

UGOVOR O RADU RADI USKLAĐIVANJA SA IZMENAMA ZAKONA O RADU

Na osnovu člana 111. Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 75/2014), a u vezi sa članom 171. stav 1. tačka 5) i članom 172a stav 5. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) (dalje: Zakon), i člana _____ (navesti zakon ili opšti akt poslodavca koji određuje nadležnost organa za zaključenje ugovora o radu), direktor (ili drugi organ utvrđen zakonom ili opštim aktom poslodavca, ili drugo lice na osnovu ovlašćenja broj _____ od _____ direktora ili drugog organa utvrđenog zakonom ili opštim aktom poslodavca) i zaposleni _____ (ime i prezime), na poslovima _____, zaključuju

UGOVOR O RADU

- prečišćen tekst ugovora zaključno sa aneksom broj _____ od _____ godine -

PREDMET UGOVORA

Član 1

Konstatuje se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme sa _____ (punim / nepunim / skraćenim) radnim vremenom u trajanju od _____ časova nedeljno (navesti broj časova sa punim / nepunim / skraćenim radnim vremenom), kod poslodavca dana _____ (navesti dan stupanja na rad kao dan zasnivanja radnog odnosa), ugovorom o radu broj _____ od _____ godine koji je do dana zaključenja ovog ugovora dopunjavani i menjan aneksima ugovora, i to:

- aneks broj _____ od _____ godine

- aneks broj _____ od _____ godine

Ovim ugovorom konstatuju se prava i obaveze utvrđene ugovorom o radu i aneksima iz stava 1. ovog člana koji su na snazi na dan zaključenja ovog ugovora i vrši se usklađivanje sa odredbama Zakona.

Ovim ugovorom zamenjuju se ugovor o radu i aneksi navedeni u stavu 1. ovog člana.

Sve buduće izmene ugovorenih uslova rada (aneksi ugovora o radu) vrše se u odnosu na tekst ovog ugovora.

Član 2

Na prava i obaveze koje nisu uređene ovim ugovorom primenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona, drugog propisa i opšteg akta poslodavca.

Poslodavac je dužan da zaposlenog o uslovima rada i pravima i obavezama koje proizlaze iz zakona, drugih propisa i opših akata poslodavca iz stava 1. ovog člana obavesti _____ (navesti način obaveštavanja, npr. isticanjem obaveštenja na oglasnoj

tabli poslodavca, obaveštavanjem zaposlenih na internetet portalu poslodavca ili dostavljanjem obaveštenja na službeni e-mail zaposlenog ili na drugi odgovarajući način).

Član 3

Na dan zaključenja ovog ugovora zaposleni obavlja sledeće poslove:

(navesti naziv i opis poslova iz Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova).

Član 4

Zaposleni obavlja poslove u _____ (mesto rada).

RADNO VREME

Član 5

Poslodavac će o dostupnosti poslova sa punim / nepunim radnim vremenom obaveštavati zaposlenog _____ (navesti način, npr. isticanjem na oglasnoj tabli slobodnih poslova), u periodu _____ (navesti vremenski period, npr. kvartalno i sl).

Poslodavac je dužan da razmotri zahtev zaposlenog za prelazak na puno, odnosno nepuno radno vreme i da ga u primerenom roku obavesti o prihvatanju ili neprihvatanju zahteva zaposlenog.

U zahtevu iz stava 2. ovog člana zaposleni je dužan da navede poslove koje bi obavljao sa punim / nepunim radnim vremenom za koje ispunjava uslove, a može da navede i razloge za podnošenje zahteva.

Član 6

Zaposleni je dužan da obavlja poslove u prostorijama poslodavca ili na drugom mestu prema nalogu poslodavca, u skladu sa zakonom.

Zaposleni je dužan da, u skladu sa odlukom poslodavca o uvođenju pripravnosti, u određenom periodu bude pripravan da se na poziv neposrednog rukovodioca javi na rad koji je neophodan da se _____ (navesti razloge, npr. da se obezbedi kontinuitet procesa rada, završe neodložni poslovi i sl.).

Vreme pripravnosti se ne računa u radno vreme, dok se vreme provedeno na radu po pozivu evidentira kao radno vreme (alternativa: kao prekovremeni rad), u skladu sa Zakonom.

Za vreme pripravnosti zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u iznosu od _____% od osnovice (npr. osnovne zarade zaposlenog).

