

## Уговор о раду (I) <sup>1</sup>

На основу чл. 30–33. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-Одлука УС РС и 113/17) закључује се

### УГОВОР О РАДУ

1. \_\_\_\_\_ (назив и седиште послодавца) – (у даљем тексту: послодавац), заснива радни однос са \_\_\_\_\_ (име и презиме запосленог) – (у даљем тексту: запослени), с пребивалиштем (боравиштем) у \_\_\_\_\_ (адреса).
2. Запослени има \_\_\_\_\_ степен стручне спреме/врсту и ниво квалификација, и по занимању је \_\_\_\_\_ (назив занимања).
3. Запослени ће обављати послове \_\_\_\_\_ (назив и опис послова).
4. Запослени ће обављати послове у \_\_\_\_\_ (место рада: у седишту послодавца, ван седишта послодавца, у другим просторијама или од куће у једном периоду у оквиру уговореног радног времена).
5. Запослени заснива радни однос на: неодређено време, почев од дана \_\_\_\_\_ године (или: одређено време од дана \_\_\_\_\_ године до дана \_\_\_\_\_ године).
6. Запослени је дужан да ступи на рад дана \_\_\_\_\_ године.
7. Запослени заснива радни однос с пуним (или непуним) радним временом, у трајању од \_\_\_\_\_ часова дневно и \_\_\_\_\_ часова недељно.
8. Запослени заснива радни однос с пробним радом за обављање послова \_\_\_\_\_ (назив послова).
9. Новчани износ основне зараде запосленог на дан закључења овог уговора износи \_\_\_\_\_ динара. Послодавац није дужан да запосленом понуди анекс уговора о раду при измени новчаног износа основне зараде из става 1. овог члана на основу елемената из тач. 10. овог уговора.
10. Елементе за утврђивање основне зараде чини основица која се утврђује Одлуком о висини основице за обрачун основне зараде и коефицијента који износи \_\_\_\_\_, а који изражава сложеност, одговорност и услове рада (ноћни рад, рад у сменама и сл.) послова запосленог.  
(Алтернатива за тач. 10: Основна зарада запосленог утврђује се удинарској противвредности \_\_\_\_\_ (навести износ и валуту), по \_\_\_\_\_ (навести по ком курсу нпр. средњи курс Народне банке Србије), на дан \_\_\_\_\_ (навести датум у месецу), а изражава сложеност, одговорност и услове рада (ноћни рад, рад у сменама и сл.) послова запосленог.
11. Радни учинак утврђује се на основу следећих елемената:
  - 1) квалитета и обима обављеног посла;
  - 2) односа запосленог према радним обавезама;
  - 3) \_\_\_\_\_ (навести друге елементе).
12. По основу радног учинка, основна зарада може да се увећа највише до \_\_\_\_\_%, односно умањи највише до \_\_\_\_\_%.
13. Послодавац се обавезује да запосленом исплати зараду у текућем месецу за претходни месец у следећим роковима \_\_\_\_\_ (навести рокове).
14. Запослени има право на увећану зараду:
  - за рад на дан празника који је нерадни дан, у складу са законом, у висини од \_\_\_\_\_% од основне зараде;
  - за рад ноћу (ако није вреднован при утврђивању основне зараде) у висини од \_\_\_\_\_% од основне зараде;
  - за прековремени рад у висини од \_\_\_\_\_% од основне зараде;
  - за време проведено у радном односу код послодавца, послодавца претходника из члана 147. Закона о раду и код повезаних лица с послодавцем у складу са Законом ("минули рад") у висини од \_\_\_\_\_% од основне зараде.
15. Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци:
  - за време одсуствовања с рада на дан празника који је нерадни дан;
  - за време коришћења годишњег одмора;
  - за време одсуства с рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство);
  - за време војне вежбе и одазивања на позив државног органа;
  - за време одсуствовања с рада због привремене спречености за рад до 30 дана у висини од \_\_\_\_\_% од просечне зараде;
  - за време одсуствовања с рада због привремене спречености за рад која је проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу у висини од 100% од просечне зараде;
  - за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог у висини од \_\_\_\_\_% од просечне зараде;
  - за време прекида рада до којег је дошло наредбом државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду у висини од \_\_\_\_\_% од \_\_\_\_\_ (утврдити основицу).

