

BROJ: 4.17  
DATUM: 09.03.17.



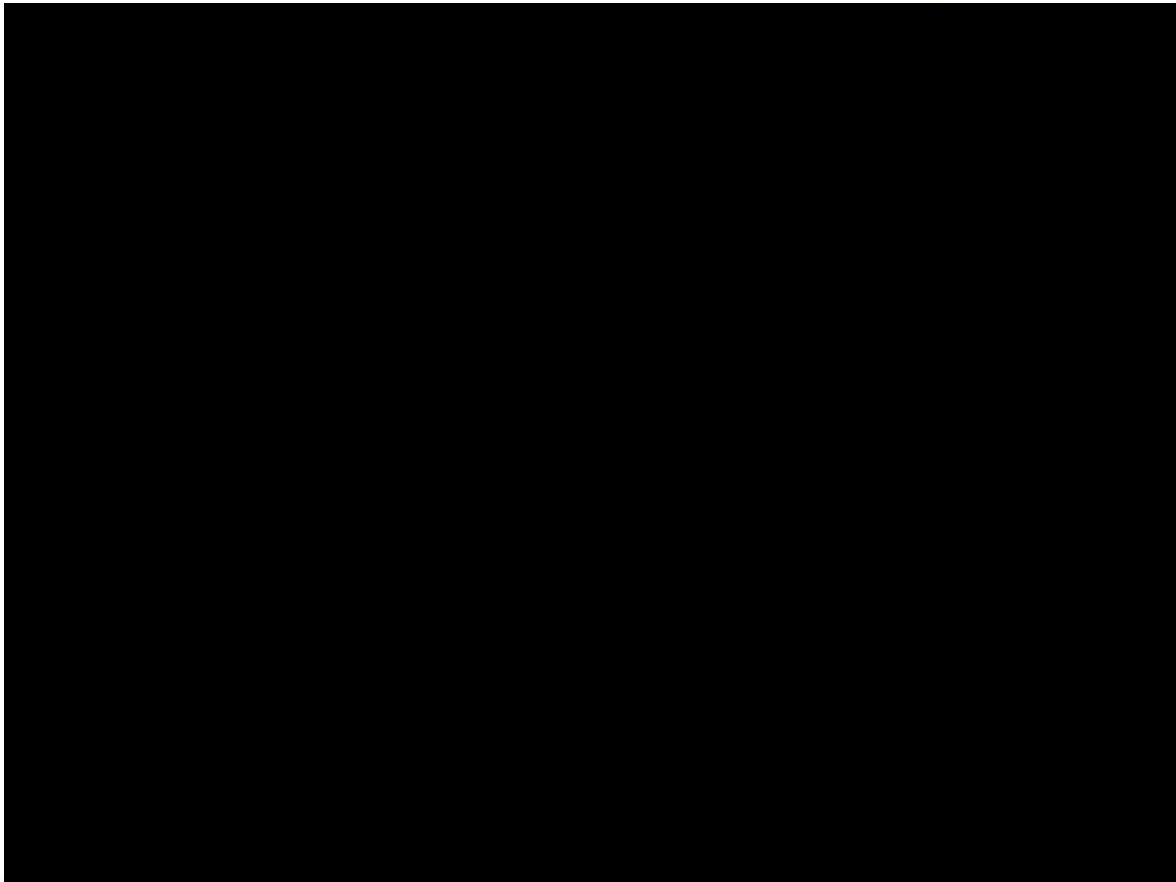
JZU DOM ZDRAVLJA NIKŠIĆ

CRNA GORA  
AGENCIJA ZA SPREČAVANJE KORUPCIJE  
PODGORICA

Agencija za sprečavanje korupcije  
n/r direktora  
g-dina Sretena Radonjića

| Priloga | Org. jac | Broj   | Prilog | Vrijednost |
|---------|----------|--------|--------|------------|
|         | 12-02    | 97/431 |        |            |

Poštovani,



ADRESA: Ul. Radoja Dakića b.b. Nikšić  
Tel. 040/231-202 Fax: 040/231-208  
e-mail: [dzniksic2@t-com.me](mailto:dzniksic2@t-com.me)  
web. site: [www.dzniksic.com](http://www.dzniksic.com)  
PIB: 02002302

JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 5824  
vrijeme  
Datum:09.11.2016.god

Ugovor o radu na određeno

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (SL.List Crne Gore br.49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** ( u daljem tekstu: Poslodavac ) i **Bajović Ivan** sa boravištem u Nikšiću **JMBG** [redacted] u daljem tekstu:Zaposleni ) zaključuju:

## UGOVOR O RADU

### Član 1.

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

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

### Član 2.

Zaposleni **Bajović Ivan** se raspoređuje na radno mjesto med.tehničar u JZU Dom zdravlja Nikšić za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen **IV ili VI** stepen stručne spreme radno iskustvo od 6 mjeseci i položen državni ispit.

### Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na **određeno vrijeme od 2 mjeseca i to od 01.11.2016. godine do 01.01.2017.godine.**

### Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana **01.11.2016.** godine

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

### Član 5.

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

### Član 6.

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

### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova V-2 sa koeficijentom 5.05 Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje: \_\_\_\_\_.

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

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

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

Zarada zaposlenom isplaćivaće se iz sredstava JZU Dom zdravlja Nikšić.

#### **Član 8.**

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

#### **Član 9.**

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

#### **Član 10.**

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

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

#### **Član 11.**

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

#### **Član 12.**

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

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

#### **Član 13.**

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

#### **Član 14.**

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

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

#### Član 15.

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

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

- **novčana kazna** ( do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Član 16.

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

#### Član 17.

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

#### Član 18.

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

#### Član 19.

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

#### Član 20.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

#### Član 21.

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

#### Član 22.

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

ZAPOSLENI  
Bajović Ivan  
Bajović Ivan

Dostavljeno:

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



ZA POSLODAVCA

Direktor

Dr. Veselin Bulatović

JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 5  
Datum:04.01.2017.god

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (SL.List Crne Gore br.49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** ( u daljem tekstu: Poslodavac ) i **Bajović Ivan** sa boravištem u Nikšiću **JMBG** [redacted] u daljem tekstu:Zaposleni ) zaključuju:

## UGOVOR O RADU

### Član 1.

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

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

### Član 2.

Zaposleni **Bajović Ivan** se raspoređuje na radno mjesto med.tehničar u JZU Dom zdravlja Nikšić za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen IV ili VI stepen stručne spreme radno iskustvo od 6 mjeseci i položen državni ispit.

### Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na **određeno vrijeme od 3 mjeseca i to od 04.01.2017. godine do 04.04.2017.godine.**

### Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana **04.01.2017.** godine

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

### Član 5.

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

### Član 6.

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

### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova V-2 sa koeficijentom 5.05 Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje: \_\_\_\_\_.

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

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

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

Zarada zaposlenom isplaćivaće se iz sredstava JZU Dom zdravlja Nikšić.

#### **Član 8.**

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

#### **Član 9.**

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

#### **Član 10.**

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

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

#### **Član 11.**

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

#### **Član 12.**

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

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

#### **Član 13.**

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

#### **Član 14.**

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

## Član 15.

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

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

- novčana kazna ( do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- prestanak radnog odnosa, za težu povredu radne obaveze.

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

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

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

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

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

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

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



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

**Član 16.**

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

**Član 17.**

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

**Član 18.**

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

**Član 19.**

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

**Član 20.**

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

**Član 21.**

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

**Član 22.**

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

ZAPOSLENI

Bajović Ivan

Bajović Ivan

Dostavljeno:

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

ZA POSLODAVCA

Diréktor

Dr. Veselin Bilatović

*[Handwritten signature]*

**DZ NIKŠIĆ  
A-IZABRANI DOKTORI**

**IZABRANI DOKTOR ZA ODRASLE**

| Redni broj | Radno.mjesto   | Uslovi   | Radno iskustvo | Broj izvršioaca | Grupa          | K1           | K2                           |
|------------|--|--|----------------|-----------------|----------------|--------------|------------------------------|
| 1          | Izabrani doktor za odrasle   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Visoko obrazovanje u obimu od 360 (CSPK) kredita,</li> <li>- VII 1 nivo kvalifikacije obrazovanja</li> <li>- Medicinski fakultet(dr. medicine, spec.opšte medicine,spec.urgentne medicine, pedijatar, spec.interne medicine i spec.medicine rada)</li> <li>-položeni stručni ispit</li> </ul> |                | 33              | VIII-2<br>IX-1 | 6.53<br>8.20 | Rukovodilac službe<br>1,20   |
| 2          | Doktor -pojedinaac   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Visoko obrazovanje u obimu od 360 (CSPK) kredita,</li> <li>- VII 1 nivo kvalifikacije obrazovanja</li> <li>- Medicinski fakultet(dr. medicine, spec.urgentne medicine, pedijatar, spec.interne medicine i spec.medicine rada)</li> <li>-položeni stručni ispit</li> </ul>                     |                |                 |                |              |                              |
| 3          | Medicinska sestra /tehničar za rad u timu izabranog doktora za odrasle | <ul style="list-style-type: none"> <li>Srednje stručno obrazovanje u obimu od 240 (CSPK) ili više stručno obrazovanje u obimu od 120 (CSPK) kredita,</li> <li>- IV, V nivo kvalifikacije obrazovanja</li> <li>- Medicinska škola</li> <li>- položeni stručni ispit</li> </ul>  |                | 39              | V-2            | 4,00         | Glavna sestra službe<br>0,80 |

JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 646  
Datum: 08.02.2017.god.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (SL.List Crne Gore br.49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** ( u daljem tekstu: Poslodavac ) i **Bezmarević Ivana** sa boravištem u Nikšiću **JMBG** (u daljem tekstu:Zaposleni ) zaključuju:

## UGOVOR O RADU

### Član 1.

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

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

### Član 2.

Zaposlena **Bezmarević Ivana** se raspoređuje na radno mjesto **Radnice na održavanju čistoće u JZU Dom zdravlja Nikšić** za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen stepen stručne sprema Nk bez obzira na radno iskustvo.

### Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme od 2 mjeseca i to u periodu **07.02.2017-07.04.2017.god.**

### Član 4.

Zaposlena je dužan da stupi na rad dana **07.02.2017.** godine

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

### Član 5.

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

### Član 6.

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

### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova **I-2** sa koeficijentom **2,96** Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje:\_\_\_\_\_.

