**MODEL UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VREME**

Na osnovu čl. 30, 32. stav 1, čl. 33. i 37. Zakona o radu („Službeni glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 - odluka US), u skladu sa \_\_\_\_\_\_\_\_ (*navesti naziv opšteg akta Poslodavca*),

1. **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (*navesti pun naziv i adresu sedišta Poslodavca*),koje zastupa \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*navesti ime i prezime i funkciju zastupnika*), (u daljem tekstu: Poslodavac), sa jedne strane

i

2. **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (*navesti ime i prezime, adresu Zaposlenog (mesto prebivališta, odnosno boravišta Zaposlenog*)(u daljem tekstu: Zaposleni), sa druge strane,

u \_\_\_\_\_\_\_\_ (navesti mesto zaključenja ugovora), dana, \_\_\_\_\_\_ godine, zaključuju

# U G O V O R O R A D U (na određeno vreme)

**I. OSNOVNE ODREDBE**

**Član 1.**

Ovaj ugovor o radu (u daljem tekstu: Ugovor), reguliše prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa Poslodavca i Zaposlenog.

**Član 2.**

Zaposleni zasniva radni odnos na poslovima\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*navesti naziv poslova u skladu sa Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova*) za koje se zahteva \_\_\_\_\_\_\_\_ (*navesti vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja zaposlenog, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje Ugovor o radu*).

Zaposleni će obavljati poslove \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*navesti opis poslova iz Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova*).

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vreme u trajanju od \_\_\_\_\_\_ meseca, počev od \_\_\_\_\_\_\_\_\_(*navesti dan, mesec, godinu*).

Zaposleni stupa na rad dana, \_\_\_\_\_\_ godine, od kog datuma isti ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa.

Zaposleni zasniva radni odnos sa \_\_\_\_\_\_\_ (*punim ili nepunim*) radnim vremenom, u trajanju od \_\_\_\_\_\_(*navesti broj*) časova dnevno i \_\_\_\_\_\_\_(*navesti* *broj*) časova nedeljno.

Poslodavac se obavezuje da, odmah po stupanju Zaposlenog na rad, podnese propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa zakonom.

Zaposleni je saglasan da, ako se ukaže potreba, izvršava i druge odgovarajuće dužnosti i zadatke koji ogovaraju njegovim kvalifikacijama, a nisu sadržani u opisu poslova Zaposlenog, kako odredi Poslodavac.

Zaposleni je obavezan da izršava svoje obaveze u skladu sa uputstvima i instrukcijama Poslodavca. Zaposleni se obavezuje da radi savesno i odgovorno, u skladu sa pravilima struke, koristi sredstva rada na odgovarajući način i u potpunosti poštuje radnu i tehnološku disciplinu.

**Mesto rada, sredstva za rad i nadzor**

**Član 3.**

Mesto rada Zaposlenog je u \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(*navesti sedište Poslodavca ili drugo mesto rada*).

**II. RADNO VREME, ODMORI I ODSUSTVA**

**Član 4.**

Zaposleni je zasnovao radni odnos sa punim radnim vremenom.

Puno radno vreme u radnoj nedelji, sa polučasovnom dnevnom pauzom, po pravilu, iznosi 40 časova**.**

Radna nedelja traje pet radnih dana.

Radni dan traje osam časova i to od \_\_\_\_\_\_\_ (*npr. 08.00 do 16.00 časova*).

Poslodavac ima pravo na privremenu ili trajnu promenu utvrđenog radnog vremena, s tim da je o tome dužan obavestiti Zaposlenog pet dana ranije, odnosno 48 časova unapred u slučaju potrebe posla usled nastupanja nepredviđenih okolnosti.

Zaposleni je dužan da poštuje radno vreme, odnosno da za vreme utvrđenog radnog vremena izvršava svoje radne obaveze, a Poslodavac ima pravo da vrši nadzor putem sredstava komunikacije.

**Odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor**

**Član 5.**

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i ako se radi sa strankama (klijenti, poslovni partneri i dr.).

Zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno. Nedeljni odmor se, po pravilu, koristi nedeljom. Poslodavac može odrediti i neki drugi dan, ako to zahteva organizacija rada.

**Prekovremeni rad**

**Član 6.**

Na zahtev direktora ili lica koje on ovlasti, Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran (u daljem tekstu: prekovremeni rad).

Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno, a Zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad.

Ne smatra se prekovremenim radom, rad Zaposlenog nakon proteka radnog vremena, koji je izvršen bez zahteva Poslodavca.

**Godišnji odmor**

**Član 7.**

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu, u skladu sa zakonom.

Zakonom utvrđena dužina godišnjeg odmora u trajanju od najmanje 20 radnih dana uvećava se na osnovu sledećih kriterijuma:

1. doprinosa na radu, na predlog neposrednog rukovodioca \_\_\_\_ (*navesti broj radnih dana*);
2. uslova rada, i to za poslove sa povećanim rizikom \_\_\_\_\_ (*navesti broj radnih dana*);
3. radnog iskustva, i to za radno iskustvo preko 20 godina \_\_\_\_ (*navesti broj radnih dana*);
4. stručne spreme, i to za V - VIII stepen stručne spreme \_\_\_\_\_\_ (*navesti broj radnih dana*);
5. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*navesti eventualno i neke druge kriterijume i broj radnih dana*).

