

Na osnovu čl. 20, 31, Zakona o radu (»Sl.list CG« br.074/19 od 31.12.2019.),odredbi Opšteg kolektivnog ugovora (»Sl.list CG« br.14/14,) , čl.16. Zakon o zaštiti i zdravlju na radu (»Sl.list CG« br.34/14), čl.1. Pravilnika o pitanjima iz zaštite na radu koja treba urediti ugovorom o radu (»Sl.list RCG« br.67/05), čl.7 Zakona o zabrani zlostavljanja na radu (»Sl.list CG«, br.30/12), između

1. **JAVNO PREDUZEĆA ZA NACIONALNE PARKOVE CRNE GORE**, Trg Vojvode Bećir Bega Osmanagića br 16, PIB 02039460, (u daljem tekstu: POSLODAVAC koga zastupa director Vladimir Martinovic i
 2. Predrag Glušević,IV stepen ,sa JMB [redacted] daljem tekstu: ZAPOSLENI)
- Zaključili su u Podgorici, dana 29.12.2023 godine sljedeći

"JAVNO PREDUZEĆE ZA NACIONALNE
PARKOVE CRNE GORE SA PO"
Broj 01-4440
Podgorica 29. XII 2023

UGOVOR O RADU

Član 1.

Poslodavac i zaposleni ovim Ugovorom uređuju međusobna prava i obaveze koje proizilaze iz radnog odnosa (i po osnovu rada) radi izvršavanja poslova i radnih zadataka koje na osnovu ovog Ugovora preuzima zaposleni.

Član 2.

Zaposleni zasniva radni odnos kod Poslodavca na neodređeno vrijeme, počev od 29.12.2023 godine. na radnom mjestu supervisor Uprava JPNPCG,shodno Odluci o izboru broj 01-4440 od 28.12.2023.godine.

Zaposleni je dužan da stupi na rad **29.12.2023. godine.**

Član 3.

Zaposleni ima sledeći opis poslova:.

- Vršiti nadzor i kontrolu rada zaposlenih u službama zaštite i održavanja parka, kao i saradnika za video nadzor
- Po potrebi vrši nadzor u sklopu Monitoring centra
- Vršiti nadgledanje terena multikopterima-dronovima i ažurira evidencije o njihovoj upotrebi u skladu sa zakonom
- Prikuplja dokaze i daje predloge za pokretanje disciplinske odgovornosti zaposlenih
- Saraduje sa institucijama iz oblasti zaštite i bezbjednosti
- Kontroliše stanje infrastrukture na terenu
- Vršiti kontrolu naplate usluga
- Vršiti sve druge poslove iz djelokruga rada službe po nalogu Šefa službe i direktora Preduzeća kojima odgovara za svoj rad

Član 4.

Zarada zaposlenog se utvrđuje po koeficijentu 7 u neto iznosu od 586,00 eura, što predstavlja bruto iznos 693,00 eura, bez uračunatog minulog rada. Zaposleni ima pravo na naknadu zarade, uvećanje zarade i druga primanja u vezi sa radom utvrđena Zakonom, Kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Poslodavac se obavezuje da zaposlenom svakog mjeseca isplaćuje zaradu i druge naknade iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom.

Član 5.

Zaposleni će poslove radnog mjesta obavljati u Upravi JPNPCG. Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 sati nedjeljno.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada (pauza), dnevni odmor i nedeljni odmor a sve u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom i odlukom poslodavca.

Početak i kraj radnog vremena i korišćenje pauze za dnevni odmor utvrđuje Poslodavac u zavisnosti od potreba procesa rada.
Preraspodjelu radnog vremena po potrebi procesa rada utvrđuje Poslodavac.

Član 6.

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom jedne kalendarske godine u slučajevima predviđenim Zakonom, Kolektivnim ugovorom.

U određenim slučajevima, predviđenim Kolektivnim ugovorom pravo na plaćeno odsustvo ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je zaposlena u kalendarskoj godini iskoristila po drugim osnovama.

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

Pravo na plaćano odsustvo zaposleni ostvaruje podnošenjem zahtjeva poslodavcu i dokaza o razlogu odsutnosti, osim ako je razlog te odsutnosti opštepoznat.

Član 7.

Zaposleni, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Kolektivnim ugovorom kod Poslodavca, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od minimum 20 (dvadeset) dana, a koji se uvećava prema dužini radnog staža i prema zdravstvenom stanju, i to na način da isti koristi u zavisnosti od potreba procesa rada, koji ne može biti ugrožen zbog takvog odsustva.

Godišnji odmor može se uvećati i po osnovu uslova rada, doprinosa na radu i drugih kriterijuma utvrđenih granskim, kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu.

Prilikom korišćenja godišnjeg odmora, zaposlena mora imati pismenu saglasnost (Rješenje) izvršnog direktora, odnosno drugog zaposlenog kojeg je on ovlastio.

Zaposleni može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju zavisno od potreba i organizacije procesa rada, ili ga može koristiti u dva dijela i to na način da prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

Član 8.