ODMORI I ODSUSTVA

Godišnji odmor

Član 7

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa Zakonom i ovim ugovorom.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu:

1) doprinosa na radu - do _____ radnih dana;

2) uslova rada:

- za poslove sa povećanim rizikom - _____ radna dana;
- po osnovu rada noću i/ili rada u smenama - _____ radnih dana;

3) radnog iskustva:

- za radno iskustvo od _____ do _____ godina - _____ radnih dana;
- za radno iskustvo od _____ do _____ godina - _____ radnih dana;
- za radno iskustvo preko _____ godina - _____ radnih dana;

4) stručne spreme:

- za I - II stepen stručne spreme - _____ radnih dana;
- za III - IV stepen stručne spreme - _____ radna dana;
- za VII - VIII stepen stručne spreme - _____ radna dana;

5) _____ - _____ radna dana;

6) _____ - _____ radnih dana.

Radnim iskustvom iz stava 1. tačka 3) ovog člana smatra se vreme provedeno na radu na poslovima na kojima je zaposleni raspoređen ili sličnim poslovima, po sticanju stručne spreme, odnosno obrazovanja (stepena i vrste) koja se zahteva za obavljanje tih poslova.

Godišnji odmor zaposlenog utvrđen prema kriterijumima iz stava 1. ovog člana ne može biti duži od _____ (npr. 30) radnih dana u kalendarskoj godini.

Član 8

Zaposleni u kalendarskoj godini u kojoj zasniva radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos ima pravo na srazmeran godišnji odmor.

Srazmeran godišnji odmor utvrđuje se tako što se zaposlenom utvrdi trajanje punog godišnjeg odmora prema kriterijumima iz člana 12. ovog ugovora, odredi dvanaestina tako utvrđenog godišnjeg odmora i pomnoži sa brojem meseci rada u toj kalendarskoj godini.

Pri utvrđivanju srazmernog godišnjeg odmora, saglasno Zakonu, decimalni broj 0.5 i više zaokružuje se na 1 radni dan.

Član 9

Raspored korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje se na osnovu plana korišćenja godišnjeg odmora koji Poslodavac donosi najkasnije do kraja _____ (npr. marta) za tekuću godinu. Plan korišćenja godišnjeg odmora donosi se po prethodno obavljenim konsultacijama sa zaposlenima.

Zaposlenom se dostavlja rešenje o korišćenju godišnjeg odmora u rokovima i na način propisan Zakonom.

Ako se zaposlenom rešenje dostavlja u elektronskoj formi, zaposleni je dužan da potvrdi prijem rešenja bez odlaganja.

Datum potvrde prijema rešenja iz stava 3. ovog člana smatra se datumom dostave rešenja i u slučaju kada zaposleni naknadno traži ličnu dostavu rešenja.

Poslodavac može zaposlenom, na njegov zahtev, da odobri korišćenje godišnjeg odmora u više delova, u skladu sa Zakonom.

Zaposleni može da koristi godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u delovima, u skladu sa Zakonom.

Zaposleni može da koristi godišnji odmor u dva dela, s tim da prvi deo u trajanju od najmanje dve radne nedelje koristi u tekućoj kalendarskoj godini, a drugi deo najkasnije do 30. juna naredne godine.

Poslodavac može zaposlenom, na njegov zahtev, da odobri korišćenje godišnjeg odmora u više delova, u skladu sa Zakonom.

Zaposlenom se mimo plana korišćenja godišnjeg odmora može odobriti odmor na njegov zahtev, uz saglasnost neposrednog rukovodioca.

Član 10

U slučaju korišćenja kolektivnog godišnjeg odmora kod poslodavca ili u organizacionoj jedinici poslodavca, rešenje o korišćenju godišnjeg odmora, koje sadrži period korišćenja godišnjeg odmora i spisak zaposlenih može se objaviti na oglasnoj tabli, najmanje 15 dana pre termina određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Rešenje o kolektivnom godišnjem odmoru smatra se uručenim zaposlenom danom njegovog objavljivanja.

Preostali deo godišnjeg odmora prema kriterijumima utvrđenim u skladu sa Zakonom i ovim ugovorom, zaposleni ostvaruju u skladu sa članom 7. ovog ugovora.

