

GOLD SECURITY DOO NIKŠIĆ

Br. 084/26

NIKŠIĆ, 09.02.2026.god.

Na osnovu čl.29, 30, 31, 32 i 36. Zakona o radu ("Sl. list CG", br.74/2019, 08/2021, 59/2021, 68/21, 145/21,150/22,077/24,084/24 i 086/24), z a k l j u č u j e s e

UGOVOR O RADU

između "GOLD SECURITY" DOO Nikšić, Stojana Kovačevića bb, PIB 03280799, koga zastupa izvršni direktor Pavle Vojinović i Aleksandar Kekić, jmbg:1506978260025 iz Nikšić.

Čl.1.

"Gold Security d.o.o. (u daljem tekstu: Poslodavac) zasniva radni odnos sa Aleksandar Kekić jmbg:1506978260025 iz Nikšića, sa završenom SSS školom (u daljem tekstu: Zaposleni), radi obavljanja poslova radnog mjesta- zaštitar.

Čl.2.

Poslovi radnog mjesta iz čl.1 ovog ugovora obuhvataju poslove fizičke zaštite u skladu sa zakonom o zaštiti imovine i lica, kao i druge poslove koji po svojoj prirodi, ocjeni i nalogu neposrednog rukovodioca zaposlenog spadaju u djelokrug ovog radnog mjesta.

Čl.3.

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

Čl.4.

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme od 09.02.2026. do 09.03.2026.godine.

Čl.5.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana 09.02.2026. godine.

Ako Zaposleni, bez opravdanog razloga, ne stupi na rad određenog dana, smatraće se da nije zasnovao radni odnos po ovom ugovoru.

Čl.6.

Zaposleni će obavljati poslove na kojima je raspoređen, sa punim radnim vremenom.

Puno radno vrijeme iznosi 30 časova u radnoj nedjelji. Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju potrebe procesa rada, u skladu sa zakonom

Čl.7.

Mjesto rada zaposlenog je u Podgorici u slučaju potrebe procesa rada zaposleni se može rasporediti da obavlja poslove i u drugom mjestu, u skladu sa zakonom.

Zaposleni i Poslodavac saglasni su da se, u slučaju potrebe procesa i organizacije rada, Zaposleni može rasporediti na drugo radno mjesto u okviru svoje kvalifikacije, o čemu bi se zaključio posebni anex ugovora.

Čl.8.

Zarada Zaposlenog sastoji se od osnovne zarade, posebnog dijela zarade, dodatka na osnovnu zaradu i uvećanja zarade po osnovu rezultata rada i naknade zarade u skladu sa Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom.

Osnovna zarada zaposlenog, za puno radno vrijeme i standardni radni učinak, dobija se množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđenog na mjesečnom nivou u iznosu od 90,00 eura bruto i koeficijenta složenosti poslova.

Osnovna zarada uvećava se po osnovu startnog (posebnog) dijela zarade, koji zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora, a koji ne može biti manji od 70% obračunske vrijednosti koeficijenta.

Osnovna zarada Zaposlenog uvećava se, u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom, po osnovu godina radnog staža (minuli rad), prekovremenog rada, rada noću i rada na dan državnog i vjerskog praznika.

Poslodavac se obavezuje da Zaposlenom isplaćuje zaradu i druga primanja propisana Opštim kolektivnim ugovorom najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

Čl.9.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 30 minuta, pravo na dnevni odmor između dva radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno, pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno i pravo na korišćenje godišnjeg odmora srazmjerno vremenu provedenom na radu u kalendarskoj godini, čija dužina se određuje rješenjem, na osnovu kriterijuma utvrđenih Zakonom o radu i Opštim kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu i Opštim kolektivnim ugovorom.

Čl.10.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj Opštim kolektivnim ugovorom, za vrijeme utvrđeno čl.102 Zakona o radu.

Čl.11.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi zaštitu na radu u skladu sa zakonom, a zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Čl.12.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se stručno usavršava i osposobljava, u skladu sa potrebama poslodavca.

Čl.13.

Zaposleni i Poslodavac ugovaraju klauzulu zabrane konkurencije, a zaposleni se obavezuje da na teritoriji Crne Gore, neće, u svoje ime i za svoj račun, kao i za račun drugog pravnog i fizičkog lica, obavljati poslove iz djelatnosti poslodavca, bez prethodne pisane saglasnosti poslodavca.

Čl.14.

Zaposleni se obavezuje da će čuvati isprave i podatke koji se smatraju poslovnom tajnom poslodavca i da ih neće saopštavati neovlašćenim licima. Poslovnom tajnom smatraju se isprave i podaci čije bi saopštavanje neovlašćenim licima, zbog njihovog značaja i prirode, bilo protivno interesima Poslodavca i štetilo njegovom poslovnom ugledu.