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

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

Sastavni dio ovog ugovora je Aneks ugovora o radu – zaštita na radu.

Član 9.

Poslodavac i zaposleni dužni su da se ponašaju u skladu sa pravilima o prevenciji i zaštiti od mobinga.

Sastavni dio ovog ugovora je Prilog – Obavještenje o pravima obavezama i odgovornosti u vezi sa mobingom.

Član 10.

Poslodavac može, u slučajevima potrebe procesa i organizacije rada, rasporediti zaposlenu na drugo radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njene stručne spreme, znanju i sposobnostima, u skladu sa Ugovorom o radu.

Član 11.

Poslodavac se obavezuje da odmah po stupanju zaposlenog na rad, izvrši prijavljivanje zaposlene na obavezno socijalno osiguranje, a sve u cilju pravovremenog ostvarivanja i zaštite radnih i socijalnih prava zaposlene.

Član 12.

Zaposleni se obavezuje da na teritoriji Crne Gore neće obavljati poslove iz registrovane djelatnosti Poslodavca, u svoje ime i za svoj račun, kao i za račun drugog

pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti Poslodavca (zabrana konkurencije). Ako zaposlena prekrši zabranu konkurencije, Poslodavac ima pravo da otkáže ugovor o radu i da zahtjeva naknadu štete.

Član 13.

Zaposleni je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu. Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka poslodavca, odgovara za povredu radne obaveze.

Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlene, a njena krivica postoji ako radnu obavezu povrijedi sa umišljajem ili iz nehata.

Član 14.

Zaposleni koji na radu, odnosno u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadoknadi u skladu sa Zakonom.

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

Član 15.

Poslodavac se obavezuje da će nadoknadi štetu zaposlenom koji pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, sve u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 16.

Ugovorne strane su saglasne da radni odnos zasnovan zaključenjem ovog ugovora može da prestane na osnovu pismenog sporazuma Zaposlenog i Poslodavca.

Sporazumni prestanak radnog odnosa proizvodi pravno dejstvo od dana ovjere kod notara, suda ili organa lokalne uprave

Radni odnos, odnosno Ugovor o radu može prestati otkazom od strane zaposlenog, s tim da je otkaz ugovora o radu zaposleni dužan da dostavi poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 30 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Član 17.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom, ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Pored razloga utvrđenim zakonom, poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom i u sljedećim slučajevima:

1. ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto (posao) dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;
2. ako je zaposleni bez znanja poslodavca, a suprotno zaključenom ugovoru o radu, povrijedio prava i obaveze o zabrani konkurencije;
3. neopravdanog izostajanja sa posla tri i više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku 12 mjeseci;
4. dolaska na posao u napitom stanju, opijanja u toku rada ili korišćenja opojnih droga, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane obučenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
5. upotreba i raspolaganje službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;
6. ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca, odnosno ako poslodavcu ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, u roku do pet dana od dana izdavanja izvještaja;

7. ako je povrijedio propise o zaštiti na radu i time izazvao opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih, odnosno teže povrede na radu, profesionalna oboljenja ili bolesti u vezi sa radom;
8. nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim;
9. ako se zaposleni bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;
10. ako zaposleni učini krivično djelo na radu ili u vezi sa radom;
11. u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 18.

Zaposleni ovim Ugovorom preuzima odgovornost za uspješnu realizaciju planova i odluka Poslodavca, postavljenih ciljnih poslovnih rezultata radnog mjesta na koje je raspoređen.

Zaposleni potpisivanjem ovog Ugovora prihvata obavezu čuvanja poslovne tajne Poslodavca.

Zaposleni se obavezuje da neće upotrebiti dobijene poslovne informacije na za sopstvene poslove, ni kod eventualnog zaposlenja kod drugog poslodavca.

Član 19.

Poslodavac se obavezuje da u slučaju prestanka radnog odnosa zaposlenom vrati uredno popunjenu radnu knjižicu.

Član 20.

Zaposleni Poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ovim Ugovorom.

Član 21.

Na odnose nastale iz rada ili povodom rada koji nijesu uređeni ovim Ugovorom, neposredno će se primjenjivati odredbe Zakona i Opšteg Kolektivnog ugovora.

Član 22.

Ovaj ugovor je sačinjen u 5 (pet) istovjetnih primjerka, od kojih po 2 (dva) zadržava zaposleni i 3 (tri) za potrebe poslodavca.

Obradila:

Danijela Madzgalj



ZAPOSLENI

Predrag Gluščević



POSLODAVAC

Direktor

Vladimir Martinovic



01-001321

РЕПУБЛИКА СРБИЈА

Средња школа "Доситеј"

Београду

(назив школе) _____ у _____

Општина Стари град Решењем бр. 022-05-00013/2011-03 од 19.08.2011.

2023-59/04 од 27.11.2023. Министарства просвете и науке Републике Србије

(деловодни број и датум) _____ (назив органа који је донео решење) _____

Број у матичној књизи 2210215 утврђено је да школа испуњава услове за рад.

