

Preduzetnik : _____

Naziv radnje: _____

Sedište : _____

Datum : _____

Na osnovu člana 30 – 33 Zakona o radu (Službeni glasnik RS br. 24/2005 i 61/2005
Preduzetnik _____ osnivač _____ sa
Sedištem u _____ ulica _____ br. _____

I

_____ iz _____ ulica _____
lični broj _____, _____ stepen stručne spreme, zanimanje _____
dana _____ u _____ zaključili su

UGOVOR O RADU

Član 1.

Preduzetnik _____, osnivač _____
sa sedištem u _____ ulica _____
(u daljem tekstu Poslodavac), zasniva radni odnos na neodređeno vreme sa
_____ iz _____ ulica _____
(u daljem tekstu Zaposleni) za rad na poslovima _____
koji se sastoje iz sledećeg:

kao i obavljanje drugih poslova koji proističu iz poslova radnog mesta a po nalogu Poslodavca obavlja i druge poslove.

Zaposleni će obavljati gore navedene poslove za koje je zasnovao radni odnos kako u sedištu Poslodavca tako i u drugim poslovnim jedinicama van sedišta Poslodavca

Član 2.

Zaposleni zasniva radni odnos sa Poslodavcem na neodređeno vreme počev od _____ god.

Član 3.

Zaposleni je dužan da stupi na rad _____

Član 4.

Poslodavac se obavezuje, da po stupanju Zaposlenog na rad, podnese prijave na obavezno socijalno osiguranje i da Zaposlenom dostavi fotokopiju prijave, najkasnije u roku od 15 dana od dana stupanja Zaposlenog na rad.

Član 5.

Radni dan Zaposlenog traje, po pravilu, 8 časova.
Zaposleni obavlja poslove jednokratno, dvokratno i u smenama u skladu sa rasporedom radnog vremena koje utvrdi Poslodavac.
Zaposleni se obavezuje da će prihvatiti preraspodelu radnog vremena koju utvrdi Poslodavac.

Član 6.

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmerni deo) za mesec dana rada u kalendarskoj godini:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je prvi put zasnovao radni odnos nema šest meseci neprekidnog rada;
- ako u kalendarskoj godini nije stekao pravo na godišnji odmor zbog prekida radnog odnosa koji je duži od 30 radnih dana

Član 7.

Posle šest meseci neprekidnog rada, Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 20 radnih dana, uvećan po osnovu sledećih kriterijuma:

- po osnovu doprinosa na radu : 1 (jedan) radni dan;
- po osnovu uslova rada: 1 (jedan) radni dan;
- po osnovu radnog iskustva : 1(jedan) radni dan;
- po osnovu stručne spreme : 1 (jedan) radni dan;

Član 8.

Poslodavac je dužan da Zaposlenom omogući obavljanje poslova na bezbedan i zdrav način, a u skladu sa zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu (Službeni glasnik RS br.101/2005) podzakonskim propisima i Aktom o proceni rizika kod poslodavca.

Član 9.

Poslodavac i Zaposleni ugovaraju isplatu minimalne zarade za standardni učinak i puno radno vreme u iznosu od _____ dinara po radnom času , neto, uvećane za minuli rad, porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade.
Kod promene visine minimalne zarade isplata će se vršiti u visini minimalne zarade utvrđene za mesec u kojem se vrši isplata.
Zarada Zaposlenog isplaćuje se u novcu do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.

Član 10.

Zarada Zaposlenom po osnovu radnog učinka određuje se na osnovu sledećih elemenata :

- obim ostvarenih poslova
- kvalitet obavljenog posla
- tačnost u obavljanju posla
- radna i tehnološka disciplina

Po elementima iz stava 1. ovog člana, Poslodavac određuje radni učinak Zaposlenog kao nadprosečan ili ispodprosečan.

Po osnovu iz stava 1. i 2. ,ovog člana minimalna zarada može da se uveća ili umanjí do 30 %.

Član 11.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu:

- za rad na dane državnog praznika koji je neradni dan, 110 % od osnovice;
- za rad noću i rad u smenama, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade, 26% od osnovice;
- za prekovremeni rad, 26 % od osnovice;
- po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu 0,4 % od osnovice;

Osnovicu za obračun uvećane zarade čini minimalna zarada utvrđena u članu 9. ovog ugovora.

Član 12.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca, za vreme :

- godišnjeg odmora
- plaćenog odsustva
- vojne vežbe
- odazivanja na poziv državnog organa

Poslodavac ima pravo na refundaciju isplaćene naknade zarade iz stava 1. ovog člana u slučaju odsustvovanja Zaposlenog zbog vojne vežbe ili odazivanja na poziv državnog organa, od organa na čiji se poziv Zaposleni odazvao, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 13.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad (bolovanje) do 30 dana, i to:

- u visini 65 % prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno.
- u visini 100 % prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom , ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 14.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini od 60 % prosečne zarade u prethodna tri meseca , s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom o radu, za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice Zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

Član 15.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova, i to :

- za dolazak i odlazak sa rada , u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju;
- za vreme provedeno na službenom putu u zemlji 5% od prosečne zarade po zaposlenom u privredi Republike;
- za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu, najmanje u visini utvrđenoj posebnim propisima;
- smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako Poslodavac nije Zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade – u visini od 3% od prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike;
- za ishranu u toku rada _____ dinara, neto po radnom času;
- regresa za korišćenje godišnjeg odmora _____neto po radnom času;

Član 16.

Poslodavac je dužan isplatiti :

- Zaposlenom otpremninu pri odlasku u penziju, u visini tri prosečne zarade;
- Zaposlenom naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja;

Pod prosečnom zaradom iz stava 1. tačka 1. ovog člana smatra se prosečna zarada u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku.