16. Запослени има право на накнаду трошкова:

- за долазак на рад и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
- за време проведено на службеном путу на име дневнице у висини од \_\_\_\_\_ динара, трошкова пута и преноћишта у хотелу \_\_\_\_\_ (навести категорију хотела);
- за време проведено на службеном путу у иностранству у висини од \_\_\_\_\_ динара;
- смештаја и исхране за рад и боравак на терену у висини стварних трошкова;
- за исхрану у току рада за дане проведене на раду у висини од \_\_\_\_\_ динара – за један радни дан;
- за коришћење годишњег одмора, за сваки дан одмора у висини од \_\_\_\_\_ динара;
- на отпремнину при одласку у пензију у висини од \_\_\_\_\_ ;
- накнаду трошкова у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, у висини трошкова погребних услуга према приложеном рачуну;
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члановима уже породице у смислу става 1. алинеја 8 ове тачке сматрају се: \_\_\_\_\_ (супружник, дете...).

17. Запослени има право на:

– јубиларну награду поводом јубиларних година рада код послодавца у којима је остварио изузетан допринос у раду или времена проведеног у радном односу, и то:

1. за \_\_\_\_\_ година рада \_\_\_\_\_ (навести награду);
2. за \_\_\_\_\_ година рада \_\_\_\_\_ (навести награду);
3. за \_\_\_\_\_ година рада \_\_\_\_\_ (навести награду);
4. за \_\_\_\_\_ година рада \_\_\_\_\_ (навести награду);

Као остварени изузетан допринос у раду сматра се: \_\_\_\_\_ (дефинисати изузетан допринос у раду).

– јубиларну награду за дан оснивања предузећа;

– солидарну помоћ и то:

1. за случај теже болести \_\_\_\_\_ дин;
2. за ортопедска помагала \_\_\_\_\_ дин;
3. за хируршке интервенције чија је цена преко \_\_\_\_\_ дин, у висини \_\_\_\_\_ дин;
4. за лечење у иностранству у висини \_\_\_\_\_ дин;
5. за куповину лекова – према приложеном рачуну, а највише \_\_\_\_\_ дин;
6. за помоћ у случају штете од елементарних непогода у висини од \_\_\_\_\_ дин.

18. Запослени се обавезује да на територији \_\_\_\_\_ (назив територије) не обавља следеће послове \_\_\_\_\_ (навести послове) у своје име и за свој рачун, као и за рачун другог правног или физичког лица без сагласности послодавца (забрана конкуренције).

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да захтева накнаду штете.

Забрана конкуренције из ст. 1. ове тачке односи се и на време по престанку радног односа, а најдуже \_\_\_\_\_ (навести период), под условом да послодавац запосленом исплати новчану накнаду у висини \_\_\_\_\_ динара.

19. Запосленом престаје радни однос отказом овог уговора од стране послодавца ако својом кривицом учини повреде радних обавеза, и то:

- 1) неблаговремено, несавесно или немарно извршавање радних дужности и обавеза;
- 2) одбијање запосленог да обавља послове на којима ради;
- 3) злоупотреба положаја и прекорачење датог овлашћења;
- 4) одавање пословне, службене или друге тајне утврђене општим актима послодавца;
- 5) непријављивање повреде радне обавезе;
- 6) \_\_\_\_\_ (навести и друге повреде радне обавезе).

20. Дневно радно време почиње у \_\_\_\_\_ часова и завршава се у \_\_\_\_\_ часова. О промени радног времена послодавац ће запосленог обавестити најмање \_\_\_\_\_ дана пре промене.

21. Радна недеља траје пет радних дана \_\_\_\_\_ (навести радне дане).

22. Послодавац се обавезује да, одмах по ступању запосленог на рад, поднесе прописане пријаве на обавезно социјално осигурање и да благовремено уплаћује допринос у складу са законом.

23. Запослени има право на годишњи одмор за сваку календарску годину, у складу са законом.