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor po osnovu navedenih kriterijuma u trajanju od najduže \_\_\_\_\_\_\_(*navesti broj*) radnih dana.

**Plaćeno odsustvo**

**Član 8.**

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u ukupnom trajanju od najduže pet radnih dana u kalendarskoj godini, u slučaju:

1. sklapanja braka - do \_\_\_\_\_\_ (*navesti broj radnih dana*);
2. porođaja supruge - do \_\_\_\_\_\_ (*navesti broj radnih dana*);
3. teže bolesti člana uže porodice - do \_\_\_\_\_\_ (*navesti broj radnih dana*);
4. stručnog usavršavanja - do \_\_\_\_\_\_ (*navesti broj radnih dana*);
5. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*navesti eventualno i neke druge kriterijume i broj radnih dana*).

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana, Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još pet radnih dana u slučaju smrti člana uže porodice, kao i pravo na dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja krvi.

Članom uže porodice, smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojilac, usvojenik i staratelj.

Posebnim rešenjem direktora, odobrava se korišćenje plaćenog odsustva i utvrđuje se trajanje istog.

**Neplaćeno odsustvo**

**Član 9.**

Poslodavac može Zaposlenom da odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo).

Za vreme neplaćenog odsustva Zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze nije drukčije određeno u skladu sa zakonom.

**Mirovanje radnog odnosa**

**Član 10.**

Zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je drukčije određeno u skladu sa zakonom, ako odsustvuje sa rada zbog:

1. odlaska na odsluženje, odnosno dosluženje vojnog roka;
2. upućivanja na rad u inostranstvo od strane Poslodavca ili u okviru međunarodno-tehničke

ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva;

1. privremenog upućivanja na rad kod drugog poslodavca u smislu člana 174. Zakona o

radu;

1. izbora, odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu, političkoj organizaciji ili

drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva da privremeno prestane da radi kod Poslodavca.

Zaposleni kome miruju prava i obaveze iz stava 1. ovog člana ima pravo da se u roku od 15 dana od dana odsluženja, odnosno dosluženja vojnog roka, prestanka rada u inostranstvu, odnosno kod drugog poslodavca, prestanka funkcije, povratka sa izdržavanja kazne zatvora, odnosno mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere - vrati na rad kod Poslodavca.

**III. ZARADA, NAKANADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA**

**Član 11.**

Zarada se sastoji od:

1. zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu;
2. zarade po osnovu doprinosa Zaposlenog poslovnom uspehu Poslodavca (nagrade, bonusi i sl.);
3. drugih primanja iz radnog odnosa.

Pod zaradom u smislu stava 1. ovog člana smatra se zarada koja sadrži poreze i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu sasatoji se od osnovne zarade, dela zarade za radni učinak i uvećane zarade.

Poslodavac se obavezuje da Zaposlenom isplati zaradu u tekućem mesecu za prethodni mesec u sledećim rokovima \_\_\_\_\_\_\_ (*navesti rokove)*.

**Član 12.**

Zaposlenom se utvrđuje osnovna zarada od \_\_\_\_\_\_\_dinara (*navesti „bruto“ iznos*) za poslove koje obavlja, na osnovu sledećih elemenata: \_\_\_\_\_\_ (*navesti elemente*).

**Član 13.**

Radni učinak utvrđuje se na osnovu sledećih elemenata:

1. kvaliteta i obima obavljenog posla;
2. odnosa Zaposlenog prema radnim obavezama;
3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_(*navesti eventualno i druge elemente)*.

Po osnovu radnog učinka, osnovna zarada može da se uveća najviše do (*broj)*%, odnosno umanji najviše do (*broj)*%.

Smatra će se da je Zaposleni ostvario veći radni učinak ako: obаvi znаčаjno veći obim rаdnih zаdаtаkа od plаnirаnih; obаvi poslove znаčаjno iznаd stаndаrdnog kvаlitetа; obаvi poslove znаčаjno pre rokа; ostvаri znаčаjno povoljnije rezultаte od stаndаrdnih; uz redovno obаvljаnje svojih poslovа, u znаčаjnom obimu, obаvi poslove koje drugi zаposleni nije mogаo u roku i kvаlitetno dа izvrši; uspešno obаvi poslove u vаnrednim okolnostimа ili uslovimа, po vаnrednom pozivu ili rаdnom nаlogu; u obаvljаnju poslovа ostvаri znаčаjne uštede u mаterijаlnim troškovimа.

Smatraće se da je Zaposleni ostvario manji radni učinak ako: tokom mesecа obаvi znаčаjno mаnji obim poslovа od plаnirаnih; poverene poslove ne obаvi kvаlitetno, odnosno аko ih obаvi sа kvаlitetom koji je ispod stаndаrdnog zа tu vrstu poslovа; deo poslovа ne obаvi u roku; premаšuje plаnirаne stаndаrde i normаtive troškovа, odnosno napravi bilo kakav propust ili grešku u obavljanju poslova, radnih dužnosti i zadataka ili usled nedisciplinovanog ponašanja.