ЈМБГ  ЈОБ 

ДИПЛОМА

О СТЕЧЕНОМ СРЕДЊЕМ ОБРАЗОВАЊУ У ТРАЈАЊУ ОД ЧЕТИРИ ГОДИНЕ

Предраг Глушчевић

Јован (име и презиме) 4. год. у Подгорици, рођен-а _____

(име родитеља/другог законског заступника) _____

општина Подгорица, држава Црна Гора

похађао-ла – полагао-ла испите* школске 2023/ 2024 године и завршио-ла четврти разред гимназије – смер* _____

за образовни профил* машински техничар

Ученик-ца је полагао-ла матурски испит у новембарском року школске 2023/ 2024 године (испитни рок)

На матурском испиту је полагао-ла предмете / тест за проверу стручно-теоријских знања и дробио-ла следеће оцене:

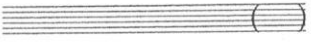
Српски језик и књижевност	одличан	5
Основе конструисања	врло добар	4
_____	_____	_____
_____	_____	_____

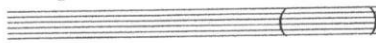
На матурском испиту је израдио-ла и одбранио-ла матурски рад / матурски практични рад*:

Прорачун једностепеног редуктора

(назив матурског рада / матурског практичног рада*)

_____ врло добар 4

и добио-ла оцену  врло добрим 4,33

Ученик-ца је положио-ла матурски испит са  успехом _____

и тиме стекао-ла СРЕДЊЕ ОБРАЗОВАЊЕ у трајању од четири године. машински техничар

Стечена квалификација је _____



Одељењски старешина

Јована Вукотић

Директор

Андреј Тодич

Напомена: _____

8-0013171/1

PRIJAVA O ZASNIVANJU - PRESTANKU RADNOG ODNOSA

ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE
 PODRUČNA JEDINICA Biševac Podgorica
 BIRO RADA _____
 DATUM PRIJEMA PRIJAVE _____ (ddmmgg) 090124

1. PODACI O POSLODAVCU

1 NAZIV POSLODAVCA SDNACg, Podgorica
 2 SJEDIŠTE Podgorica
 3 REGISTARSKI BROJ POSLODAVCA 8-0013171/1
 PORESKI IDENTIFIKACIONI BROJ 02039460
 4 DJELATNOST (naziv i šifra) 9104
 5 OBLIK SVOJINE 1. Državna 2. Privatna 3. Dva ili više oblika svojine 4. Bez oznake svojine
 6 UKUPAN BROJ ZAPOSLENIH KOD POSLODAVCA 570

2. PODACI O LICU

1 IME I PREZIME Predrag Glušević
 2 JEDINSTVENI MATIČNI BROJ 11708974210262
 3 NAZIV I ŠIFRA KVALIFIKACIJE OBRAZOVANJA masinsko tehnička škola
 4 NIVO KVALIFIKACIJE OBRAZOVANJA IV NIVO KVALIFIKACIJE
 5 DRŽAVLJANSTVO 1. Crnogorsko 2. Strano

3. PODACI O ZASNIVANJU RADNOG ODNOSA

1 DATUM ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA _____ (ddmmgg) 29 12 2023
 2 REGISTARSKI BROJ PRIJAVE O SLOBODNOM RADNOM MJESTU 201707306115
 3 NAZIV RADNOG MJESTA supervizor uprava
 4 VRSTA RADNOG MJESTA 2. Novootvoreno
 5 VRSTA RADNOG ODNOSA, ODNOSNO UGOVORA
 1. Na neodređeno 2. Na određeno 3. Pripravnik 4. Privremeni i povremeni poslovi 5. Poslovi van prostorija poslodavca 6. Ostalo _____
 a) Sezonski poslovi b) Rad na projektu c) Zamjena privremeno odsutnog zaposlenog
 6 MJESTO RADA Podgorica 01

4. PODACI O PRESTANKU RADNOG ODNOSA

1 DATUM PRESTANKA RADNOG ODNOSA _____ (ddmmgg) _____
 2 RAZLOG PRESTANKA RADNOG ODNOSA _____

PRIJAVU PRIMIO _____
 DATUM 09.01.2024

PRIJAVU PODNIO Martina Vukobrat
 DATUM 29.12.2023



OSNOVNI SUD U PODGORICI

Ku 2023 / 11740

Datum: 10.11.2023

Na osnovu clana 266. st. 5 Sudskog poslovnika (Sl.list CG, br.65/2016 od 12.10.2016) izdaje se

UVJERENJE

GLUŠČEVIĆ PREDRAG matični broj [REDACTED]
ime roditelja JOVAN ,datum rođenja 17.08.1974 ,mjesto
rođenja, PODGORICA ,opština PODGORICA
se ne nalazi u evidenciji za krivična djela iz nadležnosti ovog
suda, pa se protiv stranke sada NE VODI KRIVICNI POSTUPAK
Propisana taksa iz tar.br.19 tac.1. i 2. Zakona o sudskim taksama (Sl.list RCG
,br.76/05 od 16.12.2005) je uredno placena. Razlog izdavanja uvjerenja je
RADI ZAPOŠLJAVANJA.