Plaćeno odsustvo

Član 11

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u ukupnom trajanju do _____ radnih dana (*najmanje pet radnih dana*) u kalendarskoj godini, u slučaju:

- 1) sklapanja braka - _____ dana,
- 2) porođaja supruge - _____ dana,
- 3) teže bolesti člana uže porodice - _____ dana,
- 4) selidbe domaćinstva - _____ dana,
- 5) otklanjanja posledica prouzrokovanih elementarnim nepogodama u domaćinstvu - _____ dana,
- 6) _____ - _____ dana.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo za slučaj smrti člana uže porodice i dobrovoljnog davanja krvi u skladu sa Zakonom (*alternativa: utvrditi trajanje plaćenog odsustva u trajanju dužem od Zakonom utvrđenog, i za širi krug članova porodice od lica navedenih u članu 77. Zakona*).

Neplaćeno odsustvo

Član 12

Poslodavac može zaposlenom da odobri neplaćeno odsustvo na njegov obrazloženi zahtev, ako to ne ometa proces i organizaciju rada kod poslodavca.

ZARADA, NAKNADA ZARADE I NAKNADA TROŠKOVA

Osnovna zarada

Član 13

Elemente za utvrđivanje osnovne zarade čini osnovica koja se utvrđuje Odlukom poslodavca o visini osnovice za obračun osnovne zarade i koeficijenta koji iznosi _____, _____ (*po radnom času ili prosečno mesečno*), a koji izražava složenost, odgovornost i uslove rada (*noćni rad, rad u smenama i sl.*) poslova zaposlenog.

(Alternativa za član 13:

Osnovna zarada zaposlenog utvrđuje se u dinarskoj protivrednosti _____ (navesti iznos i valutu) _____ (po radnom času ili prosečno mesečno), po _____ (navesti po kom kursu npr. srednji kurs Narodne banke Srbije), na dan _____ (navesti datum u mesecu), a izražava složenost, odgovornost i uslove rada (noćni rad, rad u smenama i sl.) poslova zaposlenog.)

Član 14

Novčani iznos osnovne zarade zaposlenog na dan zasnivanja radnog odnosa iznosio je _____, _____ (*na mesečnom nivou / po radnom času*) a na dan zaključenja

ovog ugovora na osnovu elemenata utvrđenih u članu 13. ovog ugovora iznosi _____ dinara _____ (na mesečnom nivou / po radnom času).

Poslodavac nije dužan da zaposlenom ponudi aneks ugovora o radu pri izmeni novčanog iznosa osnovne zarade iz stava 1. ovog člana na osnovu elemenata iz člana 13. ovog ugovora.

Zarada po osnovu radnog učinka

Član 15

Radni učinak određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

Elementi za obračun i isplatu zarade po osnovu radnog učinka su:

(navesti u zavisnosti od vrste posla, npr: kvalitet obavljenog posla ili ostvarena norma rada; izvršavanje poslova u predviđenim rokovima; ušteta na materijalu; doprinos timskom radu; blagovremenost izvršavanja poslova; doprinos timskom radu).

Ostvareni radni učinak na osnovu elemenata iz stava 1. ovog člana utvrđuje se na osnovu ocene/izveštaja neposrednog rukovodioca, koja se dostavlja službi za obračun zarada.

Osnovna zarada po osnovu radnog učinka utvrđenog u skladu sa st. 2. i 3. ovog člana može se uvećati ili umanjiti najviše do _____%.

Zaposleni ostvaruje pravo na zaradu za standardni radni učinak i puno radno vreme u visini osnovne zarade utvrđene u skladu sa čl. 14. i 15. ovog ugovora.

Uvećana zarada

Član 16

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu za rad u skladu sa članom 108. Zakona.

(Alternativa - u slučaju utvrđivanja većeg prava od prava utvrđenog Zakonom:*

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu za rad, i to:

- za rad na dan praznika koji je neradan dan - _____ (ne manje od 110 %);
- za prekovremeni rad - _____ (ne manje od 26 %);
- za rad noću - _____ (ne manje od 26% - ako rad noću već nije sadržan u osnovnoj zaradi zaposlenog);
- po osnovu vremena provedenog na radu _____ (minuli rad) za svaku punu godinu rada provedenu u radnom odnosu kod _____ (ne manje od 0,4% za vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca, računajući poslodavca prethodnika u slučaju statusnih promena i poslodavca - povezanog lica u skladu sa Zakonom o privrednim društvima);
- _____ (u drugim slučajevima, npr. po osnovu rada u smenama i sl)

Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada utvrđena u skladu sa Zakonom i ovim ugovorom.