Ocenjivаnje obimа vrši se nа osnovu: svih poslovа koje je zаposleni izvršio u odgovаrаjućem periodu, obimа iskorišćenog rаdnog vremenа, vremenа provedenog nа rаdu.

Ocenjivаnje kvаlitetа vrši se nа osnovu: kvаlitetа izvršenog poslа sа stаnovištа uputstаvа, stаndаrdа i nаlogа direktora/neposrednog rukovodiocа, složenosti izvršenih poslovа, stručnosti, kreаtivnosti i inicijаtive ispoljene pri izvršаvаnju poslovа, samostalnosti u radu, stepenа ispoljene odgovornosti u rаdu, poštovаnja rokovа određenih zа izvršаvаnje poslovа, rаcionаlnog аngаžovаnjа sredstаvа rаdа, mаterijаlа, poslovnog odnosа premа ostаlim zаposlenimа i klijentima, stepenа ispoljene rаdne i poslovne sаrаdnje sа ostаlim učesnicimа u poslu, tаčnosti i preciznosti ispoljene u rаdu, аžurnosti u rаdu, discipline, brojа grešаkа i obimа pogrešno urаđenih poslovа i rаdnih zаdаtаkа.

Ocenu rаdnog učinkа rаdа Zaposlenog u pisanoj formi nа osnovu kriterijumа iz prethodnih stаvovа ovog člаnа, utvrđuje direktor Poslodavca, svojom odlukom.

*Napomena: U Ugovoru o radu potrebno je utvrditi kako se na osnovu radnog učinka, uvećava/umanjuje osnovna zarada - svakog meseca, kvartalno, godišnje ili drukčije. Takođe, sve napred navedeno ceniti s aspekta delatnosti i organizacije Poslodavca i prilagoditi istim.*

**Član 14.**

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu:

1. za rad na dan praznika koji je neradni dan, u skladu sa zakonom u visini \_\_\_(*broj*)% od osnovne zarade (*napomena: u ZOR-u najmanje 110%*);
2. za rad noću (ako nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade) u visini \_\_\_\_(*broj*)% od osnovne zarade (*napomena: u ZOR-u najmanje 26%*);
3. za prekovremeni rad u visini \_\_\_\_(*bro*j)% od osnovne zarade (*napomena: u ZOR-u najmanje 110%*);
4. za vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca („minuli rad”) u visini \_\_\_\_(*bro*j)% od osnovne zarade (*napomena: u ZOR-u najmanje 0,4%*).

Ovim ugovorom može se utvrditi i drugi slučajevi uvećanja zarade, na primer za smenski rad, rad na visini, rad nedeljom i dr.

**Član 15.**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci:

1. za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan;
2. za vreme korišćenja godišnjeg odmora;
3. za vreme odsustva sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo);
4. za vreme vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa;
5. za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana u visini \_\_\_\_(*broj*)% prosečne zarade;
6. za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad koja je prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću u visini 100% prosečne zarade;
7. za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog u visini \_\_\_\_\_(*broj*)% prosečne zarade;
8. za vreme prekida rada do kojeg je došlo naredbom državnog organa ili nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu u visini \_\_\_\_\_ (broj)% od \_\_\_\_\_\_\_ (*utvrditi osnovicu*).

**Član 16.**

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova:

1. za ishranu u toku rada za dane provedene na radu u visini \_\_\_\_(*iznos*) dinara - za jedan radni dan;

Za dane kada zaposleni ima pravo na dnevnicu, odnosno kada boravi na terenu, zaposleni nema pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada. Naknada troškova za ishranu u toku rada za prethodni mesec se isplaćuje uz konačan obračun zarade za prethodan mesec, u rokovima utvrđenim u članu 11. stav 1. ovog ugovora.

1. za korišćenje godišnjeg odmora, za svaki dan odmora u visini \_\_\_\_\_\_(*iznos*) dinara; Naknada troškova za korišćenje godišnjeg odmora, isplaćuje se uz konačan obračun naknade zarade za godišnji odmor, u rokovima utvrđenim u članu 11. stav 1. ovog ugovora.

**Član 17.**

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova:

1. za dolazak na rad i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz;
2. za vreme provedeno na službenom putu na ime dnevnice u visini \_\_\_\_(*iznos*) dinara, troškove puta i prenoćišta u hotelu \_\_\_\_\_\_\_ (*navesti kategoriju hotela*);
3. za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu u visini \_\_\_\_\_\_(*iznos*);
4. smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu u visini stvarnih troškova.

**Član 18.**

Poslodavac je dužan da isplati:

1. Zaposlenom otpremninu pri odlasku u penziju u visini (*navesti iznos - prema Zakonu o radu, najmanje dvostruki iznos  prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku, na dan ostvarivanja prava na penziju*);
2. naknadu troškova u slučaju smrti Zaposlenog ili člana njegove uže porodice, u visini \_\_\_ (*navesti iznos i rokove za isplatu*);
3. naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja \_\_\_\_(*navesti iznos i rokove za isplatu*).

