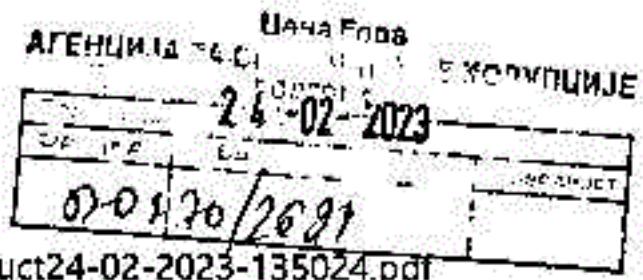


**Jovana Radovic**

---

**From:** milena.zekovic <milena.zekovic@kccg.me>  
**Sent:** Friday, February 24, 2023 1:04 PM  
**To:** Finansiranje  
**Cc:** Ljiljana Radulović  
**Subject:** Dokumentacija 7  
**Attachments:** Scanned\_from\_a\_Lexmark\_Multifunction\_Product24-02-2023-135024.pdf



Poštovani,

prosleđujemo Vam dokumentaciju koja se tiče zasnivanja radnog odnosa.

--

S poštovanjem,

Milena Zeković, dipl.prav.  
Referent za pravne i kadrovske poslove  
Služba za pravne i kadrovske poslove  
JZU Klinički Centar Crne Gore

Ljubljanska bb, 81000 Podgorica  
mob: [REDACTED]  
mail: milena.zekovic@kccg.me  
web: www.kccg.me

MILENA

JZU KCCG

Institut za onkologiju  
01/01-2256  
Podgorica 03.02.2023.

DIREKTORICI KCCG

n/r Dr Ljiljani Radulović

Poštovana direktorice Radulović,

Obraćamo Vam se sa molbom da donesete odluku o produženju ugovora o radu na NEODREĐENO vrijeme za sledeće zaposlene:

1. Alma Džaferadžović zdravstveni tehničar
2. Hilda Temalj zdravstveni tehničar
3. Vučić Brajković zdravstveni tehničar
4. Ivona Cimbaljević zdravstveni tehničar

Svojim radom i zalaganjem navedeni zaposleni su se preporučili da budu stalno zaposleni.

Važeći ugovori ističu polovinom februara tekuće godine.

Angažovanje je neophodno kako bi se proces rada nesmetano odvijao.

Primit pozdrave

Glavni tehničar

Goran Jokanović

Saglasna

B. M. Š.



Pravno  
Po procesu

# JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: 03/01-2756/2

Podgorica, 13.02.2023. godine

Na osnovu čl.37 Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb,  
PODGORICA koju zastupa direktor dr Ljiljana Radulović i TEMALJ HILDA, sa JMBG [REDACTED] zaključuju:

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa TEMALJ  
HILDA, (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUCNE SPREME ; i po zanimanju je ZDRAVSTVENI  
TEHNICAR, na O D R E Đ E N O V R I J E M E

-na 3 mjeseca od 17.02.2023 do 17.05.2023

### Član 2

Zaposleni se rasporeduje na poslove radnog mjeseta ZDRAVSTVENI TEHNICAR u sklopu organizacione jedinice  
INSTITUT ZA ONKOLOGIJU / ODJ. MEDIKALNE ONKOLOGUE SA INTEZIVNOM JEDINICOM , sa punim  
radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

### Član 3

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 17.02.2023. godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim  
ako je spriječen da stupi na rad iz opravđanih razloga u skladu sa kolktivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni  
drugačije dogovore.

### Član 4

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog do kraja probnog rada, godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava  
da li je zaposleni zadovoljio na probnom radu. Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka  
probnog rada.

### Član 5

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjeseta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:  
-oko što se poslovi radnog mjeseta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u M-1-2 grupu poslova sa koeficijentom  
6,95 i dodatkom na koeficijenti 0,0 za rukovodjenje, uvećano za 1,0% za započetnu 2 godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih, vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa  
Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo i na druga primjerja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

### Član 6

- Zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesечно, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.
- Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

#### Član 7

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

#### Član 8

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtijeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

#### 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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može korisiti u dva dijela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku jekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtijevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

#### Član 10

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa 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 i ovim Ugovorom o radu.