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

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

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

Zarada zaposlene će se isplaćivati iz sredstava JZU Dom zdravlja Nikšić

#### **Član 8.**

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

#### **Član 9.**

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

#### **Član 10.**

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

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

#### **Član 11.**

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

#### **Član 12.**

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

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

#### **Član 13.**

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

#### **Član 14.**

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom, aktom o sistematizaciji radnih mjesta i ovim Ugovorom, a naročito: da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao u skladu sa pravilima struke, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da čuva imovinu poslodavca, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu Poslodavca obavijesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica, da odmah,

a najkasnije u roku od 3 dana obavijesti Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku izostanak opravda, da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti, da se pridržava mjera zaštite na radu, da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca, da na radnom mjestu ne koristi alkohol i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

#### **Član 15.**

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

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

- **novčana kazna** ( do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Član 16.

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

#### Član 17.

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

#### Član 18.

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

#### Član 19.

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

#### Član 20.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

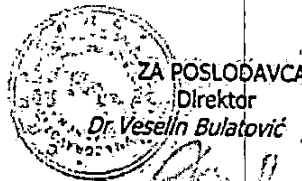
#### Član 21.

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

#### Član 22.

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

**ZAPOSLENI**  
Bezmarević Ivana  
*Bezmarević Ivana*



Dostavljeno:

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

**F4 - TEHNIČKI SERVIS**

|    |  |   |  |    |       |              |  |
|----|--|---|--|----|-------|--------------|--|
| 58 | Referent za tehničko održavanje medicinske i računarske opreme | Više stručno obrazovanje u obimu od 120 (CSPK) kredita<br>-Visoko obrazovanje u obimu od 180 ili 240(CSPK) kredita,<br>- V, VI ili VII 1 nivo kvalifikacije obrazovanja |  | 1  | VII-1 | 4,63         |  |
| 59 | Higijeničarka,kuvarica, radnica u vešereju                     | Osnovno obrazovanje   |  | 15 | I-1   | 2,04<br>3,26 |  |

JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 3646  
Datum: 12.07.2016

## Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (SL. List Crne Gore br.49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul. Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** ( u daljem tekstu: Poslodavac ) i **Bulatović Ana** sa prebivalištem u Nikšiću **JMBG** (u daljem tekstu: Zaposleni ) zaključuju:

### UGOVOR O RADU

#### Član 1.

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

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

#### Član 2.

Zaposleni Bulatović Ana se raspoređuje na radno mjesto farmaceutskog tehničara u centralnoj apoteci u JZU Dom zdravlja Nikšić za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen **IV, VI ili VII** stepen stručne spreme radno iskustvo od **6 mjeseci** i položen državni ispit.

#### Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na **određeno vrijeme u trajanju od 6 mjeseci i to od 08.07.2016.godine do 08.01.2017.godine.**

#### Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana **08.07.2016.godine.godine**

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

#### Član 5.

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

#### Član 6.

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

#### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova **V-3** sa koeficijentom **5,05** Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje: \_\_\_\_\_.

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

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



- preko 20 godina 1,00 %

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

#### **Član 8.**

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

#### **Član 9.**

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

#### **Član 10.**

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

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

#### **Član 11.**

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

#### **Član 12.**

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

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

#### **Član 13.**

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

#### **Član 14.**

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

#### **Član 15.**

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

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

- **novčana kazna** ( do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

**Lakše povrede radnih obaveza su:**

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

**Teže povrede radnih obaveza su:**

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

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

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

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

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

**Član 16.**

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

**Član 17.**

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

**Član 18.**

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

**Član 19.**

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

**Član 20.**

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

**Član 21.**

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

**Član 22.**

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

ZAPOSLENI

Đulatović Arda

*Arda Đulatović*

Dostavljeno:-

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

ZA POSLODAVCA

Direktor

Dr Veselin Đulatović

*Veselin Đulatović*

JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 39  
Datum:10.01.2017.god.

## Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (SL.List Crne Gore br.49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** ( u daljem tekstu: Poslodavac ) i **Bulatović Ana** sa prebivalištem u Nikšiću **JMBG** (u daljem tekstu:Zaposleni ) zaključuju:

### UGOVOR O RADU

#### Član 1.

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

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

#### Član 2.

Zaposleni Bulatović Ana se raspoređuje na radno mjesto farmaceutskog tehničara u centralnoj apoteci u JZU Dom zdravlja Nikšić za koje je Pravičnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen IV, VI ili VII stepen stručne spreme radno iskustvo od 6 mjeseci i položen državni ispit.

#### Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme u trajanju od 9 mjeseci i to od 09.01.2017.godine do 09.10.2017.godine.

#### Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 09.01.2017.godine.godine

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

#### Član 5.

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

#### Član 6.

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

#### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova V-3 sa koeficijentom 5,05 Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje: \_\_\_\_\_.

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

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

- preko 20 godina 1,00 %

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

#### **Član 8.**

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

#### **Član 9.**

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

#### **Član 10.**

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

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

#### **Član 11.**

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

#### **Član 12.**

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

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

#### **Član 13.**

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

#### **Član 14.**

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

#### **Član 15.**

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

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

- **novčana kazna** ( do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

**Lakše povrede radnih obaveza su:**

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

**Teže povrede radnih obaveza su:**

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

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

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

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

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

**Član 16.**

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

**Član 17.**

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

**Član 18.**

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

**Član 19.**

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

**Član 20.**

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

**Član 21.**

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

**Član 22.**

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

ZAPOSLENI

Bulatović Ana

*Ana Bulatović*

Dostavljeno:

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

ZA POSLODAVCA

Direktor

Dr Veselin Bulatović

*Veselin Bulatović*

| F2- SLUŽBA ZA EKONOMSKO-FINANSIJSKE POSLOVE |   |   |        |   |  |
|---|---|---|--------|---|--|
| 41.   | Šef službe za ekon.-finans poslove i plansko –analitičke poslove                    | Ekonomski fakultet VII-1 stepen sa poznavanjem rada na računaru   | 3 god. | 1 |  |
| 42.   | Knjigovodja finansijske dokumentacije, materijal. knjig i fakturista                | VŠS VI ili SSS IV stepen – ekonomski smjer sa poznavanjem rada na računaru  | 1 god. | 3 |  |
| 43.   | Referent zaobračun zarada i drugih ličnih primanja, blagajnu i likvidator fin. dok. | SSS (srednja stručna sprema), IV stepen ekonomski smjer ili gimnazija sa poznavanjem rada na računaru.            | 1 god. | 2 |  |
| 44.   | Referent za obezbjeđivanje lijekova i sanitetskog materijala                        | SSS IV stepen – farmaceutski ili medicinski tehničar sa položenim stručnim ispitom i poznavanjem rada na računaru | 6 mj.  | 1 |  |
| 45.   | Referent za nabavku i vođenje zaliha mater. i logističke podrške                    | SSS/ KV-IV stepen, položen vozački ispit i poznavanje rada na računaru  | 1 god. | 1 |  |



JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 5754  
Datum: 04.11.2016.god

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (SL.List Crne Gore br.49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** ( u daljem tekstu: Poslodavac ) i **Đukanović Simo** sa boravištem u Nikšiću (u daljem tekstu:Zaposleni ) zaključuju:

## UGOVOR O RADU

### Član 1.

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

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

### Član 2.

Zaposlena **Đukanović Simo** se raspoređuje na radno mjesto med.tehničara u JZU Dom zdravlja Nikšić za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen IV ili VI stepen stručne sprema radno iskustvo od 6 mjeseci i položen državni ispit.

### Član 3.

Zaposlena zasniva radni odnos na određeno vrijeme od **dva mjeseca i to od 05.11.2016. godine do 05.01.2017 godine.**

### Član 4.

Zaposlena je dužna da stupi na rad dana **05.11.2016.godine**

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

### Član 5.

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

### Član 6.

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

### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova V-2 sa koeficijentom 5,35 Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje:\_\_\_\_\_.

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

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

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

Zarada zaposlenom isplaćivaće se iz sredstava JZU Dom zdravlja Nikšić.

#### **Član 8.**

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

#### **Član 9.**

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

#### **Član 10.**

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

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

#### **Član 11.**

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

#### **Član 12.**

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

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

#### **Član 13.**

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

#### **Član 14.**

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

## Član 15.

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

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

- **novčana kazna** ( do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Član 16.**

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

**Član 17.**

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

**Član 18.**

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

**Član 19.**

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

**Član 20.**

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

**Član 21.**

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

**Član 22.**

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

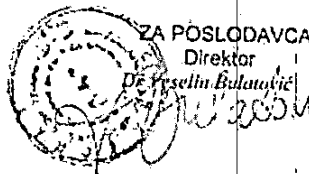
ZAPOSLENI

Dukanović Simo

*Dukanović S*

Dostavljeno:

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



ZA POSLODAVCA

Direktor

De Veselin Bulatović

*De Veselin Bulatović*

## C JEDINICE ZA PODRŠKU

### C1 JEDINICA ZA PATRONAŽU

|   |                              |   |  |    |     |      |                              |
|---|------------------------------|---|--|----|-----|------|------------------------------|
| 36  | Visoka medicinska sestra     | Visoko obrazovanje u obimu od 180 (CSPK) kredita<br>- VI nivo kvalifikacije obrazovanja<br>-Fakultet zdravstvenog usmjerenja<br>-položeni stručni ispit   |  |    | VII | 5,31 | Glavna sestra službe<br>0,80 |
| 37  | Patronažna sestra – tehničar | Srednje stručno obrazovanje, u obimu od 240 (CSPK) ili više stručno obrazovanje u obimu od 120(CSPK) kredita,<br>- IV, V nivo kvalifikacije obrazovanja<br>- medicinska škola, pedijatrijski, ginekološko-akušerski ili opšti smjer<br>-edukacija za rad u primarnoj ZZ<br>- položeni stručni ispit |  | 32 | V-3 | 4,28 |                              |
| <b>C2 JEDINICA ZA FIZIKALNU TERAPIJU PRIMARNOG NIVO A</b> |                              |   |  |    |     |      |                              |

JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 19  
Datum:09.01.2017 .god

## Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (SL.List Crne Gore br.49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** ( u daljem tekstu: Poslodavac ) i **Đukanović Simo** sa boravištem u Nikšiću (u daljem tekstu:Zaposleni ) zaključuju:

### UGOVOR O RADU

#### Član 1.

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

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

#### Član 2.

Zaposlena **Đukanović Simo** se raspoređuje na radno mjesto **med.tehničara u jedinici za patronažu u JZU Dom zdravlja Nikšić** za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen **IV ili VI** stepen stručne spreme radno iskustvo od **6 mjeseci** i položen državni ispit.

