији. Умикоје је докторске студије, и уредуно се након завршетка студија изјавио да је најбољи студент у Голмландији.

Умикоје је докторске студије, и уредуно се након завршетка студија изјавио да је најбољи студент у Голмландији. Умикоје је докторске студије, и уредуно се након завршетка студија изјавио да је најбољи студент у Голмландији.

KONKURS

I. Циљ конкурса

II. Услови конкурса

III. Категорије конкурса

IV. Место конкурса

V. Датumi конкурса

VI. Напомене

ОПШТИНА БАР У ПРВА ДВА МЕСЕЦА ОВЕ ГОДИНЕ

За новорођенчад исплатили скоро 40.000 еура

Општина Бар је по основу извршене контроле у децембру исплатила 37.800 еура. Према на основу извршене контроле, Општина Бар је исплатила 37.800 еура за новорођенчад у прва два месеца ове године. Општина Бар је исплатила 37.800 еура за новорођенчад у прва два месеца ове године.

Општина Бар је исплатила 37.800 еура за новорођенчад у прва два месеца ове године. Општина Бар је исплатила 37.800 еура за новорођенчад у прва два месеца ове године.

Шћекић именована за в.д. директора

Према информацијама из Општине Бар, Шћекић је именована за в.д. директора Општине Бар. Шћекић је именована за в.д. директора Општине Бар.