Minimalna zarada

Član 17

Poslodavac može da donese odluku o uvođenju minimalne zarade ako nije u mogućnosti da isplati zarade utvrđene u skladu sa Zakonom i ovim ugovorom u sledećim slučajevima:

- 1) usled poremećaja poslovanja,
- 2) usled nemogućnosti naplate potraživanja i drugih objektivnih finansijskih teškoća,
- 3) _____.

U slučaju donošenja odluke iz stava 1. ovog člana, minimalna zarada zamenjuje osnovnu zaradu utvrđenu u skladu sa članom 13. ovog ugovora.

Naknada zarade

Član 18

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u skladu sa Zakonom za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradan dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe, odazivanja na poziv državnog organa, privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, za vreme privremenog prekida posla ili smanjenja obima posla i u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom.

(Alternativa za član 18 - ako se utvrđuje naknada zarade u većem iznosu od zakonom propisanog:

Član 18a

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradan dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe, odazivanja na poziv državnog organa i u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom.

Član 18b

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

1) u visini _____% (ne manje od 65%) prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja 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;

2) u visini 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu

sa zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 18v

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini _____% (ne manje od 60%) prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, a ne manje od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, u trajanju utvrđenom u skladu sa Zakonom.)

Član 19

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini od _____% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci (alternativa: može da se utvrdi drugi period za obračun naknade zarade), za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica i u drugim slučajevima u skladu sa zakonom).

Rokovi za isplatu zarade

Član 20

Zarada se isplaćuje u jednom delu, najkasnije do _____ u mesecu za prethodni mesec.

Zarada može da se isplaćuje u dva dela i to: prvi deo najkasnije do _____, a drugi deo zarade najkasnije do _____.

Naknada troškova

Prevoz na rad i sa rada

Član 21

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za dolazak na rad i povratak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, odnosno u visini stvarnih troškova prevoza, a prema prijavljenoj adresi na dan zaključenja ugovora o radu.

Kasnija promena adrese ne obavezuje poslodavca da zaposlenom poveća iznos naknade troškova prevoza zaposlenom.

Odredba stava 2. ovog člana primenjuje se u odnosu na adresu zaposlenog koju je prijavio do dana zaključenja ovog ugovora.

Službeno putovanje u zemlji

Član 22

Zaposleni ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini _____% prosečne zarade isplaćene u Republici prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike (*alternativa: u visini od _____ dinara*).

Službenim putovanjem u zemlji smatra se putovanje van mesta rada zaposlenog, radi izvršavanja određenih poslova po nalogu ovlašćenog zaposlenog. Službenim putovanjem smatraće se putovanje na udaljenosti većoj od _____ kilometra od mesta rada.

Za vreme službenog putovanja u zemlji zaposleni ima pravo na naknadu troškova noćenja i druge nužne troškove u vezi sa službenim putem po priloženom računu.

Akontacija za službeni put može se isplatiti u visini planiranih troškova prema predviđenom trajanju službenog puta.

Zaposleni je dužan da u roku od tri dana po povratku sa službenog putovanja podnese uredno popunjen putni nalog sa izveštajem o obavljenom poslu.

Član 23

Zaposlenom na službenom putu pripada pravo na dnevnicu, radi obezbeđenja troškova ishrane i prevoza u mestu boravka, i to:

- za _____ časova provedenih na službenom putu, cela dnevnicu;
- za vreme provedeno na službenom putovanju dužem od _____ časova, a kraćem od _____ časova, pola dnevnice.

Ako je zaposlenom obezbeđena ishrana i/ili prevoz u mestu boravka, iznos dnevnice se srazmerno smanjuje i to:

- ako je obezbeđen doručak dnevnicu se umanjuje za _____%,
- ako je obezbeđen ručak dnevnicu se umanjuje za _____%,
- ako je obezbeđena večera dnevnicu se umanjuje za _____%,
- ako je obezbeđen prevoz u mestu boravka dnevnicu se umanjuje za _____%.

Službeno putovanje u inostranstvo

Član 24

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova (dnevnicu) za službeno putovanje u inostranstvo.

Dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo utvrđuje se u visini od najmanje _____ a najviše _____ (*navesti valutu i iznos*), u zavisnosti od zemlje u koju zaposleni službeno putuje, a kojom se zaposlenom obezbeđuje naknada na ime troškova ishrane i prevoza u mestu boravka, a prema Odluci poslodavca o iznosu dnevnice za službeno putovanje u inostranstvo.