**Član 19.**

Zaposleni ima pravo na otpremninu u slučaju prestanka potrebe za njegovim radom u visini \_\_\_\_\_\_ (*navesti visinu*).

## IV. OBAVEZE ZAPOSLENOG

**Član 20.**

(*primeri informativnog karaktera, potrebno uskladiti sa delatnošću i organizacijom rada kod Poslodavca*)

Obavezuje se Zaposleni:

1. da poslove iz člana 2. stav 2. ovog ugovora obavlja stručno, blagovremeno, savesno, u skladu sa pravilima struke i nalozima Poslodavca, uz sopstveno maksimalno angažovanje i opreznost, kako ne bi došlo do štetnih posledica po poslovanje, imovinu i ugled Poslodavca;
2. da najkasnije do \_\_\_\_\_\_\_ časova svakog ponedeljka podnese direktoru pisani izveštaj o radu za proteklu nedelju, koji treba da sadrži izveštaj o obavljenim poslovima, planovima za tekuću nedelju, obimu ispunjenja plana iz prethodne nedelje;
3. da se na poslu i van posla ponaša tako da ne narušava interese i ugled Poslodavca, da se prema zaposlenima i svim ostalim licima sa kojima dolazi u kontakt prilikom vršenja radnih dužnosti i zadataka odnosi s poštovanjem;
4. da racionalno koristi i čuva sredstva za rad. Zaposleni ne sme svojevoljno, izuzev svojih ličnih stvari, iznositi sredstva rada, dokumentaciju, stručnu literaturu, bilo koju vrstu evidencije ili iznositi bilo šta drugo što zatekne u poslovnim prostorijama Poslodavca, osim na revers, po odobrenju direktora ili lica koje on za to ovlasti;
5. sredstva, akta i poslovnu dokumentaciju Poslodavca poverena Zaposlenom na korišćenje u svrhu obavljanja poslova i radnih zadataka, Zaposleni ne sme da čini dostupnim ili ustupa drugim licima na upotrebu, sve pod pretnjom otkaza Ugovora o radu;
6. Zaposleni je dužan da sredstva (automobil, poslovna galanterija i sl.), akta, poslovnu dokumentaciju Poslodavca koja su mu poverena na korišćenje, preda Poslodavcu, najmanje dva dana pre odlaska na godišnji odmor ili bilo koje drugo privatno odsustvo duže od tri dana ili u roku od jednog dana, za slučaj prestanka radnog odnosa kod Poslodavca ili na zahtev Poslodavca, počev od dana dostavljanja otkaza ili zahteva Poslodavca, a sve pod pretnjom posledica iz prethodnog stava ovog člana;
7. da redovno dolazi na posao; u slučaju nedolaska na posao, Zaposleni je dužan da obavesti Poslodavca, u roku od 24 časa i da izostanak opravda;
8. da se stalno usavršava u poslovima koje obavlja, da se odazove pozivu Poslodavca za svaki vid edukacije na koji bude upućena;
9. Zaposleni je obavezan da najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, o tome dostavi Poslodavcu potvrdu lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad;
10. da pismeno prijavi Poslodavcu svaku promenu svog prebivališta ili članstvo u sindikatu u roku od osam dana od dana izvršene promene odnosno sticanja statusa člana;
11. da аfirmаtivno predstаvljа Poslodavac i postupa u sklаdu sа zаkonom, da poštuje radnu i tehnološku disciplinu, da se pridržava procedurа, uputstava i prаvilа iz usvojenih standarda, Pravilnikom o radu i drugim opštim i pojedinačnim aktima Poslodavca, kao i moralnim i profesionalnim normama i opšte prihvaćenim vrednostima;
12. Zaposleni je dužan da postupa u interesu Poslodavca, da doprinosi reputaciji Poslodavca i postupa  u skladu sa poslovnom politikom i nalozima Poslodavca;
13. da redovno prаti zаkone i druge propise iz domena svog poslа;
14. da koristi poslovni informаcioni sistem Poslodavca u domenu svog poslа;
15. da аnаlizirа i sprovodi unаpređenja u svim domenimа rаdа Poslodavca (u procedurаmа, prаksi rаdа zаposlenih, u dokumentаciji kojа prаti rаd i dr.);
16. da o izvršenom poslu, radnim dužnostima i zadacima u propisanom roku dostavi informаciju Poslodavca.

Za slučaj da Zaposleni ne ispoštuje svoju obavezu iz tačke 5. prethodnog stava ovog člana, obavezuje se Zaposleni da naknadi štetu Poslodavcu, čiji se minimum sporazumno određuje u visini petostruke knjigovodstvene vrednosti nevraćenog sredstva odnosno petrostrukog iznosa zarade ostvarene u mesecu koji prethodi mesecu u kome je Poslodavac zatražio od Zaposlenog da vrati sredstva, stvari, akta ili poslovnu dokumentaciju Poslodavca, koju je zadržao u svom posedu.

Nepoštovanje bilo koje obaveze definisane stavom 1. ovog člana predstavlja težu povredu radne obaveze, iz kog razloga Poslodavac može otkazati Zaposlenom ovaj ugovor.