Član 17.

Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada :

- ako je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom ili ako je počinio povredu radne obaveze koja ugrožava imovinu čija je vrednost preko 50 EUR u dinarskoj protivvrednosti po srednjem kursu NBS;
- ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno kršenja radne discipline ili ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod Poslodavca pre isteka roka iz čl. 180. stav 1. i čl. 181. stav 2 Zakona o radu.
Na sva ostala pitanja u vezi sa udaljavanjem Zaposlenog sa rada primenjuju se odredbe Zakona o radu , od člana 166. do člana 169.

Član 18.

Zaposleni je saglasan da nadoknadi štetu Poslodavcu koju mu počini na radu ili u vezi sa radom, namerno ili iz krajnje nepažnje, putem obustave do 1/3 zarade Zaposlenog.

Postupak za utvrđivanje štete iz prethodnog stava pokreće i sprovodi Poslodavac.

U slučaju da Zaposleni na radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokuje štetu trećem licu, a koju je nadoknadio Poslodavac, obavezuje se da Poslodavcu nadoknadi iznos isplaćene štete na način iz stava 1. ovog člana.

Član 19.

Poslodavac može Zaposlenom za povrede radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu člana 179. tačka 2. i 3. Zakona o radu da, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne meru privremenog udaljenja sa rada bez naknade zarade, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno radne discipline, nije takve prirode da Zaposlenom treba da prestane radni odnos.

Mera udaljenja sa rada iz stava 1. ovog člana može da se izrekne u trajanju od jednog do tri radna dana.

Član 20.

Radni odnos Zaposlenog kod poslodavca prestaje u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu i ovim ugovorom.

Poslodavac može Zaposlenom da otkáže ovaj ugovor ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost Zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe Poslodavca i to :

- ako Zaposleni ne ostvaruje rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
- ako Zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze utvrđene ovim ugovorom;
- ako Zaposleni ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom Poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod Poslodavca;
- ako Zaposleni učini krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
- ako se Zaposleni ne vrati na rad kod Poslodavca u roku od 15 dana od daza rad na dane državnog praznika koji je neradni dan, 110 % od dana isteka roka za neplaćeno odsustvo ili mirovanje radnog odnosa u smislu Zakona;
- ako Zaposleni zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
- ako Zaposleni odbije zaključenje aneksa ugovora o radu u smislu člana 171. stav 1. tačka 1. do 4. Zakona o radu;
- ako Zaposleni odbije zaključenje aneksa ugovora o radu u vezi sa članom 33. stav 1. tačka 10. Zakona o radu;
- ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestaje potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla.

Član 21.

Zaposlenom se može otkazati ugovor ako svojom krivicom učini neku od sledećih povreda radnih obaveza:

- neopravdano uzastopno izostane sa posla 2 radna dana ili sa neopravdano izostane sa posla 3 radna dana sa prekidima u toku šest meseci;
- neblagovremeno, nesavesno ili nemarno izvršava poslove koje obavlja;
- ako neovlašćeno raspoláže sredstvima Poslodavca;
- ako zloupotrebljava službeni položaj i prekoračuje ovlašćenja;
- ako odbije izvršenje radnih zadataka iz neopravdanih razloga;
- ako izaziva nered ili tuču ili učestvuje u tuči;
- ako dolazi na posao u alkoholisanom stanju ili pod dejstvom opojnih droga;
- ako izvrši krađu novčanih ili drugih sredstava Poslodavca;
- ako je ponašanje Zaposlenog takvo da može dovesti do poremećaja međuljudskih odnosa;

Član 22.

Zaposlenom se može otkazati ovaj ugovor ako ne poštuje radnu disciplinu odnosno njegovo ponašanje je takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca u slučaju:

- da poslove iz ovog ugovora obavlja protivno, u praksi, uobičajenom načinu obavljanja istih;
- da nepravilno izvršava naloge i odluke Poslodavca;
- da radno vreme ne koristi za rad već za obavljanje svojih privatnih poslova;
- da pokazuje nemaran odnos prema sredstvima rada, robi, dokumentaciji i sl.;
- da u toku meseca dva i više puta, neopravdano kasni na posao;
- da radne naloge Poslodavca izvršava nedosledno sa nepotrebnim komentarima i neopravdanim negodovanjem;
- da se prema trećim licima i zaposlenim odnosi nekulturno i bez potrebnog uvažavanja;

Član 23.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ovog ugovora, u slučaju iz čl. 20. tačka 1. do 6. ovog ugovora, Zaposlenog pismenim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ovog ugovora i da mu ostavi rok od najmanje pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja. U upozorenju iz stava 1. ovog člana Poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.

Ako postoje olakšavajuće okolnosti ili ako priroda povrede radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline nije dovoljan razlog za otkaz ovog ugovora, Poslodavac može u upozorenju da Zaposlenog obavesti da će mu otkazati ovaj ugovor ako ponovo učini istu ili sličnu povredu, bez ponovnog upozorenja.

Član 24.

Poslodavac i Zaposleni prihvataju da se na sva prava, obaveze i odgovornosti, koja nisu utvrđena ovim ugovorom, primenjuju odgovarajuće odredbe Zakona;

Član 25.

Izmene i dopune ovog ugovora, u slučaju usklađivanja sa Zakonom o radu i drugim pozitivnim propisima kao i u slučaju promene neke od odredbi ovog ugovora o radu, ugovorne strane će vršiti aneksom ugovora;

Član 26.

Ovaj ugovor je sačinjen u dva primerka, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po jedan primerak.

ZAPOSLENI

POSLODAVAC