Законом утврђена дужина годишњег одмора у трајању од најмање 20 радних дана увећава се на основу следећих критеријума:

- 1) доприноса у раду, на предлог непосредног руководиоца до \_\_\_\_\_ радних дана;
- 2) услова рада \_\_\_\_\_ радних дана;
- 3) радног искуства:
  - за сваких навршених \_\_\_\_\_ година \_\_\_\_\_ радних дана;
- 4) стручне спреме/врсте и нивоа квалификација:
  - за послове за које је предвиђена стручна спрема/врста и ниво квалификација \_\_\_\_\_ радних

дана;

– за послове за које је предвиђена стручна спрема/врста и ниво квалификација \_\_\_\_\_ радних дана;

– за послове за које је предвиђена стручна спрема/врста и ниво квалификација \_\_\_\_\_ радних дана;

– за послове за које је предвиђена стручна спрема/врста и ниво квалификација \_\_\_\_\_ радних дана;

5) здравственог и социјалног стања:

– инвалиду рада \_\_\_\_\_ радних дана;

– запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју \_\_\_\_\_ радних дана;

– запосленом који у свом домаћинству издржава тешког болесника који у току године болује дуже од \_\_\_\_\_ дана \_\_\_\_\_ радних дана;

– родитељу са једним дететом или више деце млађим од 14 год. \_\_\_\_\_ радних дана;

– даваоцу крви, који је у претходној години дао најмање два пута крв \_\_\_\_\_ радних дана.

Запослени има право на годишњи одмор по основу наведених критеријума у трајању од најдуже \_\_\_\_\_ радних дана.

24. Запослени има право на плаћено одсуство у трајању од најдуже \_\_\_\_\_ радних дана у календарској години, у следећим случајевима:

1) ступања у брак у трајању од \_\_\_\_\_ радних дана;

2) порођаја супруге у трајању од \_\_\_\_\_ радних дана;

3) теже болести или смрти члана уже породице (брачног друга, детета, брата, сестре, родитеља, усвојиоца, стараоца и лица која живе у заједничком породичном домаћинству) у трајању од \_\_\_\_\_ радних дана;

4) добровољног давања крви у трајању од \_\_\_\_\_ радних дана;

5) одласка запосленог на редовно одслужење војног рока \_\_\_\_\_ радних дана;

6) селидбе запосленог:

– на подручју истог места \_\_\_\_\_ радних дана;

– на подручју другог места \_\_\_\_\_ радних дана;

7) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама \_\_\_\_\_ радних дана;

8) учествовања на радно–производном или спортском такмичењу организованом од стране синдиката, у зависности од удаљености места одржавања такмичења од \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ радних дана.

25. Запослени има право на отпремнину у случају престанка потребе за његовим радом у висини од \_\_\_\_\_ (навести износ).

26. Запослени има право на отпремнину при одласку у пензију у висини од \_\_\_\_\_ (навести износ).

27. Под имовином веће вредности која је основ за удаљење са рада запосленог сматра се \_\_\_\_\_ (навести вредност имовине).

28. Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова у следећим случајевима \_\_\_\_\_ (навести случајеве).

29. Запослени може, уз његову сагласност, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца у следећим случајевима \_\_\_\_\_ (навести случајеве).

30. Послодавац се обавезује да запосленом исплати зараду, односно накнаду зараде најкасније \_\_\_\_\_ (навести рок).

31. Послодавац се обавезује да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором.

32. Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запосленог у складу са законом и другим прописима.

Запослени је дужан да се придржава прописаних мера заштите на раду.

33. Запослени је одговоран за штету коју је, на раду или у вези с радом, намерно или из крајње непажње проузроковао послодавцу.

Постојање штете, њену висину и одговорност запосленог утврђује послодавац на предлог комисије, која је дужна да саслуша запосленог.

Послодавац може, у оправданим случајевима делимично (или потпуно) ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

34. Запослени и послодавац могу поднети захтев да се спорна питања у остваривању појединачних права и обавеза решавају путем арбитра.

35. Запослени и послодавац прихватају да се на сва права, обавезе и одговорности која нису утврђена овим уговором, примењују одговарајуће одредбе закона.

36. Свака од уговорних страна може отказати овај уговор, под условима и у случајевима утврђеним законом.

37. Запослени изјављује да нема здравствених ограничења која могу утицати на несметано обављање послова предвиђених овим уговором.

38. Овај уговор је сачињен у три примерка, од којих два примерка задржава послодавац а један запослени.

Запослени

Послодавац

<sup>1</sup> За послодавце код којих није закључен Колективни уговор нити донет Правилник о раду