Za vreme službenog putovanja u inostranstvo zaposleni ima pravo na naknadu troškova noćenja u hotelu i druge nužne troškove u vezi sa službenim putem po priloženom računu.

Akontacija za službeni put može se isplatiti u visini planiranih troškova prema predviđenom trajanju službenog puta.

Zaposleni je dužan da u roku od _____ dana po povratku sa službenog putovanja podnese izveštaj o službenom putu sa specifikacijom troškova koji mu se u skladu sa ovim ugovorom nadoknađuju i računima.

Pri obračunu dnevnice za službeni put u inostranstvo shodno se primenjuju odredbe člana 24. ovog ugovora.

Regres za korišćenje godišnjeg odmora

Član 25

Zaposleni ima pravo na regres za korišćenje godišnjeg odmora u iznosu od _____ dinara u jednoj kalendarskoj godini za pun godišnji odmor, a srazmeran iznos regresa za srazmeran godišnji odmor.

Regres se isplaćuje u mesecu u kome zaposleni koristi godišnji odmor.

Naknada za ishranu u toku rada

Član 26

Zaposleni ima pravo na dnevni iznos od _____ dinara za svaki dan proveden na radu.

(Alternativa za član 26:

Zaposlenom se obezbeđuje jedan obrok u toku rada u restoranu _____ (navesti restoran), odnosno obezbeđivanjem vaučera za ishranu u toku rada u vrednosti _____ (navesti dinarsku protivvrednost), koji može da iskoristi u objektima _____ (navesti restorane ili objekte u kojima se vaučerom može kupiti hrana)

Druga primanja

Otpremnina zbog odlaska u penziju

Član 27

Zaposleni ima pravo na otpremninu pri odlasku u penziju u skladu sa članom 119. Zakona.

(Alternativa za član 27 - ako se utvrđuje pravo u većem obimu:

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu pri odlasku u penziju u visini od _____ (ne manje od dve) prosečne zarade isplaćene po zaposlenom u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike (alternativa: ili _____ zarada zaposlenog ako je to za njega povoljnije).

Otpremnina u slučaju viška

Član 28

Zaposleni ima pravo na otpremninu u slučaju prestanka radnog odnosa po osnovu viška u smislu 179. stav 5. tačka 1) Zakona, u skladu sa članom 158. Zakona.

(Alternativa za član 28:

Visina otpremnine iznosi _____ (npr. 1/2 zarade zaposlenog za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca, poslodavca prethodnika u smislu člana 147. Zakona i povezanog lica u skladu sa zakonom.)*

Solidarna pomoć

Član 29

Poslodavac može zaposlenom da obezbedi novčanu pomoć na ime solidarne pomoći najviše u visini od _____ u sledećim slučajevima:

- duže i teže bolesti ili povrede na radu;
- za kupovinu lekova;
- za pomoć u troškovima lečenja u zemlji ili inostranstvu;
- za pomoć u slučaju štete od elementarnih nepogoda;
- za pomoć u slučaju smrti roditelja ili staratelja;
- _____.

Ispunjenost uslova za ostvarivanje i iznos solidarne pomoći utvrđuje komisija koju obrazuje nadležni organ kod poslodavca, na osnovu zahteva zaposlenog i dostavljene dokumentacije i dostavlja predlog poslodavcu najkasnije u roku od _____ dana od dana podnošenja zahteva.

Jubilarna nagrada

Član 30

Poslodavac može zaposlenom da obezbedi jubilarnu nagradu za godine neprekidnog rada kod poslodavca, i to:

- za _____ godina rada - _____;
- za _____ godina rada - _____;
- za _____ godina rada - _____;
- za _____ godina rada - _____.

Godinama neprekidnog rada kod poslodavca smatra se _____.

Jubilarna nagrada isplaćuje se u decembru (*alternativa: drugi mesec*), zaposlenima koji u toj godini ostvare godine neprekidnog rada u smislu st. 1. i 2. ovog člana.

Naknada troškova pogrebnih usluga

Član 31

Poslodavac je dužan da, u slučaju smrti zaposlenog ili člana njegove uže porodice, isplati porodici, odnosno zaposlenom naknadu troškova pogrebnih usluga prema priloženom računu.

Članovima uže porodice u smislu stava 1. ovog člana smatraju se bračni drug, deca zaposlenog i _____.