#### Član 12

Zaposleni ima pravo i obavezu da se obrazuje, stručno usposobljava i usavršava u skladu sa zakonom, opštim aktima i planom stručnog usavršavanja Poslodavca.

#### Član 13

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

Prekovremen rad uvođi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili ličnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremen rad pisanom odlukom, prekovremen rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je Poslodavac dužan da pisanu odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

#### Član 14

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

#### Član 15

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

#### Član 16

Kada zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radno obaveze.

Ako Zaposleni na radu, odnosno u vezi sa radom, namjerno ili iz krajeva napažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da lu štetu nadoknadi.

#### Član 17

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorima, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naručiti:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i moraljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje pojera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjestu bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah u najkasnije u toku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao 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 konisti alkohol ni opojne droge.

#### Član 18

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom, neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povredu radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjeru:

- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 3 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje okolnosti za težu povredu radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

#### Član 19

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjeseta u toku radnog vremena,
2. nepravданo propuštanje Zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječnost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vodenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. pronzikovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje neroda i učestvovanje u svadi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nepoštenje radnog odjela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjesan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štine posljedice.

#### Član 20

Kao teža povreda radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemamo izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjeri, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjeseta, položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog, koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjeseta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazilo otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjesan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štine posljedica.

#### Član 21

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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

#### Član 22

Zaposleni je dužan nadoknaditi štetu Poslodavcu, koju je imao isplaćivanjem pritičnjene štete trećem licu, a koju je preuzrokoval Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri čemu se računa obaveza povećane pažnje - stručne pažnje. Šteta iz stava 1 ovog člana se nadoknujuje iz zarađe Zaposlenog svakomjesečno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti...

#### Član 23

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem anksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju anksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav 1 tačka 12, i u roku iz člana 41 stav 2 Zakona o radu.

#### Član 24

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

#### Član 25

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosjelu Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivu).

Pripremila: Žeković Milena

Zaposleni

Temalj Hilda

Poslodavac



# JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: 03/01-2756/4

Podgorica, 13.02.2023. godine

Na osnovu čl.37 Zakona o radu ("Sl. list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb,  
PODGORICA koju zastupa direktor dr Ljiljana Radulović i CIMBALJEVIĆ IVONA , sa JMBG [REDACTED]  
zaključuju

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa  
CIMBALJEVIĆ IVONA , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima **IV STEPEN STRUCNE SPREME**, i po zanimanju je:  
**ZDRAVSTVENI TEHNICAR**, na **ODREĐENO VRIJEME**

-na 3 mjeseca od 06.03.2023 do 06.06.2023

### Član 2

Zaposleni se rasporeduje na poslove radnog mјesta **ZDRAVSTVENI TEHNICAR** u sklopu organizacione jedinice  
**INSTITUT ZA ONKOLOGIJU / POLIKLINIKA SA DNEVNOM BOLNICOM**, sa punim radnim vremenom u trajanju  
od 40 časova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

### Član 3

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 06.03.2023. godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zastovao radni odnos, osim  
ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni  
dogovore.

### Član 4

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog do kraja probnog rada, godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava  
da li je zaposleni zadovoljio na probnom radu. Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka  
probnog rada.

### Član 5

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mјesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:  
-tako što se poslovi radnog mјesta kojo zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u M-I-2 grupu poslova sa koeficijentom  
6,95 i dodatkom na koeficijent 0,0 za rukovođenje, uvećano za 1,5 % za započetiu 3 godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih, vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa  
Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

## Član 6

Zarada Zaposlenom se isplaćuje jedanput mješetnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.  
Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

## Član 7

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na počeku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

## Član 8

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtijeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

## 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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30. Juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtijevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

## Član 10

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobrili do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zapošlenom odobriti korištenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolektivnim ugovorom, kao i u izuzetnim slučajevima koje Poslodavac ocijeni opravdanim.

