

Na osnovu člana 30. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS" br.24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) (u daljem tekstu: Zakon), dana \_\_\_\_\_.godine zaključuje se

## UGOVOR O RADU

### **Između:**

1. \_\_\_\_\_ (Naziv i sedište poslodavca) \_\_\_\_\_, (u daljem tekstu: Poslodavac) koje zastupa direktor \_\_\_\_\_ i
2. \_\_\_\_\_ (Ime i prezime, prebivalište) \_\_\_\_\_, (u daljem tekstu: Zaposleni) za obavljanje poslova na radnom mestu \_\_\_\_\_, sa vrsta i stepen stručne spreme / obrazovanja.

### **Član 1.**

Zaposleni će obavljati sledeće poslove: \_\_\_\_\_, u (mesto).

### **Član 2.**

Zaposleni zasniva radni odnos na (određeno/neodređeno) vreme sa (punim/nepunim ili skraćanim) radnim vremenom.

Zaposleni je dužan da stupi na rad \_\_\_\_\_20\_\_godine.

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

### **Član 3.**

Probni rad traje \_\_\_\_\_.

Poslodavac ili Zaposleni može da otkáže ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana.

Ocenu radnih i stručnih sposobnosti zaposlenog za vreme probnog rada vrši direktor.

Zaposlenom koji za vreme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti prestaje radni odnos i pre isteka roka iz stava 1 ovog člana.

### **Član 4.**

Zaposleni radi sa punim radnim vremenom, u trajanju od 8 (osam) časova dnevno, 40 (četrdeset) časova nedeljno.

*Zaposlenima koji rade na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima \_\_\_\_\_ radno vreme se skraćuje za \_\_\_ časova nedeljno u odnosu na radno vreme iz stava 1 ovog člana.*

Poslodavac je dužan da razmotri zahtev Zaposlenog sa nepunim radnim vremenom na puno radno vreme, kao i zaposlenog sa punim radnim vremenom za prelazak na nepuno radno vreme i da ga u primerenom roku obavesti o prihvatanju ili odbijanju zahteva Zaposlenog.

Zahtev Zaposlenog iz stava 3 ovog člana mora da sadrži poslove koje Zaposleni obavlja sa punim/nepunim radnim vremenom za koje ispunjava uslove.

### Član 5.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor, te na plaćeno i neplaćeno odsustvo u trajanju utvrđenim Pravilnikom o radu Poslodavca, odnosno godišnji odmor se utvrđuje tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu:

-Doprinosu radu	do _____ dana
-Uslova rada	do _____ dana
-Radnog iskustva	do _____ dana
-Stručne spreme	do _____ dana
- _____	do _____ dana.

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

Srazmeran godišnji odmor se utvrđuje tako što se Zaposlenom utvrdi trajanje punog godišnjeg odmora utvrđenog ovim Ugovorom, odredi dvanestina utvrđenog godišnjeg odmora i pomnoži sa brojem meseci rada u toj kalendarskoj godini, pri čemu se decimala od 0,5 i više zaokružuje na 1 radni dan.

### Član 6.

Po prethodno obavljenim konsultacijama sa zaposlenima, Poslodavac utvrđuje raspored korišćenja godišnjeg odmora najkasnije do kraja \_\_\_ za tekuću godinu.

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

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

Ukoliko Zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.

Ukoliko Zaposleni nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada radi korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta - ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

### Član 7.

Zaposleni ima pravno na plaćeno odustvo u kalendarskoj godini u slučaju:

- 1) \_\_\_\_\_(slučaj)\_\_\_\_\_ u trajanju od \_\_\_ radnih dana;
- 2) \_\_\_\_\_(slučaj)\_\_\_\_\_ u trajanju od \_\_\_ radnih dana;
- 3) \_\_\_\_\_(slučaj)\_\_\_\_\_ u trajanju od \_\_\_ radnih dana.

Pored plaćenog odustva iz stava 1 ovog člana, Zaposleni ima pravno na plaćeno odsustvo još 5 radnih rada u slučaju smrti člana uže porodice i dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi.

### Član 8.

Novčani iznos osnovne zarade Zaposlenog za poslove za koje je zaključen ovaj ugovor na dan zaključenja ovog ugovora iznosi \_\_\_\_\_dinara.

Elemente za utvrđivanje osnovne zarade čini osnovica koja se utvrđuje Odlukom o visini osnovice za obračun osnovne zarade i koeficijenta koji iznosi \_\_\_\_, a koji izražava složenost, odgovornost i uslove rada poslova Zaposlenog.

Zarada po osnovu radnog učinka i uvećana zarada određuje se na osnovu elemenata utvrđenih opštim aktom i odlukom Poslodavca.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu i to:

-Za rad na dan praznika koji je neradni dan \_\_\_%,

-Za prekovremeni rad \_\_\_%

--Rad noću \_\_\_%

Po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod Poslodavca (minuli rad) \_\_\_%.