ZABRANA KONKURENCIJE

Član 32

Zaposleni se obavezuje da za vreme trajanja radnog odnosa neće obavljati poslove utvrđene ovim ugovorom (*alternativa: navesti tačno određene poslove iz opisa poslova za koje se utvrđuje zabrana konkurencije*) u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca, na teritoriji _____.

Zabrana konkurencije iz stava 1. ovog člana primenjuje se i _____ meseci (*najduže dve godine*) od dana prestanka radnog odnosa.

Poslodavac je dužan da zaposlenom na ime zabrane konkurencije u smislu stava 2. ovog člana isplati/isplaćuje novčanu naknadu od _____ dinara (*u mesečnom ili jednokratnom iznosu*).

NAKNADA ŠTETE

Član 33

Zaposleni odgovara za štetu koju na radu i u vezi sa radom namerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje poslodavcu ili trećem licu.

Postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu prouzrokovanu poslodavcu pokreće direktor (*alternativa: ovlašćeno lice kod poslodavca*) po prijemu pismene prijave ili saznanja za prouzrokovanu štetu.

Postojanje štete i okolnosti pod kojima je nastala, visinu i način naknade utvrđuje posebna komisija od tri člana koju obrazuje direktor (*alternativa: navesti drugi nadležni organ odnosno ovlašćeno lice u skladu sa zakonom, odnosno opštim aktom poslodavca*).

Komisija zakazuje raspravu, sprovodi postupak saslušanja zaposlenog svedoka (ako ih ima) i izvodi druge dokaze radi utvrđivanja činjeničnog stanja.

Visina štete utvrđuje se na osnovu cenovnika i knjigovodstvene vrednosti oštećene stvari ili na osnovu procene veštačenjem stručnjaka.

O sprovedenom postupku sačinjava se zapisnik i utvrđuje stepen krivice zaposlenog i visina štete, na osnovu koga direktor donosi rešenje o odgovornosti zaposlenog ili o oslobađanju od odgovornosti.

Sastavni deo zapisnika je i izjava zaposlenog da li pristaje da naknadi štetu.

Poslodavac rešenjem utvrđuje način naknade štete i rok u kome je zaposleni dužan da naknadi štetu.

Ako zaposleni ne pristane da naknadi štetu u utvrđenom roku, o naknadi štete odlučuje nadležni sud.

Član 34

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu, Poslodavac je dužan da mu u roku od _____ dana, od dana nastanka povrede ili štete, naknadi štetu u skladu sa zakonom.

Ako se zaposleni i poslodavac ne sporazumeju o naknadi štete, zaposleni ima pravo da naknadu štete zahteva pred nadležnim sudom.

UDALJENJE SA RADA

Član 35

Zaposleni može da se privremeno udalji sa rada, pored drugih slučajeva utvrđenih Zakonom, i ako se tereti za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline kojom se ugrožava imovina veće vrednosti kod poslodavca.

Imovinom veće vrednosti, u smislu stava 1. ovog člana, smatra se _____.

UPUĆIVANJE NA RAD KOD DRUGOG POSLODAVCA

Član 36

Zaposleni može, uz svoju saglasnost da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca, pored slučajeva utvrđenih Zakonom i u sledećim slučajevima _____.

Zaposleni može da bude upućen na rad kod drugog poslodavca u smislu stava 1. ovog člana za vreme dok traju razlozi za upućivanje, a najduže godinu dana bez njegove saglasnosti a uz njegovu saglasnost i duže od tog roka.

Za vreme dok je upućen na rad kod drugog poslodavca, zaposlenom kod poslodavca miruju prava i obaveze iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom.

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Sporazumni prestanak radnog odnosa

Član 37

Radni odnos može da prestane sporazumom zaključenim između zaposlenog i poslodavca.

Sporazumom se utvrđuje datum prestanka radnog odnosa.

Otkaz od strane zaposlenog

Član 38

Zaposleni može poslodavcu da otkáže ugovor o radu, bez navođenja razloga za otkaz.

Otkaz se daje u pisanoj formi.

Zaposleni je dužan da poslodavcu dostavi otkaz ugovora o radu _____ dana (najmanje 15 a najduže 30 dana) pre dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Otkaz od strane poslodavca

Član 39

Zaposlenom prestaje radni odnos u slučajevima utvrđenim Zakonom, drugim propisom i ovim ugovorom.

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje ili potrebe poslodavca.