#### Član 11

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

Ako Zapošleni radi za vrijeme praznika iz stava 1. ovog člana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uvećanje zarzde u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom o radu.

#### Član 12

Zapošleni ima pravo i obavezu da se obrazuje, stručno usposabljava i usavršava u skladu sa zakonom, opštim aktima i planom stručnog usavršavanja Poslodavca.

#### Član 13

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

Prekovremen rad uvodi se pisanim odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioce organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zapošlenom odrediti prekovremen rad pisanim odlukom, prekovremen rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što će Poslodavac dužan da pisanim odlukom o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

#### Član 14

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zapošleni je dužan da se pridržava propisanih mjeru zaštite na radu.

#### Član 15

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zapošlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

#### Član 16

Kada zapošleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

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

#### Član 17

Zapošleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorima, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naručilo:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnostima imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz licno preduzimanje mjeru na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjeseta bez odobrenja Poslodavca,

- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavijesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i do po dolasku na posao 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 ni opojne droge.

#### Član 18

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom, neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:

- novčara kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena.
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoji olakšavajuće okolnosti za težu povredu radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

#### Član 19

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mesta u toku radnog vremena,
2. nepravdano propuštanje Zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vodenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nereda i učestvovanje u svađi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

#### Član 20

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuje:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolažanje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mesta, položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog, koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. omelanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna posljedica.

#### Član 21

Ako Zaposleni pretperi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom Poslodavac je dužan da mu nadoknadi nastala štetu, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

#### Član 22

Zaposleni je dužan nadoknadići štetu Poslodavcu, koju je imao isplativanjem pridružene štete trećem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom neplažnjom, pri čemu se računa obaveza povećane požnje - stručne požnje. Šteta iz stava 1 ovog člana se nadoknadeće iz zarade Zaposlenog svakomjesečno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti.

#### Član 23

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav 1 tačka 12, i u roku iz člana 41 stav 2 Zakona o radu.

#### Član 24

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

#### Član 25

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

Prigremila: Žeković Milena

Zaposleni

Cimbalić Ivona  
CIMBALJEVIĆ IVONA

Postlodavac  
Direktor:

Jadranka Radulović

# JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: 03/01-2756/3

Podgorica, 13.02.2023. godine

Na osnovu čl.37 Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb,  
PODGORICA koju zastupa direktor dr Ljiljana Radulović i BRAJKOVIĆ VUČIĆ , sa JMBG [REDACTED] zaključuju

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa  
BRAJKOVIĆ VUČIĆ , (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUCNE SPREME , i po zanimanju je  
ZDRAVSTVENI TEHNICAR , na ODREĐENO VRIJEME

-na 3 mjeseca od 06.03.2023 do 06.06.2023

### Član 2

Zaposleni se raspoređuje na poslove rada na mjestu ZDRAVSTVENI TEHNICAR u sklopu organizacione jedinice  
INSTITUT ZA ONKOLOGIJU / POLIKLINIKA SA DNEVNOM BOLNICOM , sa punim radnim vremenom u trajanju  
od 40 časova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Aktom o sistematizaciji.

### Član 3

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 06.03.2023. godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim  
ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni  
drugacije dogovore.

### Član 4

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupanja na rad zaposlenog do kraja probnog rada, godine.

Probni rad iz stavca 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioca organizacione jedinice, koji se izjašnjava  
da li je zaposleni zadovoljio na probnom radu. Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka  
probnog rada.

### Član 5

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mјesta, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:  
-tako što se poslovi radnog mјesta koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u M-I-2 grupu poslova sa koeficijentom  
6,95 i dodatkom na koeficijent 0,0 za rukovođenje, uvećano za 4,0 % za započetu 8 godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih, vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa  
Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

### Član 6

Zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesечно, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se uvrduju kolktivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

#### Član 7

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

#### Član 8

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtijeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

#### Član 9

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor pod uslovima iz Zakona o radu i u dužini uvrđenoj Opštim kolktivnim ugovorom i Granskim kolktivnim ugovorom za zdravstvenu i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30 juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtijevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

#### Član 10

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolktivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje cijeni opravdanim, odobrati do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobrili korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i trajanju u skladu sa kolktivnim

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 slava č. 1. ovog člana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uvećanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom o radu.