Čl.15.

Zaposleni je dužan da savjesno i odgovorno obavlja poslove na kojima je raspoređen, da poštuje organizaciju rada i poslovanja kod Poslodavca, da obavijesti Poslodavca o svim okolnostima koje utiču ili bi mogle uticati na obavljanje poslova i bezbjednost ljudi i imovine, da obavijesti Poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje zaposlenih i nastanak materijalne štete, da poštuje propise o bezbjednosti i zdravlju na radu i da pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje, kao i život i zdravlje drugih ljudi.

Čl.16.

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne dužnosti i obaveze ili se ne pridržava odluka Poslodavca, čini povredu radne obaveze, za koje odgovara u skladu sa zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom i za koje povrede mu se mogu izreći mjere novčana kazna i prestanak radnog odnosa.

Zaposleni je odgovoran za povredu radne obaveze ako je učini sa umišljajem ili iz nehata, činjenjem ili nečinjenjem.

Čl.17.

Pored slučajeva utvrđenih Opštim kolektivnim ugovorom, Poslodavac može Zaposlenom izreći novčanu kaznu i za sljedeće lakše povrede radnih obaveza:

- dolazak na rad sa zakašnjenjem;
- neopravdano propuštanje Zaposlenog da u roku od 24 sata obavijesti neposrednog rukovodioca o razlozima spriječenosti dolaska na rad;
- neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza, ako pritom nijesu prouzrokovane štetne posljedice;
- neopravdano odbijanje saradnje sa drugim zaposlenim, ako nijesu prouzrokovane štetne posljedice;
- neprofesionalan odnos prema strankama, saradnicima i drugim zaposlenim kod poslodavca;
- obavljanje privatnih poslova na radnom mjestu;
- spavanje na radnom mjestu u toku radnog vremena;

Čl.18.

Pored slučajeva utvrđenih Opštim kolektivnim ugovorom, Poslodavac može Zaposlenom izreći novčanu kaznu ili mjeru prestanka radnog odnosa i za sljedeće teže povrede radnih obaveza:

- neuredno održavanje i čuvanje sredstava za rad;
- napuštanje posla u toku radnog vremena;
- ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada, kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza;
- izazivanje nereda ili tuče i učestvovanje u tuči;
- davanje netačnih podataka koji su od uticaja na donošenje odluka nadležnog organa;
- nekorišćenje ličnih zaštitnih sredstava i oznaka, kada je to propisano;
- neovlašćeno unošenje oružja, eksploziva i drugih eksplozivnih sredstava, alkohola, opojnih droga i drugih narkotičkih sredstava na radno mjesto i u poslovne prostorije;
- prouzrokovanje materijalne štete veće od dvije minimalne zarade, namjerno ili krajnjom nepažnjom, činjenjem ili nečinjenjem;
- propusti u radu zaposlenog koji imaju za posljedicu krivičnu, prekršajnu ili drugu odgovornost poslodavca;
- dovođenje ovlašćenog lica u zabludu da svojim potpisom ili pečatom ovjeri neistiniti sadržaj;
- neovlašćeno davanje informacija drugim licima ili sredstvima javnog informisanja u vezi rada Poslodavca;
- iznošenje u javnosti netačnih podataka iz poslovanja Poslodavca, čime se nanosi šteta ugledu Poslodavca;
- ponavljanje povreda radnih obaveza za koje se izriče novčana kazna dva ili više puta u toku godine;

Za povredu radne obaveze iz ovog Člana, Poslodavac može uskratiti isplatu dijela zarade Zaposlenom kao naknadu za eventualno nastale štete direktno nastale radnjom Zaposlenog ili troškove nastalih prilikom stupanja na radno mjesto Zaposlenog.

Čl.19.

Postupak za utvrđivanje povrede radne obaveze sprovodi se u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Čl.20.

Zaposlenom može prestati radni odnos kod Poslodavca u slučajevima i po postupku utvrđenom Zakonom o radu.

Čl.21.

Na sve što nije predviđeno ovim ugovorom neposredno će se primjenjivati odredbe Zakona o radu i Opšteg kolektivnog ugovora..

Čl.22.

Ovaj ugovor je sačinjen u četiri istovjetna primjerka, po dva primjerka za svaku od ugovornih strana i smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i poslodavac.

ZAPOSLENI,

Ljiljica AćANDAR

ZA POSLODAVCA

Izvršni direktor,

Pavle Vojinović