#### Član 3.

Zaposlena zasniva radni odnos na **određeno vrijeme od tri mjeseca i to od 06.01.2017. godine do 06.04.2017 godine.**

#### Član 4.

Zaposlena je dužna da stupi na rad dana **06.01.2017.godine**

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

#### Član 5.

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

#### Član 6.

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

#### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova **V-2** sa koeficijentom **5,35** Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje:\_\_\_\_\_.

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

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

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

Zarada zaposlenom isplaćivaće se iz sredstava JZU Dom zdravlja Nikšić.

#### **Član 8.**

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

#### **Član 9.**

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

#### **Član 10.**

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

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

#### **Član 11.**

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

#### **Član 12.**

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

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

#### **Član 13.**

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

#### **Član 14.**

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom, aktom o sistematizaciji radnih mjesta i ovim Ugovorom, a naročito: da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao u skladu sa pravilima struke, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da čuva imovinu poslodavca, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu Poslodavca obavijesti nadležna ovlaštena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica, da odmah, a najkasnije u roku od 3 dana obavijesti Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku izostanak opravda, da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti, da se pridržava mjera zaštite na radu, da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca, da na radnom mjestu ne koristi alkohol i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

## Član 15.

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

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

- **novčana kazna** ( do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

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

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

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

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

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

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

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



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

**Član 16.**

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

**Član 17.**

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

**Član 18.**

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

**Član 19.**

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

**Član 20.**

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

**Član 21.**

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

**Član 22.**

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

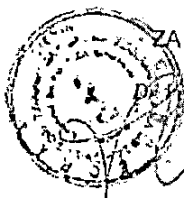
ZAPOSLENI

Dukanović Simo

*Simo Dukanović*

Dostavljeno:

- zaposlenom
- sek.fin.sluzbi
- dosije
- arhivi



ZA POSLODAVCA

Direktor

Dejan Bulatović

*Dejan Bulatović*

JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 5609  
Datum: 27.10.2016.god

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (SL.List Crne Gore br.49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** ( u daljem tekstu: Poslodavac ) i **dr Ana Božović** sa boravištem u Nikšiću **JMB** (u daljem tekstu:Zaposleni ) zaključuju:

## UGOVOR O RADU

### Član 1.

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

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

### Član 2.

Zaposlena **dr Ana Božović** se raspoređuje na radno mjesto **Id za odrasle u JZU Dom zdravlja** za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen VII-1 ili VII-2 stepen stručne spreme radno iskustvo 12 mjeseci i položen državni ispit.

### Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme od 3 mjeseca u periodu od **27.10.2016 – 27.01.2017.god.**

### Član 4.

Zaposlena je dužna da stupi na rad dana **27.10.2016.godine**

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

### Član 5.

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

### Član 6.

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

### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova **IX-2** sa koeficijentom **8,25** Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje:\_\_\_\_\_.

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

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

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

#### **Član 8.**

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

#### **Član 9.**

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

#### **Član 10.**

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

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

#### **Član 11.**

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

#### **Član 12.**

Nakon isteka ugovora o radu zaposlena stiče pravo da dobije specijalizaciju po izboru u skladu sa mogućnostima zdravstvene Ustanove.

U slučaju statusnih promjena obaveza se prenosi na pravnog sledbenika.

#### **Član 13.**

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

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

#### **Član 14**

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

#### **Član 15.**

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom, aktom o sistematizaciji radnih mjesta i ovim Ugovorom; a naročito: da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao u skladu

sa pravilima struke, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da čuva imovinu poslodavca, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu Poslodavca obavijesti nadležna ovlaštena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posljedica, da odmah, a najkasnije u roku od 3 dana obavijesti Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku izostanak opravda, da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti, da se pridržava mjera zaštite na radu, da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca, da na radnom mjestu ne koristi alkohol i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

#### **Član 16.**

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

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

- **novčana kazna** ( do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Član 17.

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

#### Član 18.

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

#### Član 19.

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

#### Član 20.

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

#### Član 21.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

#### Član 22.

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

#### Član 23.

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

ZAPOSLENI  
Dr Anja Božović

ZA POSLODAVCA  
Direktor  
Dr Veselin Bulatović

Dostavljeno:

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

**DZ NIKŠIĆ  
A-IZABRANI DOKTORI**

**IZABRANI DOKTOR ZA ODRASLE**

| Redni broj | Radno mjesto   | Uslovi   | Radno iskustvo | Broj izvršioca | Grupa          | K1           | K2                              |
|------------|--|--|----------------|----------------|----------------|--------------|---------------------------------|
| 1          | Izabrani doktor za odrasle   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Visoko obrazovanje u obimu od 360 (CSPK) kredita,</li> <li>- VII 1 nivo kvalifikacije obrazovanja</li> <li>- Medicinski fakultet(dr. medicine, spec.opšte medicine,spec.urgentne medicine, pedijatar, spec.interne medicine i spec.medicine rada)</li> <li>-položeni stručni ispit</li> </ul> |                | 33             | VIII-2<br>IX-1 | 6.53<br>8.20 | Rukovodilac<br>službe<br>1,20   |
| 2          | Doktor -pojedinač  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Visoko obrazovanje u obimu od 360 (CSPK) kredita,</li> <li>- VII 1 nivo kvalifikacije obrazovanja</li> <li>- Medicinski fakultet(dr. medicine, spec.urgentne medicine, pedijatar, spec.interne medicine i spec.medicine rada)</li> <li>-položeni stručni ispit</li> </ul>                     |                |                |                |              | pac                             |
| 3          | Medicinska sestra /tehničar za rad u timu izabranog doktora za odrasle | <ul style="list-style-type: none"> <li>Srednje stručno obrazovanje u obimu od 240 (CSPK) ili više stručno obrazovanje u obimu od 120 (CSPK) kredita,</li> <li>- IV, V nivo kvalifikacije obrazovanja</li> <li>- Medicinska škola</li> <li>- položeni stručni ispit</li> </ul>  |                | 39             | V-2            | 4,00         | Glavna sestra<br>službe<br>0,80 |

JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 431  
Datum: 27.01.2017.god

## Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (SL. List Crne Gore br.49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul. Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** (u daljem tekstu: Poslodavac) i **dr Ana Božović** sa boravištem u Nikšiću **JMB** (u daljem tekstu: Zaposleni) zaključuju:

### UGOVOR O RADU

#### Član 1.

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

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

#### Član 2.

Zaposlena **dr Ana Božović** se raspoređuje na radno mjesto **Id za odrasle u JZU Dom zdravlja** za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen VII-1 ili VII-2 stepen stručne sprema radno iskustvo 12 mjeseci i položen državni ispit.

#### Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme od 12 mjeseci u periodu od **28.01.2017. – 28.01.2018.god.**

#### Član 4.

Zaposlena je dužna da stupi na rad dana **28.01.2017.godine**

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

#### Član 5.

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

#### Član 6.

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

#### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova **IX-2** sa koeficijentom **8,25**. Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje: \_\_\_\_\_

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

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

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

#### **Član 8.**

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

#### **Član 9.**

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

#### **Član 10.**

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

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

#### **Član 11.**

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

#### **Član 12.**

Nakon isteka ugovora o radu zaposlena stiče pravo da dobije specijalizaciju po izboru u skladu sa mogućnostima zdravstvene Ustanove.

U slučaju statusnih promjena obaveza se prenosi na pravnog sledbenika.

#### **Član 13.**

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

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

#### **Član 14**

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

#### **Član 15.**

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom, aktom o sistematizaciji radnih mjesta i ovim Ugovorom, a naročito: da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao u skladu



sa pravilima struke, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da čuva imovinu poslodavca, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu Poslodavca obavijesti nadležna ovlaštena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica, da odmah, a najkasnije u roku od 3 dana obavijesti Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku izostanak opravda, da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti, da se pridržava mjera zaštite na radu, da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca, da na radnom mjestu ne koristi alkohol i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

#### **Član 16.**

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

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

- **novčana kazna** ( do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Član 17.

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

#### Član 18.

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

#### Član 19.

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

#### Član 20.

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

#### Član 21.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

#### Član 22.

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

#### Član 23.

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

ZA POSLENII  
Dr. Ana Božović

ZA POSLODAVCA  
Direktor  
Dr. Veselin Bulatović

Dostavljeno:

- zaposlenom
- ek.fin.sluzbi
- doslje
- arhivi

JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj:5608  
Datum:27.10.2016.god

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (SL.List Crne Gore br.49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** ( u daljem tekstu: Poslodavac ) i **dr Ana Mirković** sa boravištem u Nikšiću **JMB** (u daljem tekstu:Zaposleni ) zaključuju:

## UGOVOR O RADU

### Član 1.

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

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

### Član 2.

Zaposlena **dr Ana Mirković** se raspoređuje na radno mjesto **Id za odrasle u JZU Dom zdravlja** za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen VII-1 ili VII-2 stepen stručne sprema radno iskustvo 12 mjeseci i položen državni ispit.

### Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme od 3 mjeseca u periodu od **27.10.2016 – 27.01.2017.god.**

### Član 4.

Zaposlena je dužna da stupi na rad dana **27.10.2016.godine**

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

### Član 5.

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

### Član 6.

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

### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova **IX-2** sa koeficijentom **8,25** Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje:\_\_\_\_\_.

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

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

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

#### **Član 8.**

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

#### **Član 9.**

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

#### **Član 10.**

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

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

#### **Član 11.**

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

#### **Član 12.**

Nakon isteka ugovora o radu zaposlena stiče pravo da dobije specijalizaciju po izboru u skladu sa mogućnostima zdravstvene Ustanove.  
U slučaju statusnih promjena obaveza se prenosi na pravnog sledbenika.