#### Član 12

Zaposleni ima pravo i obavezu da se obrazuje, stručno usavršava 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 (prekovremen rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Prekovremen rad uvođi se pisanim odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili himnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremen rad pisanim odlukom, prekovremen rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je Poslodavac dužan da pisanim odluku o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana pakon izvršenog prekovremenog rada.

#### Član 14

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

#### Član 15

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obvezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

#### Član 16

Kada zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koje je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Ako Zaposleni na radu, odnosno u vezi sa radom, manjemo ili iz krajnje napažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadokndi.

#### Član 17

Zaposleni je dužan da se pridržava radsnih obaveza utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorima, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naručito:

- da čuva imeninu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mjestu bez odobrenja Poslodavca,
- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavcu o sprijedašnosti dolaska i da po dolasku na posao izostanek 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 ni opojne droge.

#### Član 18

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom, neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjera:

- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoje olakšavajuće okolnosti za težu povredu radnih obaveza, može se izreći i novčana kazna.

#### Član 19

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuju:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mjeseca u toku radnog vremena,
2. nepravданo propuštanje Zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuređeno ili nesavjesno vodenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovanje manje materijalne štete,
5. neuređno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nerada i učestvovanje u svadi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa litskim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korишćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjesstan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

#### Član 20

Kao teže povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuju:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemerno izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolažanje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i nepreduzimanje mjera, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mjesto, položaja i prekorrađenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovnic, službenic ili druge tajne utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom, i okluma Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korишćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog, koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvrgne testu na alkohol ili opojnu drugu,
9. samovoljno napuštanje radnog mjeseca,
10. radnjo ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazilo otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjesstan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetna posljedica.

#### Član 21

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, Kolktivnim ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

#### Član 22

Zaposleni je dužan nadoknaditi štetu Poslodavcu, koju je imao isplaćivanjem pričinjene štete trećem licu, a koju je prouzrokovao Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri čemu se računa obaveza povećane pažnje + stručne pažnje. Šta iz stava 1 ovog člana se nadoknada u visini do 30% svrđ dok se ne izmiri u potpunosti.

#### Član 23

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav 1 tačka 12, i u roku iz člana 41 stav 2 Zakona o radu.

#### Član 24

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

#### Član 25

Ovaj Ugovor sačinjen u četiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu ( u dosije Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivu).

Pripremila: Žeković Milena

Zaposleni  
BRAJKOVIĆ VUČIĆ



# JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE

Broj: 03/01-2756/1

Podgorica, 13.02.2023. godine

Na osnovu čl.37 Zakona o radu ("Sl.list CG" br. 74/19), JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, Ljubljanska bb.  
PODGORICA koju zastupa direktor dr Ljiljana Radulović i DŽAFERADŽOVIĆ ALMA, sa JMBG [REDACTED]  
zaključuju

## UGOVOR O RADU

### Član 1

JZU KLINIČKI CENTAR CRNE GORE, PODGORICA (u daljem tekstu Poslodavac) zasniva radni odnos sa  
DŽAFERADŽOVIĆ ALMA, (u daljem tekstu Zaposleni), koji ima IV STEPEN STRUCNE SPREME, i po zanimanju je  
ZDRAVSTVENI TEHNICAR, na ODREĐENO VRIJEME

-na 3 mjeseca od 17.02.2023 do 17.05.2023

### Član 2

Zaposleni se rasporeduje na poslove radnog mjesto ZDRAVSTVENI TEHNICAR u sklopu organizacione jedinice  
INSTITUT ZA ONKOLOGIJU / ODJ. MEDIKALNE ONKOLOGUE SA INTEZIVNOM JEDINICOM, sa punim  
radnim vremenom u trajanju od 40 časova u radnoj nedelji.