**V. OBAVEZA NAKNADE ŠTETE**

**Član 21.**

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao Poslodavcu.

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za deo štete koji je prouzrokovao, s tim da ako se ne može utvrditi udeo svakog zaposlenog u nastaloj šteti, svi zaposleni su podjednako odgovorni i štetu u tom slučaju, naknađuju u jednakim delovima.

Postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu, regulisan je Pravilnikom o radu (*ili drugim opštim aktom - navesti akt ukoliko je isti donet*).

**VI. OTKAZ UGOVORA O RADU**

**Otkaz od strane Zaposlenog**

**Član 22.**

Zaposleni ima pravo da otkaže poslodavcu Ugovor o radu.

Otkaz iz prethodnog stava ovog člana zaposleni dostavlja poslodavcu u pismenom obliku, najmanje 30 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Obavezuje se zaposleni da u roku iz prethodnog stava ovog člana, završi sve započete poslove i izvrši primopredaju poslova, kao i da reguliše sva materijalno-tehnička zaduženja, sve pod pretnjom nadoknade štete poslodavcu, čija se minimalna visina saglasno opredeljuje u vrednosti započetog posla koji zaposleni nije završio ili vrednosti poslova ili materijalno-tehničkog zaduženja čija primopredaja ili razduživanje nije izvršeno, kao i plaćanja ugovorne kazne poslodavcu u visini od trostrukog iznosa zarade koju je zaposleni ostvario u mesecu koji je prethodio dostavljanju poslodavcu obaveštenja zaposlenom o otkazu Ugovora o radu.

**Otkaz od strane Poslodavca**

**Član 23.**

(*primeri informativnog karaktera, potrebno uskladiti sa delatnošću i organizacijom rada kod Poslodavca*)

Poslodavac može Zaposlenom da otkaže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost Zaposlenog i njegovo ponašanje i to:

* 1. ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje

poslova na kojima radi uzastopno \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*utvrditi period u mesecima*);

* 1. ako je pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
  2. ako se ne vrati na rad kod Poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja

radnog odnosa iz člana 79. Zakona o radu, odnosno neplaćenog odsustva iz člana 100. Zakona.

Poslodavac može raskinuti radni odnos po osnovu skrivljene povrede radne obaveze od strane Zaposlenog predviđene Zakonom o radu i/ili Pravilnikom o radu, a koje povrede naročito obuhvataju:

1. neizvršavanje ili nesavesno, neblagovremeno i nemarno izvršavanje radnih dužnosti i obaveza (dva upozorenja);
2. odbijanje Zaposlenog da obavlja poslove na kojima radi, odnosno naloga pretpostavljenog;
3. činjenje protivno poslovnom, ekonomskom i dr. interesu Poslodavca, bez obzira da li je nastala šteta ili ne;
4. nanošenje štete poslovnom imidžu i reputaciji Poslodavca \_\_\_\_\_\_\_\_ (*precizirati*);
5. propuštanje radnje čime se ometa ili onemogućava proces rada ili upravljanje u privrednom društvu;
6. nezakonito raspolaganje sredstavima privrednog društva;
7. povredu klauzule zabrane konkurencije, obavljanje poslova iz delatnosti Poslodavca za konkurentsku firmu ili treća lica ili za sopstveni račun, bez znanja i ovlašćenja Poslodavca;
8. neprimereno i/ili neodgovorno ponašanje prema klijentima, odnosno neispunjavanje svojih obaveza prema njima;
9. samovoljno prekidanje rada ili napuštanje radnog mesta u toku radnog dana;
10. kašnjenje na posao, odnosno odlazak sa rada pre isteka utvrđenog radnog vremena, više od tri puta u toku meseca;
11. neopravdano izostajanje sa rada duže od dva radna dana neprekidno ili tri radna dana sa prekidima u roku 12 meseci, pri čemu se izostankom smatra svako odsustvo za koje unapred nije donet odgovarajući akt Poslodavca, ili u propisanom roku nije dostavljena potvrda o privremenoj sprečenosti za rad;
12. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza;
13. svesno dovođenje u zabludu organa upravljanja koje je imalo posledicu donošenje odluke koja je u suprotnosti sa važećim propisima;
14. podnošenje fiktivnih obračuna, računa i neistinitih izveštaja;
15. odavanje poslovne, službene ili druge tajne, utvrđene zakonom, opštim ili pojedinačnim aktom Poslodavca, kao i otkrivanje ili neovlašćeno davanje izjave ili obaveštenja u vezi sa poslovanjem Poslodavaca, poslovnih partnera, klijenata, bilo kojoj osobi, uključujuci i predstavnike sredstava javnog informisanja;
16. necelishodno, nenamenski i neodgovorno korišćenje ili nekorišćenje sredstva za rad i/ili opreme za ličnu zaštitu na radu;
17. falsifikujovanje, lažno ili netačno izveštavanje ili iznošenje lažnih činjenica, menjanje ili uništavanje dokumentacije Poslodavca, kao i operativnih sistema, ili ako se utvrdi povezanost zaposlenog sa ovim aktivnostima;
18. neobavljanje službenog puta kako je Poslodavac predvideo;
19. neovlašćenu poslugu u privatne svrhe sredstava poverenih Zaposlenom za izvršavanje poslova ili sredstvava klijenata; korišćenje poverenih sredstava suprotno aktima Poslodavca;
20. protivpravno pribavljanje imovinske koristi ili povlastica i druge pogodnosti u vezi sa radom;
21. neovlašćeno izdavanje radnog naloga, trebovanje materijala i poslovne dokumentacije;
22. neprijavljivanje ili neblagovremeno prijavljivanje saznanja o šteti prouzrokovanoj Poslodavcu od strane drugog zaposlenog ili trećeg lica;
23. neobaveštavanje odgovornog lica o kvarovima ili drugim nedostacima koji bi mogli da ugroze bezbednost i zdravlje na radu, odnosno neblagovremena prijava kvara na uređajima, sredstvima, zaštitnim i drugim sredstvima;
24. neobaveštavanje ili neblagovremeno obaveštavanje Poslodavca o komplikacijama, reklamacijama i bilo kojoj drugoj vrsti nedostatka u vezi sa pojedinačnim obavljenim poslom;
25. neredovno proveravanje sopstvene službene pošte (*e-mail* nalog, poruke i sl.), neodgovaranje na pozive koji su mu upućeni putem službenog telefona, odnosno neopravdano isključivanje i/ili neprijavljivanje eventualnog kvara nastalog na sredstvu komunikacije;
26. oštetećenje sredstava za rad, prikrivanje njihovih oštećenja (*potrebno je precizirati*);
27. prouzrokovanje odgovomosti Poslodavca za privredni prestup ili prekršaj;
28. odbijanje da se obrazuje, stručno osposobljava i usavršava;
29. odbijanje raspoređivanja na druge poslove;
30. organizovanje ili učestvovanje u štrajku, suprotno odredbama zakona kojim je regulisana materija štrajka;
31. ako Zaposleni, u obavljanju svog posla, učini bilo koju drugu radnju ili ako propusti da preduzme neku radnju, koja je deo njegove radne obaveze, pa usled tog činjenja ili nečinjenja nastane materijalna ili nematerijalna šteta za Poslodavca ili treće lice;
32. nepostupanje u skladu sa odredbama opštih akata Poslodavca, nalozima, uputstvima i odlukama pretpostavljenih.