#### **Član 13.**

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

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

#### **Član 14**

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

#### **Član 15.**

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom, aktom o sistematizaciji radnih mjesta i ovim Ugovorom, a naročito: da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao u skladu

sa pravilima struke, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da čuva imovinu poslodavca, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu Poslodavca obavijesti nadležna ovlaštena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica, da odmah, a najkasnije u roku od 3 dana obavijesti Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku izostanak opravda, da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti, da se pridržava mjera zaštite na radu, da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca, da na radnom mjestu ne koristi alkohol i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

#### **Član 16.**

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

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

- **novčana kazna** ( do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Član 17.

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

#### Član 18.

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

#### Član 19.

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

#### Član 20.

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

#### Član 21.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

#### Član 22.

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

#### Član 23.

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

ZAPOSLANI

dr Ana Mirković

*Mirković*

Dostavljeno:

- zaposlenom
- ek.fin.sluzbi
- došije
- arhivi

ZA POSLODAVCA

Direktor

Dr Veselin Bulatović

*Bulatović*

JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 430  
Datum: 27.01.2017. god

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (SL.List Crne Gore br.49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** ( u daljem tekstu: Poslodavac ) i **dr Ana Mirković** sa boravištem u Nikšiću **JMB** (u daljem tekstu:Zaposleni ) zaključuju:

## UGOVOR O RADU

### Član 1.

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

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

### Član 2.

Zaposlena **dr Ana Mirković** se raspoređuje na radno mjesto **Id za odrasle u JZU Dom zdravlja** za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen VII-1 ili VII-2 stepen stručne sprema radno iskustvo 12 mjeseci i položen državni ispit.

### Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme od 12 mjeseci u periodu od **28.01.2017 – 28.01.2018.god.**

### Član 4.

Zaposlena je dužna da stupi na rad dana **28.01.2017.godine**

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

### Član 5.

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

### Član 6.

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

### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova **IX-2** sa koeficijentom **8,25** Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje:\_\_\_\_\_.

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

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

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

#### **Član 8.**

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

#### **Član 9.**

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

#### **Član 10.**

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

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

#### **Član 11.**

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

#### **Član 12.**

Nakon isteka ugovora o radu zaposlena stiče pravo da dobije specijalizaciju po izboru u skladu sa mogućnostima zdravstvene Ustanove.  
U slučaju statusnih promjena obaveza se prenosi na pravnog sledbenika.

#### **Član 13.**

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

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

#### **Član 14**

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

#### **Član 15.**

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom, aktom o sistematizaciji radnih mjesta i ovim Ugovorom, a naročito: da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao u skladu



sa pravilima struke, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da čuva imovinu poslodavca, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu Poslodavca obavijesti nadležna ovlaštena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica, da odmah, a najkasnije u roku od 3 dana obavijesti Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku izostanak opravda, da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti, da se pridržava mjera zaštite na radu, da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca, da na radnom mjestu ne koristi alkohol i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

#### **Član 16.**

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

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

- **novčana kazna** ( do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Član 17.

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

#### Član 18.

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

#### Član 19.

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

#### Član 20.

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

#### Član 21.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

#### Član 22.

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

#### Član 23.

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

ZAPOSLENI  
dr Ana Mirković  
Mirković Ana

ZA POSLODAVCA  
Direktor  
Dr. Veselin Bulatović  
Bulatović

Dostavljeno:

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

**DZ NIKŠIĆ  
A-IZABRANI DOKTORI**

**IZABRANI DOKTOR ZA ODRASLE**

| Redni broj | Radno mjesto   | Uslovi   | Radno iskustvo | Broj izvršioca | Grupā          | K1           | K2                              |
|------------|--|--|----------------|----------------|----------------|--------------|---------------------------------|
| 1          | Izabrani doktor za odrasle   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Visoko obrazovanje u obimu od 360 (CSPK) kredita,</li> <li>- VII 1 nivo kvalifikacije obrazovanja</li> <li>- Medicinski fakultet(dr. medicine, spec.opšte medicine,spec.urgentne medicine, pedijatar, spec.interne medicine i spec.medicine rada)</li> <li>-položeni stručni ispit</li> </ul> |                | 33             | VIII-2<br>IX-1 | 6.53<br>8.20 | Rukovodilac<br>službe<br>1,20   |
| 2          | Doktor -pojedinač  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Visoko obrazovanje u obimu od 360 (CSPK) kredita,</li> <li>- VII 1 nivo kvalifikacije obrazovanja</li> <li>- Medicinski fakultet(dr. medicine, spec.urgentne medicine, pedijatar, spec.interne medicine i spec.medicine rada)</li> <li>-položeni stručni ispit</li> </ul>                     |                |                |                |              | ilac                            |
| 3          | Medicinska sestra /tehničar za rad u timu izabranog doktora za odrasle | <ul style="list-style-type: none"> <li>Srednje stručno obrazovanje u obimu od 240 (CSPK) ili više stručno obrazovanje u obimu od 120 (CSPK) kredita,</li> <li>- IV, V nivo kvalifikacije obrazovanja</li> <li>- Medicinska škola</li> <li>- položeni stručni ispit</li> </ul>  |                | 39             | V-2            | 4,00         | Glavna sestra<br>službe<br>0,80 |

JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 2244  
Datum: 22.04.2016.god

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (SL.List Crne Gore br.49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** ( u daljem tekstu: Poslodavac ) i **dr Vučetić Sonja** sa boravištem u Nikšiću **JMBG** (u daljem tekstu:Zaposleni ) zaključuju:

## UGOVOR O RADU

### Član 1.

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

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

### Član 2.

Zaposlena **Dr Sonja Vučetić** se raspoređuje na radno mjesto **Id za odrasle u JZU Dom zdravlja Nikšić** - za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen VII-1 ili VII-2 stepen stručne spreme radno iskustvo 12 mjeseci i položen državni ispit.

### Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme od **9 mjeseci** u periodu od **21.04.2016. god. – 21.01.2017.god.**

### Član 4.

Zaposlena je dužna da stupi na rad dana **21.04.2016.godine**

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

### Član 5.

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

### Član 6.

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

### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova **IX-2** sa koeficijentom **8.25** Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje:\_\_\_\_\_.

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

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

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

#### **Član 8.**

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

#### **Član 9.**

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

#### **Član 10.**

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

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

#### **Član 11.**

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

#### **Član 12.**

Nakon isteka ugovora o radu zaposlena stiče pravo da dobije specijalizaciju po izboru u skladu sa mogućnostima zdravstvene Ustanove.

U slučaju statusnih promjena ova se obaveza prenosi na njegovog pravnog sledbenika.

#### **Član 13**

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

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

#### **Član 14.**

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

#### **Član 15.**

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom, aktom o sistematizaciji radnih mjesta i ovim Ugovorom, a naročito: da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao u skladu

sa pravilima struke, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da čuva imovinu poslodavca, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu Poslodavca obavijesti nadležna ovlaštena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posljedica, da odmah, a najkasnije u roku od 3 dana obavijesti Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku izostanak opravda, da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti, da se pridržava mjera zaštite na radu, da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca, da na radnom mjestu ne koristi alkohol i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

#### **Član 16.**

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

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

- **novčana kazna** ( do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Član 17.

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

#### Član 18.

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

#### Član 19.

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

#### Član 20.

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

#### Član 21.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

#### Član 22.

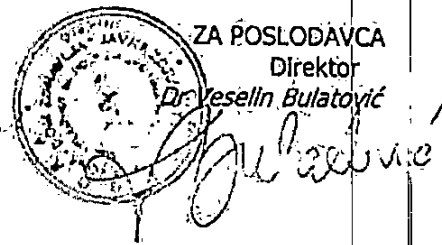
Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu zaposleni i poslodavac, ili lice koje on ovlasti.

#### Član 23.

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

ZAPOSLENI  
*Dr. Sonja Vucetić*  
*Suzana Vučen*

ZA POSLODAVCA  
Direktor  
*Dr. Veselin Bulatović*



Dostavljeno:

- zaposlenom
- ek. fin. službi
- dosije
- arhivi

**DZ NIKŠIĆ  
A-IZABRANI DOKTORI**

**IZABRANI DOKTOR ZA ODRASLE**

| Redni broj | Radno mjesto   | Uslovi   | Radno iskustvo | Broj izvršioaca | Grupa          | K1           | K2                           |
|------------|--|--|----------------|-----------------|----------------|--------------|------------------------------|
| 1          | Izabrani doktor za odrasle   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Visoko obrazovanje u obimu od 360 (CSPK) kredita,</li> <li>- VII 1 nivo kvalifikacije obrazovanja</li> <li>- Medicinski fakultet(dr. medicine, spec.opšte medicine,spec.urgentne medicine, pedijatar, spec.interne medicine i spec.medicine rada)</li> <li>-položeni stručni ispit</li> </ul> |                | 33              | VIII-2<br>IX-1 | 6.53<br>8.20 | Rukovodilac službe<br>1,20   |
| 2          | Doktor -pojedinaac   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Visoko obrazovanje u obimu od 360 (CSPK) kredita,</li> <li>- VII 1 nivo kvalifikacije obrazovanja</li> <li>- Medicinski fakultet(dr. medicine, spec.urgentne medicine, pedijatar, spec.interne medicine i spec.medicine rada)</li> <li>-položeni stručni ispit</li> </ul>                     |                |                 |                |              | ilac                         |
| 3          | Medicinska sestra /tehničar za rad u timu izabranog doktora za odrasle | <ul style="list-style-type: none"> <li>Srednje stručno obrazovanje u obimu od 240 (CSPK) ili više stručno obrazovanje u obimu od 120 (CSPK) kredita,</li> <li>- IV, V nivo kvalifikacije obrazovanja</li> <li>- Medicinska škola</li> <li>- položeni stručni ispit</li> </ul>  |                | 39              | V-2            | 4,00         | Glavna sestra službe<br>0,80 |



JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 431  
Datum: 22.01.2017.god

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (SL.List Crne Gore br.49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Radoja Đakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** ( u daljem tekstu: Poslodavac ) i **dr Vučetić Sonja** sa boravištem u Podgorici **JMBG** (u daljem tekstu:Zaposleni ) zaključuju:

## UGOVOR O RADU

### Član 1.

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

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

### Član 2.

Zaposlena Dr Sonja Vučetić se raspoređuje na radno mjesto Id za odrasle u JZU Dom zdravlja Nikšić - za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen VII-1 ili VII-2 stepen stručne spremlje radno iskustvo 12 mjeseci i položen državni ispit.

### Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme od **12 mjeseci** u periodu od **22.01.2017. god. –22.01.2018.god.**

### Član 4.

Zaposlena je dužna da stupi na rad dana **22.01.2017.godine**

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

### Član 5.

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

### Član 6.

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

### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova **IX-2** sa koeficijentom **8.25** Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje:\_\_\_\_\_.

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

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

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

#### **Član 8.**

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

#### **Član 9.**

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

#### **Član 10.**

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

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

#### **Član 11.**

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

#### **Član 12.**

Nakon isteka ugovora o radu zaposlena stiče pravo da dobije specijalizaciju po izboru u skladu sa mogućnostima zdravstvene Ustanove.

U slučaju statusnih promjena ova se obaveza prenosi na njegovog pravnog sledbenika.

#### **Član 13**

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

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

#### **Član 14.**

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

#### **Član 15.**

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom, aktom o sistematizaciji radnih mjesta i ovim Ugovorom, a naročito: da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao u skladu

sa pravilima struke, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da čuva imovinu poslodavca, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu Poslodavca obavijesti nadležna ovlaštena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica, da odmah, a najkasnije u roku od 3 dana obavijesti Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku izostanak opravda, da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti, da se pridržava mjera zaštite na radu, da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca, da na radnom mjestu ne koristi alkohol i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

#### **Član 16.**

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

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

- **novčana kazna** ( do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Član 17.

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

#### Član 18.

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

#### Član 19.

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

#### Član 20.

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

#### Član 21.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

#### Član 22.

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

#### Član 23.

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

ZAPOSLENI  
*Dr. Sonja Vučetić*  
*Dr. Veselin Bulatović*

ZA POSLODAVCA  
Direktor  
*Dr. Veselin Bulatović*

Dostavljeno:

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

JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 5911  
Datum: 11.11.2016

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (SL.List Crne Gore br.49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** (u daljem tekstu: Poslodavac ) i **Gardašević Verica** sa boravištem u Nikšiću **JMBG** (u daljem tekstu: Zaposleni ) zaključuju:

## UGOVOR O RADU

### Član 1.

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

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

### Član 2.

Zaposlena **Gardašević Verica** se raspoređuje na radno mjesto **Sanitarni tehničar u JZU Dom zdravlja Nikšić** za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen stepen stručne spreme **IV** stepen stručne spreme, položen državni ispit i radno iskustvo od 12 mjeseci.

### Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme od **2 mjeseca** u periodu od **08.11.2016-08.01.2017.god.**

### Član 4.

Zaposlena je dužna da stupi na rad **08.11.2016** godine

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

### Član 5.

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

### Član 6.

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

### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova **V-2** sa koeficijentom **5.05** Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje: \_\_\_\_\_.

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

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

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

#### **Član 8.**

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

#### **Član 9.**

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

#### **Član 10.**

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

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

#### **Član 11.**

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

#### **Član 12.**

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

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

#### **Član 13.**

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

#### **Član 14.**

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

pridržava mjera zaštite na radu, da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca, da na radnom mjestu ne koristi alkohol i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

#### **Član 15.**

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

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

- **novčana kazna** ( do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Član 16.

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

#### Član 17.

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

#### Član 18.

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

#### Član 19.

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

#### Član 20.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

#### Član 21.

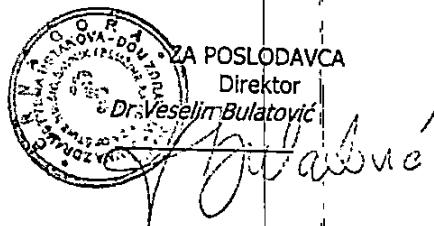
Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu zaposleni i poslodavac, ili lice koje on ovlasti.

#### Član 22.

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

ZAPOSLENI  
Verica Gardašević  
*Verica Gardašević*

POSLODAVCA  
Direktor  
Dr. Veseljin Bulatović  
*Veseljin Bulatović*



Dostavljeno:

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



**d) Higijensko-epidemiološka služba**

|                                 |  |   |              |              |                              |
|---------------------------------|--|---|--------------|--------------|------------------------------|
| Doktor specijalista epidemiolog | Visoko obrazovanje u obimu od 360 (CSPK) kredita,<br>- VII 1 nivo kvalifikacije obrazovanja<br>- Medicinski fakultet<br>- specijalista epidemiolog   | 2 | IX-2         | 8,35         |                              |
| Sanitarni tehničar              | Srednje stručno obrazovanje, u obimu od 240 (CSPK) ili više stručno obrazovanje u obimu od 120(CSPK) kredita,<br>- IV, V nivo kvalifikacije obrazovanja<br>- medicinska škola, sanitarni smjer<br>- položeni stručni ispit | 4 | V-2<br>VII-1 | 4,00<br>4,63 | Glavna sestra službe<br>0,80 |

JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 40  
Datum: 10.01.2017

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (SL.List Crne Gore br.49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** ( u daljem tekstu: Poslodavac ) i **Gardašević Verica** sa boravištem u Nikšiću **JMBG** (u daljem tekstu:Zaposleni ) zaključuju:

## UGOVOR O RADU

### Član 1.

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

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

### Član 2.

Zaposlena **Gardašević Verica** se raspoređuje na radno mjesto **Sanitarni tehničar u JZU Dom zdravlja Nikšić** za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen stepen stručne spreme **IV** stepen stručne spreme, položen državni ispit i radno iskustvo od 12 mjeseci.

### Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme od **2 mjeseca** u periodu od **09.01.2017-09.03.2017.god.**

### Član 4.

Zaposlena je dužna da stupi na rad **09.01.2017** godine

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

### Član 5.

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

### Član 6.

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

### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova **V-2** sa koeficijentom **5.05** Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje:\_\_\_\_\_.

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

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

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

#### **Član 8.**

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

#### **Član 9.**

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

#### **Član 10.**

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

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

#### **Član 11.**

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

#### **Član 12.**

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

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

#### **Član 13.**

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

#### **Član 14.**

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

pridržava mjera zaštite na radu, da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca, da na radnom mjestu ne koristi alkohol i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

### **Član 15.**

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

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

- **novčana kazna** ( do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Član 16.

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

#### Član 17.

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

#### Član 18.

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

#### Član 19.

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

#### Član 20.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

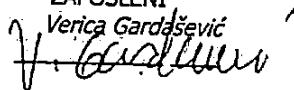
#### Član 21.

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

#### Član 22.

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

ZAPOSLENI

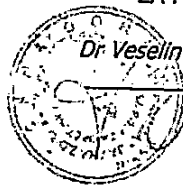
ZAPOSLENI  
Verica Gardasević  


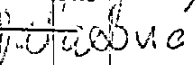
Dostavljeno:

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

ZA POSLODAVCA

ZA POSLODAVCA  
Direktor  
Dr. Veselin Bulatović





JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 213  
Datum: 17.01.2017.god.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (SL.List Crne Gore br.49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** ( u daljem tekstu: Poslodavac ) i **Kočović Jelena** sa prebivalištem u Nikšiću **JMBG** (u daljem tekstu:Zaposleni ) zaključuju:

## UGOVOR O RADU

### Član 1.

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

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

### Član 2.

Zaposleni **Kočović Jelena** se raspoređuje na radno mjesto **laboratorijski tehničar u JZU Dom zdravlja Nikšić** za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen **IV, VI ili VII** stepen stručne spreme radno iskustvo od **6 mjeseci** i položen državni ispit.

### Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na **određeno vrijeme u trajanju od 3 mjeseca i to od 13.01.2017.godine do 13.04.2017.godine.**

### Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana **13.01.2017.godine**.

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

### Član 5.

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

### Član 6.

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

### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova **V-3** sa koeficijentom **5,35** Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje: \_\_\_\_\_.

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

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

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

#### **Član 8.**

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

#### **Član 9.**

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

#### **Član 10.**

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

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

#### **Član 11.**

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

#### **Član 12.**

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

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

#### **Član 13.**

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

#### **Član 14.**

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

#### **Član 15.**

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

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

- **novčana kazna** ( do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

**Lakše povrede radnih obaveza su:**

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

**Teže povrede radnih obaveza su:**

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

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

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

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

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

**Član 16.**



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

#### Član 17.

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

#### Član 18.

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

#### Član 19.

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

#### Član 20.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

#### Član 21.

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

#### Član 22.

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

ZAPOSLENI

Kočović Jelena

*Kočović Jelena*

ZA POSLODAVCA

Direktor

Dr. Veselin Bulatović



Dostavljeno:

- zaposlenom
- ek. fin. službi
- došije
- arhivi

JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 5285  
Datum: 11.10.2016.god.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (SL.List Crne Gore br.49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** ( u daljem tekstu: Poslodavac ) i **Kočović Jelena** sa prebivalištem u Nikšiću **JMBG** (u daljem tekstu:Zaposleni ) zaključuju:

## UGOVOR O RADU

### Član 1.

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

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

### Član 2.

Zaposleni **Kočović Jelena** se raspoređuje na radno mjesto laboratorijski tehničar u JZU Dom zdravlja Nikšić za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen IV, VI ili VII stepen stručne spreme radno iskustvo od 6 mjeseci i položen državni ispit.

### Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na **određeno vrijeme u trajanju od 3 mjeseca i to od 12.10.2016.godine do 12.01.2017.godine.**

### Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana **12.10.2016.godine.godine**

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

### Član 5.

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

### Član 6.

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

### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova **V-3** sa koeficijentom **5,35** Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje:

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

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

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

#### **Član 8.**

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

#### **Član 9.**

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

#### **Član 10.**

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

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

#### **Član 11.**

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

#### **Član 12.**

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

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

#### **Član 13.**

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

#### **Član 14.**

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

#### **Član 15.**

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

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

- **novčana kazna** ( do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

**Lakše povrede radnih obaveza su:**

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

**Teže povrede radnih obaveza su:**

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

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

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

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

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

**Član 16.**

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

#### Član 17.

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

#### Član 18.

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

#### Član 19.

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

#### Član 20.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

#### Član 21.

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

#### Član 22.

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

ZAPOSLENI.