Zaposleni je upoznat sa Aktonom o sistematizaciji.

### Član 3

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 17.02.2023. godine.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako Zaposleni ne stupi na rad sa danom, utvrđenim u stavu 1. ovog člana, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim  
ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako se Poslodavac i Zaposleni  
drugačije dogovore.

### Član 4

Probni rad traje tri mjeseca od dana stupnja na rad zaposlenog do kraja probnog rada, godine.

Probni rad iz stava 1 ovog člana ocijenjuje se na osnovu mišljenja rukovodioce organizacione jedinice, koji se izjašnjava  
da li je zaposleni zadovoljio na probnom radu. Mišljenje, iz stava 2 ovog člana, daje se najkasnije pet(5) dana prije isteka  
probnog rada.

### Član 5

Zaposlenom za obavljanje poslova radnog mjesto, iz člana 2 ovog Ugovora utvrđuje se zarada:

-tako što se poslovi radnog mjesto koje zaposleni obavlja, razvrstavaju - rangiraju u M-I-2 grupu poslova sa koeficijentom  
6,95 i dodatkom na koeficijent 0,0 za rukovođenje, uvećano za 3,5 % za započetu 7 godinu rada.

Zarada zaposlenom se uvećava po času za noćni rad, u dane državnih, vjerskih praznika, i prekovremeni rad u skladu sa  
Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja pod uslovima i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i aktom Poslodavca.

## Član 6

Zaradu Zaposlenom se isplaćuje jedanput mjesecnom, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.  
Zaposleni ima pravo i na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom i odlukom Poslodavca.

## Član 7

Zaposleni ima prave na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta ako radi puno radno vrijeme, odnosno 45 minuta ako radi duže od punog radnog vremena a najmanje 10 časova dnevno, a koristi se u skladu sa odlukom Poslodavca.

Odmor, iz stava 1 ovog člana, ne može se koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

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

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ Poslodavca, a u slučaju iz stava 3 ovog člana rukovodilac organizacione jedinice.

## Član 8

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

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom. Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtjeva.

Ako je neophodno da Zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

## 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 i socijalnu djelatnost.

Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela. Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku tekuće godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

U zavisnosti od potreba procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma odredenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, a najkasnije 5 radnih dana prije dana odredenog za korišćenje godišnjeg odmora.

## Član 10

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima i u trajanju u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Rukovodilac organizacione jedinice može, iz opravdanih razloga, odobriti Zaposlenom odsustvo sa rada najduže do dva sata.

Poslodavac može Zaposlenom, u slučajevima koje ečeni opravdanim, odobriti do dva dana plaćenog odsustva.

Poslodavac može Zaposlenom odobriti korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima i tražanju u skladu sa 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 i ovim Ugovorom o radu.

#### 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 (prekovremen rad) u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.

Prekovremen rad uvodi se pisanim odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a na predlog rukovodjoca organizacione jedinice.

Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće Zaposlenom odrediti prekovremen rad pisanim odlukom, prekovremen rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je Poslodavac dužan da pisanim odlukom o tome uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

#### Član 14

Poslodavac se obavezuje da obezbjedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mјesta zaštite na radu.

#### Član 15

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obvezno socijalno osiguranje i da blagovremenо uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

#### Član 16

Kada zaposleni svojom krivicom ne ispunjava svoje radne obaveze i dužnosti ili se ne pridržava odluka koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Ako Zaposleni na radu, odnosno u vezi sa radom, namjerivo ili iz krajnje nepoželje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi.

#### Član 17

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorima, statutom, aktom o sistematizaciji KC, i ovim Ugovorom, a naručito:

- da čuva imovinu Poslodavca,
- da se pridržava radnog vremena,
- da savjesno i marljivo obavlja povjereni posao a u skladu sa pravilima struke,
- da izvršava odluke koje donosi Poslodavac,
- da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti imovine Poslodavca obavjesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca uz lično preduzimanje mјera na otklanjanju posledica,
- da se za vrijeme rada ne udaljava sa radnog mјesta bez odobrenja Poslodavca.