Poslodavac može da otkaže Ugovor o radu Zaposlenom ako ovaj ne poštuje radnu disciplinu (iz razloga uslovljenog skrivljenim ponašanjem Zaposlenog), i to:

1. ako Zaposleni neopravdano odbije da obavlja poslove i/ili izvršava naloge Poslodavca u skladu sa zakonom;
2. ako Zaposleni ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad;
3. ako Zaposleni zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
4. zbog dolaska na rad Zaposlenog pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;
5. ako je Zaposleni dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
6. ako Zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;
7. ako Zaposleni neopravdano kasni na posao više od tri puta mesečno, duže od 30 minuta;
8. ako se Zaposleni loše i neprimereno ponaša prema poslovnim partnerima, klijentima, drugim zaposlenima ili predstavnicima Poslodavca;
9. ako Zaposleni primi poklon i druge pogodnosti od strane trećih lica u vezi sa radom;
10. ako Zaposleni ometa jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza;
11. ako Zaposleni odbije da se podvrgne obaveznom propisanom lekarskom pregledu i/ili lekarskom pregledu na koji ga uputi Poslodavac za potrebe obavljanja poslova na koje je raspoređen;
12. ako Zaposleni odbije da se odazove na poziv Poslodavca da obavi lekarski pregled u cilju utvrđivanja zdravstvenog stanja zaposlenog koji je na odsustvu zbog privremene sprečenosti za rad u slučaju postojanja osnovane sumnje u privremenu sprečenost za rad;
13. ako Zaposleni odbije da izvrši analizu na okolnosti alkoholisanosti, odnosno opijenosti opojnim sredstvima;
14. ako Zaposleni ometa i onemogućava rad i/ ili izvršavanje odluka državnih organa, kao i opštih i pojedinačnih akata Poslodavca;
15. ako Zaposleni svojim ponašanjem narušava poslovni ugled Poslodavca i njegovih poslovnih partnera;
16. ako Zaposleni neopravdano odsustvuje sa posla ili neovlašćeno napusti radno mesto tokom radnog vremena;
17. ako Zaposleni neovlašćeno koristi Poslodavčevu imovinu u privatne svrhe, ako prisvoji istu;
18. ako Zaposleni nesavesni/nemarnim radom prouzrokuje štetu Poslodavcu u visini većoj od \_\_\_\_\_\_\_ dinara;
19. ako Zaposleni krši bezbednosna i/ili protivpožarna pravila i ignoriše naloge odgovornog lica zaduženog za isto;
20. ako Zaposleni ne poštuje tehnička i *IT* pravila;
21. ako Zaposleni ne poštuje propise o bezbednosti i zdravlju na radu;
22. ako Zaposleni obavlja private poslove u radno vreme sredstvima u svojini Poslodavca ili na njegovim poslovnim lokacijama;
23. ako se Zaposleni ne odazove pozivu Poslodavca da se javi na rad u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran;
24. ako Zaposleni ne održava u urednom stanju prostor u kome je smeštena dokumentacija, kancelarijski materijal i dr. a što ima za posledicu gubljenje i oštećenje dokumentacije, stvari i robe;
25. ako Zaposleni ima nemaran odnos prema sredstvima rada, poverenoj dokumentaciji i sl.;
26. ako se Zaposleni nedostojno i neprimereno ponaša prema pretpostavljenima, zaposlenima, poslovnim partnerima, klijentima i drugim licima sa kojima zaposleni dolazi u kontakt tokom svog rada;
27. ako Zaposleni učini zlostavljanje na radu ili zloupotrebi pravo na zaštitu od zlostavljanja na radu, u skladu sa zakonom;
28. ako Zaposleni učini seksualno uznemiravanje zaposlenih i trećih lica;
29. ako Zaposleni unese oružje, oruđe i druga sredstava, kojima se mogu naneti ozlede, ugroziti život i zdravlje ostalih zaposlenih, odnosno naneti šteta imovini Poslodavca i imovini drugih lica;
30. ako da netačne podatke u vezi sa ostvarivanjem prava iz radnog odnosa;
31. ako Zaposleni ne poštuje radnu disciplinu propisanu drugim aktima Poslodavca - pravilima Poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod Poslodavca.