Član 40

Zaposleni je dužan da radne obaveze izvršava savesno i u predviđenim rokovima; da poštuje radnu disciplinu kod poslodavca; da se pridržava propisanih mera bezbednosti i zdravlja na radu i da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak materijalne štete.

Zaposleni odgovara za povrede radnih obaveza i nepoštovanje radne discipline utvrđene Zakonom drugim propisom i ovim ugovorom.

Član 41

Zaposleni ne poštuje radnu disciplinu, pored slučajeva utvrđenih Zakonom, i ako:

- 1) pokazuje nemaran odnos prema sredstvima rada, poverenoj dokumentaciji, robi i sl.;
- 2) neopravdano zakasni na posao u toku tri radna dana u mesecu ili ukupno pet radnih dana u kalendarskoj godini;
- 3) neopravdano izostane sa posla dva radna dana u mesecu ili tri radna dana u toku kalendarske godine;
- 4) pasivno obavlja radne zadatke;
- 5) neuredno održava prostor u kome je smeštena roba, dokumentacija i dr. a što ima za posledicu oštećenje stvari i robe;
- 6) ako svojim ponašanjem ometa druge zaposlene da rade;
- 7) _____;
- 8) _____.

Član 42

Zaposleni čini povredu radne obaveze, pored slučajeva utvrđenih Zakonom, i ako svojom krivicom učini sledeće povrede radnih obaveza:

- 1) neblagovremeno izvršava radne obaveze;
- 2) nezakonito raspolaže sredstvima;
- 3) oda poslovnu, službenu ili drugu tajnu utvrđenu zakonom ili opštim aktom Poslodavca;
- 4) falsifikuje novčana i druga službena dokumenta;
- 5) _____;
- 6) _____.

Otkazni rok u slučaju neostvarivanja rezultata rada

Član 43

Otkazni rok u slučaju otkaza ugovora o radu zbog neostvarivanja rezultata rada iznosi:

- 1) osam dana - ako je zaposleni navršio do _____ (npr. 10 godina) staža osiguranja;
- 2) 15 dana - ako je zaposleni navršio više od _____ a manje od _____ (npr. 20 godina) staža osiguranja;
- 3) 30 dana - ako je zaposleni navršio više od _____ (npr. 20 godina) staža osiguranja.

Ako se zaposleni i direktor (*alternativa: drugi nadležni organ kod poslodavca, odnosno ovlašćeno lice*) sporazumeju da zaposlenom prestane rad pre isteka otkaznog roka, zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini _____% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci (*ili prosečne zarade u prethodna tri meseca ili dr*), za vreme trajanja otkaznog roka utvrđenog u skladu sa stavom 1. ovog člana.

ZAŠTITA POJEDINAČNIH PRAVA

Član 44

Ako nastane spor između poslodavca i zaposlenog, poslodavac i zaposleni mogu da sporna pitanja reše sporazumno.

Sporna pitanja rešava arbitar, koga sporazumno određuju poslodavac i zaposleni.

Predlog za rešavanje spornog pitanja u pisanoj formi mogu podneti i poslodavac i zaposleni, u roku od tri dana od dana dostavljanja rešenja zaposlenom.

Odluka arbitra je konačna i obavezuje strane u sporu - poslodavca i zaposlenog.

Član 45

Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kada je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni ili predstavnik sindikata - po ovlašćenju zaposlenog, može da pokrene spor

pred nadležnim sudom u roku od 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.

PRIMENA ZAKONA I DRUGIH PROPISA

Član 46

Na sva prava, obaveze i odgovornosti koje nisu uređene ovim ugovorom primenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i drugih propisa.

ZAVRŠNA ODREDBA

Član 47

Ovaj ugovor sačinjen je u 3 (tri) istovetna primerka, od kojih 2 (dva) zadržava poslodavac, a 1 (jedan) zaposleni.

Odredbe ovog ugovora obavezuju poslodavca i zaposlenog od dana njihovog potpisivanja.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, odredbe čl. _____ ovog ugovora (*navesti odgovarajuće odredbe koje se odnose na isplatu zarada i naknada zarada kojima se menja dosadašnji način obračuna*), primenjuju se na obračun i isplatu zarade, odnosno naknade zarade počev za mesec _____ godine.

Broj: _____

Dana _____

U _____

ZAPOSLENI

ZA POSLODAVCA

Dostavljeno:

1. zaposlenom _____ (*datum i potpis zaposlenog*)
2. službi za ljudske resurse/arhivi