- da odmah, a najkasnije u roku 12 časova obavjesti Poslodavca o spriječenosti dolaska i da po dolasku na posao izostanak opravlja,
- 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 ni opojne droge.

#### Član 18

Zaposleni koji se ne pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom, neispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke koju je donio Poslodavac, čini povredu radne obaveze.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći mjeru:

- novčana kazna za lakšu povredu radne obaveze u visini do 40% osnovne zarade u trajanju od 1 do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec kada je odluka izrečena,
- prestanak radnog odnosa za težu povredu radne obaveze.

U slučajevima kada postoji olakšavajuće okolnosti za težu povredu radnih obaveza može se izreći i novčana kazna.

#### Član 19

Kao lakše povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuju:

1. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, kao i samovoljno napuštanje radnog mјesta u toku radnog vremena,
2. nepravданo propuštanje Zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca,
3. nepropisna primopredaja dužnosti (smjena) između zaposlenih bez težih posljedica, neuredno ili nesavjesno vođenje i čuvanje službenih podataka bez težih posljedica,
4. prouzrokovavanje manje materijalne štete,
5. neuredno i neodgovorno obavljanje poslova bez težih posljedica,
6. izazivanje nerada i učestvovanje u svadi kod Poslodavca,
7. nedolično ponašanje Zaposlenog,
8. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
9. posluga i korišćenje sredstava Poslodavca u manjem obimu,
10. nesavjesan odnos prema povjerenim sredstvima, i u slučaju kada nisu nastupile štetne posljedice.

#### Član 20

Kao težu povrede radne obaveze ovim Ugovorom se utvrđuju:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemamo izvršavanje radnih obaveza,
2. nezakonito raspolažanje sredstvima rada,
3. povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda i opasnih materijala i neproduzimanje mјera , kao i povreda propisa i neproduzimanje mјera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine,
4. zloupotreba radnog mјesta , položaja i prekoračenje ovlašćenja,
5. odavanje poslovne, službene ili drugo tajne utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom, i aktima Poslodavca,
6. neizvršavanje odluka Poslodavca,
7. dolazak na rad u alkoholisanom stanju i opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga,
8. odbijanje Zaposlenog , koji je izvršio lakšu povredu radne dužnosti, da se podvtigne testu na alkohol ili opojnu drogu,
9. samovoljno napuštanje radnog mјesta,
10. radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojim se učini krivično djelo,
11. omoranje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
12. nesavjesan odnos prema povjerenim sredstvima u slučaju ako nastupi štetne posljedice.

### Član 21

- 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 ugovorom i Opštim aktom Poslodavca.

### Član 22

Zaposleni je dužan nadoknaditi štetu Poslodavcu, koju je imao isplaćivanjem pričinjene štete trećem licu, a koju je prouzrokovalo Zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom, pri čemu se računa obvezna povećana pažnja - stručne pažnje. Šteta iz stava 1 ovog člana se nadoknadeće iz zaradc Zaposlenog svakomjesečno u visini do 30% sve dok se ne izmiri u potpunosti.

### Član 23

Poslodavac i Zaposleni mogu dostaviti pisane ponude za izmjenu ovog Ugovora, zaključivanjem aneksa ugovora, u smislu člana 40 i 41 Zakona o radu.

Poslodavac može otkazati ovaj Ugovor, ako se zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu o zaključenju aneksa Ugovora o radu, u smislu člana 40 stav 1 tačka 12, i u roku iz člana 41 stav 2 Zakona o radu.

### Član 24

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

### Član 25

Ovaj Ugovor sačinjen trčetiri (4) istovjetna primjerka od kojih jedan primjerak pripada Zaposlenom, a tri Poslodavcu (u dosjed Zaposlenog, organizacionoj jedinici i arhivi).

  
Pripremila: Zeković Milena

Zaposleni

  
Alma Džaferadžović  
DŽAFERADŽOVIĆ ALMA