U vezi sa stavom 3. tačka 4. ovog člana, propisuje se „nulta“ tolerancija kod Poslodavca na alkohol. Poslodavac može zaposlenog da uputi na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi Poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz stava 3. tač. 3. i 4. ovog člana ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način u skladu Pravilima i procedurama u slučaju zloupotrebe prava na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad i zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena. Odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv Poslodavca da obavi lekarski pregled u cilju utvrđivanja zdravstvenog stanja zaposlenog koji je na odsustvu zbog privremene sprečenosti za rad u slučaju postojanja osnovane sumnje u privremenu sprečenost za rad, kao i odbijanje zaposlenog da izvrši analizu na okolnosti alkoholisanosti, odnosno opijenosti opojnim sredstvima, smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu stava 3. ovog člana.

Zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe Poslodavca i to:

* 1. ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za

obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla;

* 1. ako odbije zaključenje aneksa ugovora o radu.

**Mere za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza**

**Član 24.**

Poslodavac može Zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne jednu od sledećih mera:

* 1. privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;
  2. novčanu kaznu u visini do 20% osnovne zarade Zaposlenog za mesec u kome je novčana

kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu

rešenja Poslodavca o izrečenoj meri;

* 1. opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će Poslodavac Zaposlenom otkazati

ugovor o radu bez ponovnog upozorenja, ako u narednom roku od tri meseca učini istu

povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

**Obaveza isplate zarade i naknade zarade i odjave osiguranja**

**Član 25.**

Poslodavac je dužan da Zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Isplatu obaveza iz stava 1. ovog člana, Poslodavac je dužan da izvrši najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Poslodavac je dužan da za Zaposlenog podnese odjavu osiguranja za zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje, kao i odjavu za slučaj nezaposlenosti.

## VII. POSLOVNA TAJNA I ZABRANA KONKURENCIJE

**Član 26.**

Sve informacije u vezi sa poslovanjem Poslodavca, projektima na kojima je angažovan Poslodavac, kao i potencijalnim projektima i poslovnim partnerima, a koje postanu dostupne Zaposlenom tokom trajanja i nakon raskida radnog odnosa po ovom ugovoru, kao i informacije o ličnim naknadama, Zaposleni je saglasan da čuva kao strogu poslovnu tajnu, da istu ne saopštava odnosno ne čini dostupnim na bilo koji način ni jednom drugom licu, bilo fizičkom ili pravnom, organizaciji ili bilo kom drugom subjektu, bez pismenog odobrenja Poslodavca čak i nakon raskida Ugovora o radu, bez vremenskog ograničenja.

Povreda ovih pravila će voditi, bez ugrožavanja bilo kojih prava i pravnih lekova dostupnih prema zakonu, raskidu radnog odnosa.

Poverljive informacije koje predstavljaju poslovnu tajnu obuhvataju naročito: odluke, planove, budžet, sve informacije o projektima, neobjavljene informacije, primanja, planove marketinga, planove razvoja, analize konkurentnosti, poslovne i finansijske planove ili prognoze, finansijske informacije koje nisu javne, ugovore i liste klijenata i evidencije o zaposlenima; ugovore, ugovore o angažovanju, narudžbenice, ponude, programe, matrice i formulare; sve informacije ili materijal koji se odnosi na *know how* Poslodavca; *softver* i druge tehnologije razvijene ili licencirane od strane ili za Poslodavca ili njegova povezana lica ili licencirane Poslodavcu od strane trećih lica, kao i dokumentaciju koja se na to odnosi; i sve informacije za koje Poslodavac ima pravnu obavezu da ih tretira kao poverljive ili koje Poslodavac tretira kao svoje vlasništvo ili odredi kao poverljive ili koje su samo za internu upotrebu, bilo da su ili ne u svojini ili razvijene ili ne od strane Poslodavca.