Kočović Jelena

*Kočović Jelena*

ZA POSLODAVCA

Direktor

Dr. Veselin Bulatović



Dostavljeno:

- zaposlenom
- ek. fin. službi
- dosije
- arhivi

**B2 CENTAR ZA DIJAGNOSTIKU (mikrobiološka)****Mikrobiološka dijagnostika**

|    |  |   |  |    |  |       |      |                            |
|----|--|---|--|----|--|-------|------|----------------------------|
| 14 | Doktor-specijalista mikrobiolog  | Visoko obrazovanje u obimu od 360 (CSPK) kredita,<br>- VII 1 nivo kvalifikacije obrazovanja<br>- Medicinski fakultet (spec. mikrobiologije)   |  | 3  |  | IX-2  | 8,35 | Rukovodilac službe<br>1,20 |
| 15 | Laboratorijski tehničar u mikrobiološkoj laboratoriji  | Srednje stručno obrazovanje u obimu od 240 (CSPK) ili više stručno obrazovanje u obimu od 120 (CSPK) kredita,<br>- IV, V nivo kvalifikacije obrazovanja<br>- Medicinska škola, smjer laborant<br>- položeni stručni ispit |  | 11 |  | V-3   | 4,28 | Glavni laborant<br>0,80    |
| 16 | Strukovni medicinsko laboratorijski tehnolog/inženjer medicinsko laboratorijske dijagnostike | Visoko obrazovanje u obimu od 180 ili 240 (CSPK) kredita<br>- VI, VII nivo kvalifikacije obrazovanja<br>- Fakultet zdravstvenog usmjerenja<br>- položeni stručni ispit  |  |    |  | VII-4 | 5,31 | biac                       |

**B3 CENTAR ZA MENTALNO ZDRAVLJE**

JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 5878  
Datum: 10.11.2016

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (SL.List Crne Gore br.49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** ( u daljem tekstu: Poslodavac ) i **Mijušković Boro** sa boravištem u Nikšiću (u daljem tekstu:Zaposleni ) zaključuju:

## UGOVOR O RADU

### Član 1.

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

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

### Član 2.

Zaposleni **Mijušković Boro** se raspoređuje na radno mjesto **medicinskog tehničara u organizacionoj cjelini Id za odrasle u JZU Dom zdravlja Nikšić**, za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen IV ili VI stepen stručne sprema radnog iskustvo od **12 mjeseci** i položen državni ispit.

### Član 3.

Zaposlena zasniva radni odnos na **određeno vrijeme od 2 mjeseca u periodu od 14.11.2016 do 14.01.2017.godine**

### Član 4.

Zaposlena je dužna da stupi na rad dana **14.11.2016.godine**

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

### Član 5.

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

### Član 6.

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

### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova **V-2** sa koeficijentom **5.05** Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje:\_\_\_\_\_.

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

- do 10 godina 0,50 %

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

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

#### Član 8.

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

#### Član 9.

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

#### Član 10.

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

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

#### Član 11.

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

#### Član 12.

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

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

#### Član 13.

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

#### Član 14.

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

#### Član 15.



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

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

- **novčana kazna** ( do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

**Lakše povrede radnih obaveza su:**

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

**Teže povrede radnih obaveza su:**

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

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

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

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

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

**Član 16.**

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

**Član 17.**

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

**Član 18.**

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

**Član 19.**

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

**Član 20.**

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

**Član 21.**

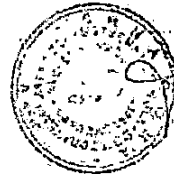
Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu zaposleni i poslodavac, ili lice koje on ovlasti.

**Član 22.**

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

ZAPOSLENI  
Mijušković Boro  
*Mijušković Boro*

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



ZA POSLODAVCA  
Direktor  
Dr. Veselin Bulatović

*Bulatović*

**DZ NIKŠIĆ  
A-IZABRANI DOKTORI**

**IZABRANI DOKTOR ZA ODRASLE**

| Redni broj | Radno mjesto   | Uslovi   | Radno iskustvo | Broj izvršioca | Grupa          | K1           | K2                                  |
|------------|--|--|----------------|----------------|----------------|--------------|-------------------------------------|
| 1          | Izabrani doktor za odrasle   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Visoko obrazovanje u obimu od 360 (CSPK) kredita,</li> <li>- VII 1 nivo kvalifikacije obrazovanja</li> <li>- Medicinski fakultet(dr. medicine, spec.opšte medicine,spec.urgentne medicine, pedijatar, spec.interne medicine i spec.medicine rada)</li> <li>-položeni stručni ispit</li> </ul> |                | 33             | VIII-2<br>IX-1 | 6.53<br>8.20 | Rukovodilac<br>službe<br>1,20       |
| 2          | Doktor -pojedinaac   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Visoko obrazovanje u obimu od 360 (CSPK) kredita,</li> <li>- VII 1 nivo kvalifikacije obrazovanja</li> <li>- Medicinski fakultet(dr. medicine, spec.urgentne medicine, pedijatar, spec.interne medicine i spec.medicine rada)</li> <li>-položeni stručni ispit</li> </ul>                     |                |                |                |              | Isic                                |
| 3          | Medicinska sestra /tehničar za rad u timu izabranog doktora za odrasle | <ul style="list-style-type: none"> <li>Srednje stručno obrazovanje u obimu od 240 (CSPK) ili više stručno obrazovanje u obimu od 120 (CSPK) kredita,</li> <li>- IV, V nivo kvalifikacije obrazovanja</li> <li>- Medicinska škola</li> <li>- položeni stručni ispit</li> </ul>  |                | 39             | V-2            | 4,00         | Glavna<br>sestra<br>službe<br>0,80. |

30

JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 204  
Datum: 17.01.2017

## Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (SL.List Crne Gore br.49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** ( u daljem tekstu: Poslodavac ) i **Mijušković Boro** sa boravištem u Nikšiću (u daljem tekstu:Zaposleni ) zaključuju:

### UGOVOR O RADU

#### Član 1.

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

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

#### Član 2.

Zaposleni **Mijušković Boro** se raspoređuje na radno mjesto **medicinskog tehničara u organizacionoj cjelini Id za odrasle u JZU Dom zdravlja Nikšić** za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen IV ili VI stepen stručne spreme radno iskustvo od **12 mjeseci** i položen državni ispit.

#### Član 3.

Zaposlena zasniva radni odnos na **određeno vrijeme od 3 mjeseca u periodu od 16.01.2017 do 16.04.2017.godine**

#### Član 4.

Zaposlena je dužna da stupi na rad dana **16.01.2017.godine**

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

#### Član 5.

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

#### Član 6.

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

#### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova **V-2** sa koeficijentom **5,05** Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje:\_\_\_\_\_.

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

- do 10 godina 0,50 %

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

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

#### Član 8.

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

#### Član 9.

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

#### Član 10.

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

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

#### Član 11.

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

#### Član 12.

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

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

#### Član 13.

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

#### Član 14.

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

#### Član 15.

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

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

- **novčana kazna** ( do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ) za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

**Lakše povrede radnih obaveza su:**

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

**Teže povrede radnih obaveza su:**

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

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

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

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

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

**Član 16.**

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

**Član 17.**

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

**Član 18.**

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

**Član 19.**

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

**Član 20.**

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

**Član 21.**

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

**Član 22.**

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

ZAPOSLENI  
Mijušković Boro  
*Mijušković Boro*

Dostavljeno:

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



ZA POSLODAVCA  
Direktor  
Veselin Bulatović

*Veselin Bulatović*

JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 908  
Datum: 06.02.2017.god.

## Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (SL.List Crne Gore br.49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** ( u daljem tekstu: Poslodavac ) i **Milica Damjanović** sa boravištem u Nikšiću **JMBG** (u daljem tekstu:Zaposleni ) zaključuju:

### UGOVOR O RADU

#### Član 1.

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

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

#### Član 2.

Zaposlena **Milica Damjanović** se raspoređuje na radno mjesto **fizioterapeuta u jedinici za fizikalnu terapiju primarnog nivoa** za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen VI stepen stručne spreme i položen stručni ispit.

#### Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme od **06.02.2017.god.** – **06.03.2017.god.**

#### Član 4.

Zaposlena je dužan da stupi na rad dana **06.02.2017.** godine

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

#### Član 5.

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

#### Član 6.

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

#### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova **VII-2** sa koeficijentom **5.96** Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje:\_\_\_\_\_.

Zarada zaposlene će se isplaćivati iz sredstava JZU Dom zdravlja Nikšić.



Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

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

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

#### **Član 8.**

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

#### **Član 9.**

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

#### **Član 10.**

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

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

#### **Član 11.**

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

#### **Član 12.**

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

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

#### **Član 13.**

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

#### **Član 14.**

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

pridržava mjera zaštite na radu, da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca, da na radnom mjestu ne koristi alkohol i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

#### Član 15.

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

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

- **novčana kazna** ( do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

#### Lakše povrede radnih obaveza su:

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

#### Teže povrede radnih obaveza su:

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

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

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

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

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

#### Član 16.

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

#### Član 17.

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

#### Član 18.

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

#### Član 19.

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

#### Član 20.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

#### Član 21.

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

#### Član 22.

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

ZAPOSLENI  
Milica Damjanović  
*Milica Damjanović*

ZA POSLODAVCA  
Direktor  
Dr. Veselin Bulatović  
*[Stamp and signature]*

Dostavljeno:

- zaposlenom
- ek. fin. službi
- dosije
- arhivi

**C2 JEDINICA ZA FIZIKALNU TERAPIJU PRIMARNOG NIVO**

Fizioterapeut

- Više stručno obrazovanje u obimu od 120(CSPK) kredita
- Visoko obrazovanje u obimu od 180 (CSPK) kredita
- V, VI nivo kvalifikacije obrazovanja
- Fakultet zdravstvenog usmjerenja-za fizioterapiju
- edukacija za rad u primarnoj ZZ
- položeni stručni

**C3 JEDINICA ZA SANITETSKI PREVOZ**



JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 5877  
Datum: 10.11.2016.god.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (SL.List Crne Gore br.49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** (u daljem tekstu: Poslodavac ) i **Mrkajić Koviljka** sa boravištem u Nikšiću **JMBG** (u daljem tekstu:Zaposleni ) zaključuju:

## UGOVOR O RADU

### Član 1.

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

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

### Član 2.

Zaposlena **Mrkajić Koviljka** se raspoređuje na radno mjesto **Radnice na održavanju čistoće u JZU Dom zdravlja Nikšić** za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen stepen stručne spreme Nk bez obzira na radno iskustvo.

### Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme od 2 mjeseca i to u periodu **14.11.2016-14.01.2017.god.**

### Član 4.

Zaposlena je dužan da stupi na rad dana **14.11.2016.** godine

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

### Član 5.

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

### Član 6.

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

### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova **I-2** sa koeficijentom **2,96** Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje:\_\_\_\_\_.

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

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

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

Zarada zaposlene će se isplaćivati iz sredstava JZU Dom zdravlja Nikšić

#### **Član 8.**

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

#### **Član 9.**

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

#### **Član 10.**

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

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

#### **Član 11.**

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

#### **Član 12.**

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

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

#### **Član 13.**

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

#### **Član 14.**

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom, aktom o sistematizaciji radnih mjesta i ovim Ugovorom, a naročito: da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao u skladu sa pravilima struke, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da čuva imovinu poslodavca, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu Poslodavca obavijesti nadležna ovlaštena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica, da odmah,

a najkasnije u roku od 3 dana obavijesti Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku izostanak opravda, da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti, da se pridržava mjera zaštite na radu, da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca, da na radnom mjestu ne koristi alkohol i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

#### **Član 15.**

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

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

- **novčana kazna** ( do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Član 16.

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

#### Član 17.

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

#### Član 18.

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

#### Član 19.

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

#### Član 20.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

#### Član 21.

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

#### Član 22.

Ovaj Ugovor je sačinjen u 4 ( četiri ) istovjetna primjerka, od kojih se, nakon potpisa i

ZAPOSLENI

Mirkačić Koviljka  
*Mirkačić Koviljka*



ZA POSLODAVCA

Direktor

*Dr. Veselin Bulatović*

*V. Bulatović*

Dostavljeno:

- zaposlenom
- ek.fin.službi
- doslje
- 
- arhivi



## F4 - TEHNIČKI SERVIS

|    |  |   |  |    |       |              |  |
|----|--|---|--|----|-------|--------------|--|
| 58 | Referent za tehničko održavanje medicinske i računarske opreme | Više stručno obrazovanje u obimu od 120 (CSPK) kredita<br>-Visoko obrazovanje u obimu od 180 ili 240(CSPK) kredita,<br>- V, VI ili VII 1 nivo kvalifikacije obrazovanja |  | 1  | VII-1 | 4,63         |  |
| 59 | Higijeničarka,kuvarica, radnica u vešereju                     | Osnovno obrazovanje   |  | 15 | I-1   | 2,04<br>3,26 |  |

JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 212  
Datum: 17.01.2017god.

## Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (Sl. List Crne Gore br. 49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul. Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** (u daljem tekstu: Poslodavac) i **Mrkajić Koviljka** sa boravištem u Nikšiću **JMBG** (u daljem tekstu: Zaposleni) zaključuju:

### UGOVOR O RADU

#### Član 1.

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

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

#### Član 2.

Zaposlena **Mrkajić Koviljka** se raspoređuje na radno mjesto **Radnice na održavanju čistoće u JZU Dom zdravlja Nikšić** za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen stepen stručne spreme Nk bez obzira na radno iskustvo.

#### Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme od 3 mjeseca i to u periodu **16.01.2017.god. -16.04.2017**

#### Član 4.

Zaposlena je dužan da stupi na rad dana **16.01.2017.** godine

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

#### Član 5.

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

#### Član 6.

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

#### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova **I-2** sa koeficijentom **2,96** Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje:\_\_\_\_\_.

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

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

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

Zarada zaposlene će se isplaćivati iz sredstava JZU Dom zdravlja Nikšić

#### **Član 8.**

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

#### **Član 9.**

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

#### **Član 10.**

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

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

#### **Član 11.**

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

#### **Član 12.**

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

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

#### **Član 13.**

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

#### **Član 14.**

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom, aktom o sistematizaciji radnih mjesta i ovim Ugovorom, a naročito: da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao u skladu sa pravilima struke, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da čuva imovinu poslodavca, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu Poslodavca obavijesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica, da odmah,

a najkasnije u roku od 3 dana obavijesti Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku izostanak opravda, da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti, da se pridržava mjera zaštite na radu, da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca, da na radnom mjestu ne koristi alkohol i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

#### **Član 15.**

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

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

- **novčana kazna** ( do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Član 16.

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

#### Član 17.

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

#### Član 18.

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

#### Član 19.

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

#### Član 20.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

#### Član 21.

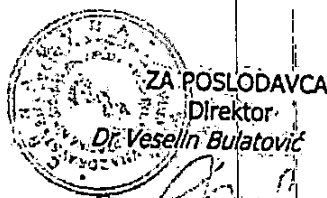
Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu zaposleni i poslodavac, ili lice koje on ovlasti.

#### Član 22.

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

ZAPOSLENI  
Mrkajić Koviljka  
*Mrkajić Koviljka*

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



JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 645  
Datum: 08.02.2017

## Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (Sl.List Crne Gore br.49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** (u daljem tekstu: Poslodavac) i **Sekulić Milun** sa boravištem u Nikšiću **JMBG** (u daljem tekstu: Zaposleni) zaključuju:

### UGOVOR O RADU

#### Član 1.

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

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

#### Član 2.

Zaposleni **Sekulić Milun** se raspoređuje na radno mjesto **medicinskog tehničara u u JZU Dom zdravlja Nikšić – ZS Velimlje** za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen IV, VI ili VII stepen stručne spreme radno iskustvo od **12 mjeseci** i položen državni ispit.

#### Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na **određeno vrijeme od 12 mjeseci i to od 09.02.2017. godine do 09.02.2018.godine.**

#### Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana **09.02.2017.godine**

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

#### Član 5.

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

#### Član 6.

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

#### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova **V-2** sa koeficijentom **5,05** Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje:\_\_\_\_\_.

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

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

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

#### **Član 8.**

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

#### **Član 9.**

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

#### **Član 10.**

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

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

#### **Član 11.**

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

#### **Član 12.**

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

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

#### **Član 13.**

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

#### **Član 14.**

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

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

#### **Član 15.**

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

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

- **novčana kazna** ( do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

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

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

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

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

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

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



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

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

#### Član 16.

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

#### Član 17.

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

#### Član 18.

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

#### Član 19.

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

#### Član 20.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

#### Član 21.

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

#### Član 22.

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

ZAPOSLENI

Sekulić Milun

*Sekulić Milun*

Dostavljeno:

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



ZAPOSLODAVCA

Direktor

Dr. Veselin Bulatović

*Dr. Veselin Bulatović*

JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 560  
Datum: 08.02.2016

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (Sl. List Crne Gore br.49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul. Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** (u daljem tekstu: Poslodavac) i **Sekulić Milun** sa boravištem u Nikšiću **JMBG** (u daljem tekstu: Zaposleni) zaključuju:

## UGOVOR O RADU

### Član 1.

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

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

### Član 2.

Zaposleni **Sekulić Milun** se raspoređuje na radno mjesto **medicinskog tehničara u u JZU Dom zdravlja Nikšić – ZS Velimlje** za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen **IV, VI ili VII** stepen stručne spreme radno iskustvo od **12 mjeseci** i položen državni ispit.

### Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na **određeno vrijeme od 12 mjeseci i to od 08.02.2016 godine do 08.02.2017.godine.**

### Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana **08.02.2016.godine**

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

### Član 5.

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

### Član 6.

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

### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova **V-2** sa koeficijentom **4.00** Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje: \_\_\_\_\_.

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

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

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

#### **Član 8.**

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

#### **Član 9.**

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

#### **Član 10.**

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

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

#### **Član 11.**

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

#### **Član 12.**

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

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

#### **Član 13.**

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

#### **Član 14.**

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

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

#### **Član 15.**

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

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

- **novčana kazna** ( do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Član 16.

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

#### Član 17.

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

#### Član 18.

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

#### Član 19.

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

#### Član 20.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

#### Član 21.

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

#### Član 22.

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

ZAPOSLENI:

Sekulić Milun

*Sekulić Milun*

Dostavljeno:

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



ZA POSLODAVCA

Direktor

Dr Veselin Bulatović

*Bulatović*

# DZ NIKŠIĆ A-IZABRANI DOKTORI

## IZABRANI DOKTOR ZA ODRASLE

| Redni broj | Radno mjesto   | Uslovi   | Radno iskustvo | Broj izvršioaca | Grupa          | K1           | K2                              |
|------------|--|--|----------------|-----------------|----------------|--------------|---------------------------------|
| 1          | Izabrani doktor za odrasle   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Visoko obrazovanje u obimu od 360 (CSPK) kredita,</li> <li>- VII 1 nivo kvalifikacije obrazovanja</li> <li>- Medicinski fakultet(dr. medicine, spec.opšte medicine,spec.urgentne medicine, pedijatar, spec.interne medicine i spec.medicine rada)</li> <li>-položeni stručni ispit</li> </ul> |                | 33              | VIII-2<br>IX-1 | 6.53<br>8.20 | Rukovodilac<br>službe<br>1,20   |
| 2          | Doktor -pojedinaac   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Visoko obrazovanje u obimu od 360 (CSPK) kredita,</li> <li>- VII 1 nivo kvalifikacije obrazovanja</li> <li>- Medicinski fakultet(dr. medicine, spec.urgentne medicine, pedijatar, spec.interne medicine i spec.medicine rada)</li> <li>-položeni stručni ispit</li> </ul>                     |                |                 |                |              | Služba                          |
| 3          | Medicinska sestra /tehničar za rad u timu izabranog doktora za odrasle | <ul style="list-style-type: none"> <li>Srednje stručno obrazovanje u obimu od 240 (CSPK) ili više stručno obrazovanje u obimu od 120 (CSPK) kredita,</li> <li>- IV, V nivo kvalifikacije obrazovanja</li> <li>- Medicinska škola</li> <li>- položeni stručni ispit</li> </ul>  |                | 39              | V-2            | 4,00         | Glavna sestra<br>službe<br>0,80 |

JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 5114  
Datum:04.10.2016.god.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (SL.List Crne Gore br.49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** (u daljem tekstu: Poslodavac ) i **Nenezic Ivana** sa boravištem u Nikšiću **JMBG** (u daljem tekstu:Zaposleni ) zaključuju:

## UGOVOR O RADU

### Član 1.

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

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

### Član 2.

Zaposlena **Nenezic Ivana** se raspoređuje na radno mjesto **Radnice na održavanju čistoće u JZU Dom zdravlja Nikšić** za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen stepen stručne spremlje Nk bez obzira na radno iskustvo.

### Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme od 2 mjeseca i to u periodu **03.10.2016.god. 03.12.2017**

### Član 4.

Zaposlena je dužan da stupi na rad dana **03.10.2016.** godine

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

### Član 5.

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

### Član 6.

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

### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova **I-2** sa koeficijentom **2,96** Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje: \_\_\_\_\_

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

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

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

Zarada zaposlene će se isplaćivati iz sredstava JZU Dom zdravlja Nikšić

#### **Član 8.**

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

#### **Član 9.**

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

#### **Član 10.**

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

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

#### **Član 11.**

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

#### **Član 12.**

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

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

#### **Član 13.**

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

#### **Član 14.**

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom, aktom o sistematizaciji radnih mjesta i ovim Ugovorom, a naročito: da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao u skladu sa pravilima struke, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da čuva imovinu poslodavca, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu Poslodavca obavijesti nadležna ovlašćena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica, da odmah,



a najkasnije u roku od 3 dana obavijesti Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku izostanak opravda, da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti, da se pridržava mjera zaštite na radu, da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca, da na radnom mjestu ne koristi alkohol i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

#### **Član 15.**

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

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

- **novčana kazna** ( do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Član 16.

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

#### Član 17.

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

#### Član 18.

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

#### Član 19.

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

#### Član 20.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

#### Član 21.

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

#### Član 22.

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

ZAPOSLENI

Nehezić Ivana

*Ivana Nehezić*

Dostavljeno:

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

ZA POSLODAVCA

Direktor

Dr. Veselin Bulatović



*Veselin Bulatović*

## F4 - TEHNICKI SERVIS

|    |  |   |  |    |       |              |  |
|----|--|---|--|----|-------|--------------|--|
| 58 | Referent za tehničko održavanje medicinske i računarske opreme | Više stručno obrazovanje u obimu od 120 (CSPK) kredita<br>-Visoko obrazovanje u obimu od 180 ili 240(CSPK) kredita,<br>- V, VI ili VII 1 nivo kvalifikacije obrazovanja |  | 1  | VII-1 | 4,63         |  |
| 59 | Higijeničarka,kuvarica, radnica u vešereju                     | Osnovno obrazovanje   |  | 15 | I-1   | 2,04<br>3,26 |  |

JZU Dom zdravlja Nikšić  
Broj: 18  
Datum: 03.01.2017.god.

## Ugovor o radu na određeno vrijeme

Na osnovu člana 21-25 Zakona o radu (Sl.List Crne Gore br.49/08) JZU Dom zdravlja Nikšić, sa sjedištem u Nikšiću, Ul.Radoja Dakića bb, koju zastupa **Direktor Dr Veselin Bulatović** ( u daljem tekstu: Poslodavac ) i **Nenezić Ivana** sa boravištem u Nikšiću **JMBG** (u daljem tekstu:Zaposleni ) zaključuju:

### UGOVOR O RADU

#### Član 1.

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

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

#### Član 2.

Zaposlena **Nenezić Ivana** se raspoređuje na radno mjesto **Radnice na održavanju čistoće u JZU Dom zdravlja Nikšić** za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen stepen stručne spremlje Nk bez obzira na radno iskustvo.

#### Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme u periodu **06.01.2017.god. – 03.02.2017**

#### Član 4.

Zaposlena je dužan da stupi na rad dana **06.01.2017.** godine

Ukoliko bez opravdanog razloga, u skladu sa Kolektivnim ugovorom, ne počne sa radom tog dana smatraće se da nije zasnovao radni odnos.

#### Član 5.

Zaposlena zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom od 8 časova dnevno u petodnevnoj radnoj nedjelji. Puno radno vrijeme u radnoj nedjelji iznosi 40 časova

#### Član 6.

Poslodavac ima pravo da izvrši preraspodjelu radnog vremena shodno odredbama člana 53 i 54 Zakona o radu /"Sl.list CG" br. 49/08/

#### Član 7.

Zarada zaposlenom određuje se na osnovu Zakona i GKU za zdravstvenu i socijalnu djelatnost, na način što je njegovo radno mjesto razvrstano u grupu poslova **I-2** sa koeficijentom **2,96** Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu dodatnog koeficijenta za rukovođenje:\_\_\_\_\_.

Zarada zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža i to:

- do 10 godina 0,50 %
- od 10 – 20 godina 0,75 %
- preko 20 godina 1,00 %

Zarada zaposlenom se može uvećati i po drugim osnovima u skladu sa kolektivnim ugovorima.

Zarada zaposlene će se isplaćivati iz sredstava JZU Dom zdravlja Nikšić

#### **Član 8.**

Zaposleni ima pravo na naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja po osnovu rada u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

#### **Član 9.**

Ugovorne strane su saglasne da se isplata zarade i naknade zarade vrši jedanput mjesečno, po pravilu do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do isteka narednog mjeseca za prethodni mjesec.

#### **Član 10.**

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno i godišnji odmor, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo sa rada, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

#### **Član 11.**

U slučaju potrebe procesa i organizacije rada zaposleni može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima.

#### **Član 12.**

Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sprovedi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom, propisanim mjerama i normativima zaštite na radu i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

#### **Član 13.**

Zaposleni podliježe disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

#### **Član 14.**

Zaposleni je dužan da se pridržava radnih obaveza utvrđenih Zakonom, Kolektivnim ugovorima, Statutom, aktom o sistematizaciji radnih mjesta i ovim Ugovorom, a naročito: da se pridržava radnog vremena, da savjesno i odgovorno obavlja povjereni mu posao u skladu sa pravilima struke, da izvršava odluke koje donosi Poslodavac, da čuva imovinu poslodavca, da o svakoj neispravnosti, oštećenjima i opasnosti po imovinu Poslodavca obavijesti nadležna

ovlašćena lica Poslodavca, uz lično preduzimanje mjera na otklanjanju posledica, da odmah, a najkasnije u roku od 3 dana obavijesti Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao i da po dolasku izostanak opravda, da stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti, da se pridržava mjera zaštite na radu, da čuva poslovnu tajnu, štiti i unapređuje poslovni ugled Poslodavca, da na radnom mjestu ne koristi alkohol i opojne droge, kao i druge obaveze koje podrazumijevaju poslovi koje zaposleni obavlja.

#### **Član 15.**

U slučaju da se zaposleni na radu ne pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorima i ovim Ugovorom, odgovara za povredu radne obaveze.

Za povredu radne obaveze zaposlenom se može izreći jedna od sledećih mjera:

- **novčana kazna** ( do 40% osnovne zarade zaposlenog u trajanju od 1-og do 6 mjeseci, prema osnovici za mjesec u kojem je odluka izrečena ), za lakšu povredu i
- **prestanak radnog odnosa**, za težu povredu radne obaveze.

#### **Lakše povrede radnih obaveza su:**

- neopravdano izostajanje sa rada 1 dan
- neobavješćavanje Poslodavca najkasnije u roku od 3 dana o spriječenosti dolaska na rad
- nepoštovanje radnog vremena
- prouzrokovanje manje materijalne štete
- neuredno i neodgovorno obavljanje poslova radnog mjesta
- davanje netačnih podataka o Poslodavcu
- neuredno i nesavjesno čuvanje službenih podataka
- nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano
- izazivanje nereda i učestvovanje u tuči na radnom mjestu
- nedolično ponašanje zaposlenog
- korišćenje sredstava poslodavca bez saglasnosti poslodavca, u manjem obimu
- odbijanje odnosno nepružanje stručne pomoći drugim zaposlenima.

#### **Teže povrede radnih obaveza su:**

- neopravdano odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze
- neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza
- nezakonito raspolaganje sredstvima rada i imovinom Poslodavca
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od 3 mjeseca uzastupno
- povreda propisa o zaštiti od elementarnih nepogoda, požara i opasnih materija i nepreduzimanje mjera za zaštitu zaposlenih i sredstava Poslodavca
- zloupotreba službenog položaja i prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne tajne
- zloupotreba prava korišćenja bolovanja
- ometanje zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza
- neizvršavanje odluka Poslodavca
- dolazak na rad u alkoholisanom stanju, opijanje na radnom mjestu i korišćenje opojnih droga
- samovoljno napuštanje radnog mjesta
- radnje ili ponašanje u vezi sa radom kojima je učinjeno krivično djelo.

Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže se uređuju Kolektivnim ugovorom.

u o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi nadležni organ Poslodavca, odnosno Direktor.

Ako zaposleni na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi štetu koju je zaposleni pretrpio na radu ili u vezi sa radom, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

#### Član 16.

Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj Ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

#### Član 17.

Svaka od ugovornih strana može ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada kroz aneks Ugovora o radu, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

#### Član 18.

Na prava i obaveze koja nijesu utvrđena ovim ugovorom primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i Kolektivnog ugovora.

#### Član 19.

Zaposleni je upoznat sa odredbama opštih akata poslodavca, na koje upućuju pojedinačne odredbe ovog Ugovora, i sa njima je saglasan.

#### Član 20.

U slučaju spora nadležan je Osnovni sud u Nikšiću.

#### Član 21.

Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu zaposleni i poslodavac, ili lice koje on ovlasti.

#### Član 22.

Ovaj Ugovor je sačinjen u 4 ( četiri ) istovjetna primjerka, od kojih se, nakon potpisa i ovjere, jedan primjerak uručuje zaposlenom, a tri primjerka zadržava Poslodavac.

ZAPOSLENI

Menezić Ivaria

*Ivaria Menezić*

ZA POSLODAVCA

Direktor

Dr Veselin Bulatović



Dostavljeno:

- zaposlenom
- ek.fin.sluzbi
- dosije
- 
- arhivi