#### **Član 9.**

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 8 stav 1 ovog Ugovora.

#### **Član 10.**

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

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

1) \_\_\_\_\_(najmanje u visini 65%) prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim 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, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

#### **Član 11.**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade \_\_\_\_\_(najmanje u visini 60%) prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom, za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice Zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

Izuzetno, u slučaju prekida rada, odnosno smanjenja obima rada koje zahteva duže odsustvo, Poslodavac može, uz prethodnu saglasnost u skladu sa Zakonom, uputiti zaposlenog na odsustvo duže od 45 radnih dana, uz naknadu zarade iz stava 1. ovog člana.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini \_\_\_\_\_ 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.

#### **Član 12.**

Zarada se isplaćuje u jednom delu, najkasnije do \_\_\_\_ u mesecu za prethodni mesec (*prvi deo najkasnije do \_\_\_\_, drugi deo najkasnije do \_\_\_\_*).

#### **Član 13.**

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova, i to:

- 1) za dolazak 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 u zemlji;
- 3) za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu;
- 4) smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako Poslodavac nije Zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade;
- 5) za ishranu u toku rada, ako Poslodavac ovo pravo nije obezbedio na drugi način;
- 6) za regres za korišćenje godišnjeg odmora.

Promena mesta stanovanja Zaposlenog nakon zaključenja ugovora o radu, ne može da utiče na uvećanje troškova prevoza koje je Poslodavac dužan da naknadi Zaposlenom u trenutku zaključenja ugovora o radu, bez saglasnosti Poslodavca.

#### **Član 14.**

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 putu dužem od \_\_ časova, a kraćem od \_\_\_\_ časova, pola dnevnice.

Ako je Zaposlenom obezbeđena ishrana i/ili pravo na 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 \_\_%,

#### **Član 15.**

Zaposleni ima pravo na regres za korišćenje godišnjeg odmora u iznosu od \_\_\_\_\_ dinara u jednoj kalendarskoj godini za pun godišnji odmor, a srazmerni iznos regresa za srazmerni godišnji odmor, s tim da se regres isplaćuje u mesecu u kome zaposleni koristi godišnji odmor.

#### **Član 16.**

Zaposleni ima pravo na dnevni iznos za topli obrok od \_\_\_\_\_ dinara za svaki dan proveden na radu.

Poslodavac može zaposlenima da obezbedi ishranu.

#### **Član 17.**

Poslodavac je dužan da Zaposlenom isplati otpremninu pri odlasku u penziju u visini od \_\_\_\_\_.

Poslodavac može Zaposlenom da obezbedi novčanu pomoć na ime solidarne pomoći najviše u iznosu od \_\_\_\_\_ u slučaju: duže i teže bolesti ili povrede na radu, pomoć u troškovima lečenja, kupovinu lekova, pomoć u slučaju štete od elementarnih nepogoda, \_\_\_\_\_.

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, \_\_\_\_\_.

#### **Član 18.**

Poslodavac je dužan da isplati Zaposlenom naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti Zaposlenog.

#### **Član 19.**

Zaposleni se obavezuje da za vreme trajanja radnog odnosa neće obavljati poslove \_\_\_\_\_ 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 od dana prestanka radnog odnosa.

Poslodavac je dužan da Zaposlenom isplati novčanu naknadu od \_\_\_\_\_ dinara na ime zabrane konkurencije.

#### **Član 20.**

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

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za deo štete koju je prouzrokovao.

Ako se za zaposlenog iz stava 2. ovog člana ne može utvrditi deo štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim delovima.

Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim delom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se naknađuje - utvrđuje Poslodavac, odnosno posebna komisija koju čine \_\_\_\_\_.

Ako se naknada štete ne ostvari u skladu sa odredbama stava 5. ovog člana, o naknadi štete odlučuje nadležni sud.

Zaposleni koji je na radu ili u vezi s radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio Poslodavac, dužan je da Poslodavcu naknadi iznos isplaćene štete.

Ako Zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, Poslodavac je dužan da mu naknadi štetu, u skladu sa Zakonom.

#### **Član 21.**

Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada:

1) ako je protiv njega započeto krivično gonjenje u skladu sa Zakonom zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom;

- 2) ako nepoštovanjem radne discipline ili povredom radne obaveze ugrožava imovinu vrednosti veće od \_\_\_\_\_;
- 3) ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline ili je ponašanje Zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod Poslodavca pre isteka roka iz člana 180. stav 1. Zakona.

#### **Član 22.**

Zaposleni može da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca na odgovarajući posao ako je privremeno prestala potreba za njegovim radom, dat u zakup poslovni prostor ili zaključen ugovor o poslovnoj saradnji, dok traju razlozi za njegovo upućivanje, a najduže godinu dana.