Zaposleni se obavezuje da vrati Poslodavcu na dan ili pre dana prestanka radnog odnosa i saglasan je da neće zadržati u svom posedu, ponovo stvoriti ili predati nekom drugom, bilo koju stvar koja pripada Poslodavcu, a naročito \_\_\_\_\_\_(*npr. dokumenta, softver, diskove, diskete, trake, zapise, podatke, beleške, korespodenciju kao ni kopije ili reprodukcije istih (bez obzira da li ih je stvorio Zaposleni tokom radnog odnosa), hardver, kompjutere, telefone, službena vozila, vizit karte, sveske, pravilnike i druga akta Poslodavca, priručnike za softver i telefonske imenike, kao i sve ostale predmete koji se nađu u njenom posedu*).

Ako Zaposleni prekrši zabranu odavanja poslovne tajne, Poslodavac ima pravo da od Zaposlenog zahteva naknadu celokupne štete uključujući i izmaklu dobit.

**Član 27.**

Ugovorne strane konstatuju da Zaposleni pri obavljanju i u vezi sa obavljanjem poslova iz člana 2. ovog ugovora, može da stekne nova, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili da dođe do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni.

Zaposleni ne može posredno ili neposredno, u svoje ime i za svoj račun tj. samostalno, kao i u ime i za račun drugog pravnog lica ili fizičkog lica, člana svoje porodice ili na bilo koji drugi način, da obavlja sve poslove iz delatnosti Poslodavca, a naročito poslove iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, niti da učestvuje u bilo kakvim aktivnostima koje mogu biti konkurentne aktivnostima Poslodavca, i to:

1. bez saglasnosti Poslodavca, u toku trajanja radnog odnosa;
2. u roku od dve godine po prestanku radnog odnosa, pod uslovom da Poslodavac, u smislu člana 162. stav 2. Zakona o radu, isplati Zaposlenom novčanu naknadu u iznosu od visini dvogodišnje zarade Zaposlenog, koja će se isplaćivati Zaposlenom na mesečnom nivou u naredne dve godine, u mesečnom iznosu koji odgovara visini poslednje isplaćene zarade Zaposlenom koja je prethodila otkazu ugovora o radu.

Konkurentne aktivnosti uključuju osnivanje takvih privrednih društava, akcionarstvo ili članstvo u upravnim i nadzornim odborima, pomaganje ili savetovanje takvih društava, koja nameravaju da preduzimaju ili preduzimaju iste ili slične poslovne aktivnosti u poređenju sa poslodavčevim.

Za vreme trajanja ovog ugovora, Zaposleni će se uzdržavati od bilo kakvog oblika radnog angažovanja kod drugog poslodavca, čija je poslovna aktivnost na bilo koji način konkurentna Poslodavčevoj poslovnoj aktivnosti, kao i od bavljenja takvom poslovnom aktivnošću samostalno, osim ukoliko prethodno ne obezbedi pismenu saglasnost Poslodavca.

Klauzula zabrane konkurencije važi na celoj teritoriji Republike Srbije, bivših jugoslovenskih republika, kao i u svim drugim zemljama gde je Poslodavac prisutan i/ili obavlja poslovne aktivnosti.

Kršenje klauzule zabrane konkurencije predstavlja teško kršenje radne obaveze i može biti razlog za otkaz Ugovora o radu od strane Poslodavca.

Ako Zaposleni prekrši zabranu konkurencije, Poslodavac ima pravo da od Zaposlenog zahteva naknadu štete.

## VIII. ZAVRŠNE ODREDBE

**Član 28.**

Odredbe Zakona o radu u njegovoj važećoj verziji u datom trenutku i druge odredbe merodavnih zakona Republike Srbije, kao i odredbe \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(*navesti nazive opštih akata poslodavca*), drugih opštih akata kojima su utvrđeni standardi i procedure rada, primenjivaće se na prava, obaveze i odgovornosti koje nisu regulisane ovim ugovorom.

Potpisivanjem ovog ugovora, Zaposleni potvrđuje da je upoznat sa odredbama \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(*navesti nazive opštih akata Poslodavca*).

Potpisivanjem ovog ugovora, Zaposleni potvrđuje da je upoznat sa uslovima rada, organizacijom rada i poslovanja kod Poslodavca, kao i da je upoznat sa uslovima i pravilima Poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa, te pravima i obavezama koja proizilaze iz propisa o radu i propisa o bezbednosti i zdravlju na radu.

**Član 29.**

U slučaju spora, ugovorne strane su saglasne da spor razreše putem uzajamnog dogovora, ali ako to nije moguće, sporne stvari će biti razrešene pred nadležnim sudom u \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*navesti sedište mesno nadležnog suda*).

**Član 30.**

Ovaj ugovor je sačinjen u tri istovetna primerka, od kojih se jedan predaje Zaposlenom, a dva zadržava Poslodavac.

U \_\_\_\_\_\_\_(*navesti* *mesto zaključenja Ugovora*)

Dana, \_\_\_\_\_\_\_ godine

Zaposleni Poslodavac

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_