Zaposleni može, uz svoju saglasnost, u slučajevima iz stava 1. ovog člana i u sledećim slučajevima: \_\_\_\_\_, da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca i duže od godinu dana, dok traju razlozi za njegovo upućivanje.

Po isteku roka na koji je upućen na rad kod drugog poslodavca Zaposleni ima pravo da se vrati na rad kod Poslodavca.

#### **Član 23.**

Radni odnos može da prestane na osnovu pisanog sporazuma Poslodavca i Zaposlenog, kojim se utvrđuje i datum prestanka radnog odnosa.

Pre potpisivanja sporazuma, Poslodavac je dužan da Zaposlenog pisanim putem obavesti o posledicama do kojih dolazi u ostvarivanju prava za slučaj nezaposlenosti.

#### **Član 24.**

Zaposleni može Poslodavcu da otkáže ugovor o radu.

Otkaz ugovora o radu Zaposleni dostavlja Poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana (najviše 30 dana) pre dana koji je Zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa (otkazni rok).

#### **Član 25.**

Zaposlenom prestaje radni odnos u slučajevima utvrđenim Zakonom.

Poslodavac može Zaposlenom da otkáže Ugovor o radu ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na njegovo ponašanje \_\_\_\_\_.

#### **Član 26.**

Zaposleni je dužan da izvršava radne obaveze 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 po životi i zdravlje i nastanak materijalne štete.

Zaposleni odgovara za povrede radnih obaveza i nepoštovanje radne discipline utvrđene Zakonom i drugim propisima i ovim Ugovorom.

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

- Nemarno se odnosi prema sredstvima rada, dokumentaciji, robi i sl,
- Neopravdanao zakasni na posao u toku tri radna dana u mesecu ili ukupno pet radnih dana u kalendarskoj godini,
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_.

Zaposleni čini povredu radne obaveze u slučajevima predviđenim Zakonom, kao i ukoliko svojom krivicom učini sledeće povrede radnih obaveza:

- Ne izvršava radne obaveze na vreme
- Raspolaže sredstvima suprotno zakonu
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_.

#### **Član 27.**

Ukoliko je Zaposlenom Ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti u smislu člana 179. stav 1. tačka 1) Zakona, ima pravo na otkazni rok koji se utvrđuje u zavisnosti od staža osiguranja, a koji ne može biti kraći od osam niti duži od 30 dana:

- \_\_\_\_ dana - ukoliko je Zaposleni navršio \_\_\_\_ godina staža osiguranja;
- \_\_\_\_ dana - ukoliko je Zaposleni navršio \_\_\_\_ godina staža osiguranja;
- \_\_\_\_ dana - ukoliko je Zaposleni navršio \_\_\_\_ godina staža osiguranja.

Otkazni rok počinje da teče narednog dana od dana dostavljanja rešenja o otkazu ugovora o radu.

Zaposleni može, u sporazumu sa nadležnim organom Poslodavca, da prestane sa radom i pre isteka otkaznog roka, s tim što mu se za to vreme obezbeđuje naknada zarade u visini \_\_\_\_\_.

#### **Član 28.**

Ukoliko nastane spor između Zaposlenog i Poslodavca, sporna pitanja mogu da rešavaju sporazumno.

Sporna pitanja u smislu stava 1. ovog člana rešava arbitar.

Arbitra sporazumom određuju strane u sporu iz reda stručnjaka u oblasti koja je predmet spora.

Rok za pokretanje postupka pred arbitrom jeste tri dana od dana dostavljanja rešenja (o raskidu Ugovora o radu) Zaposlenom.

Za vreme trajanja postupka pred arbitrom zbog otkaza ugovora o radu, Zaposlenom miruje radni odnos.

Ako arbitar u roku propisanom Zakonom ne donese odluku, rešenje o otkazu ugovora o radu postaje izvršno.

Odluka arbitra je konačna i obavezuje Poslodavca i Zaposlenog.

#### **Član 29.**

Protiv rešenja kojim je povređeno pravo Zaposlenog ili kad je Zaposleni saznao za povredu prava, Zaposleni može da pokrene spor pred nadležnim sudom.

Rok za pokretanje spora jeste 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.

#### **Član 30.**

Na sve drugo što nije posebno regulisano ovim Ugovorom, primenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i drugih propisa.

### Član 31

Ovaj Ugovor je zaključen u 3 (tri) istovetna primerka, od kojih 2 (dva) primerka zadržava Poslodavac, a 1 (jedan) Zaposleni.

U \_\_\_\_\_, dana \_\_\_\_\_ godine

**ZAPOSLENI:**

\_\_\_\_\_

**POSLODAVAC:**

\_\_\_\_\_

Dostavljeno:

1. Zaposlenom \_\_\_\_\_  
(datum i potpis Zaposlenog)
2. Arhivi