

Na osnovu čl. 30., 3. i 4. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/05 i 61/05) zaključuje se:

## UGOVOR O RADU<sup>1</sup>

Član 1.

1. Ovim ugovorom \_\_\_\_\_  
(naziv i sedište poslodavca)

(u daljem tekstu: **Poslodavac**), zasniva radni odnos sa \_\_\_\_\_  
(ime i prezime zaposlenog)

(u daljem tekstu: **Zaposleni**), sa prebivalištem (boravištem) u \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_. (mesto, ulica i broj)

Član 2.

Zaposleni ima \_\_\_\_\_ stepen stručne spreme i po zanimanju je \_\_\_\_\_.

Član 3.

Zaposleni će obavljati poslove \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_. (vrsta i opis poslova)

Član 4.

Zaposleni će obavljati poslove u \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.  
(mesto rada: u sedištu poslodavca, van sedišta poslodavca, u drugim prostorijama)

Član 5.

Zaposleni zasniva radni odnos na:

- 1) neodređeno vreme, počev od \_\_\_\_\_ godine (datum zasnivanja radnog odnosa);
- 2) određeno vreme, počev od \_\_\_\_\_ godine do \_\_\_\_\_ godine.

Član 6.

Zaposleni je dužan da stupi na rad \_\_\_\_\_ godine. (dan, mesec i godina)

Član 7.

Probni rad traje \_\_\_\_\_. Za vreme probnog rada Poslodavac i Zaposleni mogu otkazati ugovor o radu, a otkazni rok je \_\_\_\_\_.

Član 8.

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

Član 9.

Zaposlenom se utvrđuje zarada za poslove koje obavlja, koja ne može biti niža od minimalne zarade<sup>2</sup>, i to:

- na ime osnovne zarade, u visini od \_\_\_\_\_ dinara \_\_\_\_\_ (po času / mesečno);

- za poslove pod posebnim uslovima rada, u smislu člana \_\_\_\_\_ (naziv opšteg akta), u visini od \_\_\_\_\_ dinara \_\_\_\_\_ (po času / mesečno). Osnovna zarada iz ovog člana uvećava se za rad noću i rad u smenama, samo ako se takav rad vrednuje pri utvrđivanju osnovne zarade.

#### Član 10.

Radni učinak utvrđuje se na osnovu ocene obavljenog rada Zaposlenog, u skladu sa sledećim kriterijumima:

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_

#### Član 11.

Po osnovu radnog učinka osnovna zarada može da se uveća najviše do \_\_\_\_\_%, odnosno da se umanjí najviše do \_\_\_\_\_%.

#### Član 12.

Zarada se isplaćuje \_\_\_\_\_ (navesti rokove), najmanje jedanput mesečno, a najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.

#### Član 13.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu:

- 1) za rad na dan praznika koji je neradni dan \_\_\_\_\_% od osnovne zarade;
- 2) za noćni rad (ako nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade) u visini \_\_\_\_\_% od osnovne zarade;
- 3) za rad u smenama (ako nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade) u visini \_\_\_\_\_% od osnovne zarade;
- 4) za prekovremeni rad u visini \_\_\_\_\_% od osnovne zarade;
- 5) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu u visini \_\_\_\_\_% od osnovne zarade.

#### Član 14.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade i:

- 1) za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana u visini \_\_\_\_\_% prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada;
- 2) za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana u visini 100% prosečne zarade u prethodna tri meseca, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću;
- 3) za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice Zaposlenog u visini \_\_\_\_\_% prosečne zarade u prethodna tri meseca (najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini);
- 4) za vreme prekida rada do kojeg je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa Poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu u visini \_\_\_\_\_% od

\_\_\_\_\_. (utvrditi osnovicu)

Član 15.

Zaposleni ima pravo na sledeća primanja i naknadu troškova:

- 1) za dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju;
- 2) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji - na ime dnevnice u visini od \_\_\_\_\_ dinara, troškove puta i prenoćišta u hotelu \_\_\_\_\_ (navesti kategoriju hotela);
- 3) za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu u visini \_\_\_\_\_;
- 4) smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu \_\_\_\_\_, ako ih Poslodavac nije obezbedio. (npr.: prema stvarnim troškovima, ili u visini od ...)
- 5) za ishranu u toku rada za dane provedene na radu u visini od \_\_\_\_\_ dinara – za jedan radni dan;
- 6) regres za korišćenje godišnjeg odmora, za svaki dan odmora u visini od \_\_\_\_\_ dinara;
- 7) otpremninu pri odlasku u penziju u visini \_\_\_\_\_;
- 8) naknadu troškova u slučaju smrti Zaposlenog ili člana njegove uže porodice, u visini troškova pogrebnih usluga prema priloženom računu. Članovima uže porodice u smislu ovog stava smatraju se:

\_\_\_\_\_ .

Član 16.

Zaposleni ima pravo na druga primanja i to:

- |          |          |
|----------|----------|
| 1) _____ | 3) _____ |
| 2) _____ | 4) _____ |

Član 17.

Zaposleni ima pravo na:

1) jubilarnu nagradu povodom jubilarnih godina rada kod Poslodavca u kojima je ostvario izuzetan doprinos u radu, i to:

- za \_\_\_\_ godina rada \_\_\_\_\_
- za \_\_\_\_ godina rada \_\_\_\_\_
- za \_\_\_\_ godina rada \_\_\_\_\_
- za \_\_\_\_ godina rada \_\_\_\_\_

Kao ostvareni izuzetan doprinos u radu smatra se: \_\_\_\_\_;

2) jubilarnu nagradu za dan osnivanja preduzeća;

3) solidarnu pomoć i to:

- za slučaj teže bolesti u visini od \_\_\_\_\_ dinara;
- za ortopedska pomagala u visini od \_\_\_\_\_ dinara;
- za hirurške intervencije čija je cena preko \_\_\_\_\_ dinara, u visini od \_\_\_\_\_ dinara;
- za lečenje u inostranstvu u visini od \_\_\_\_\_ dinara;
- za kupovinu lekova - prema priloženom računu, a najviše u visini od \_\_\_\_\_ dinara;
- za pomoć u slučaju štete od elementarnih nepogoda u visini od \_\_\_\_\_ dinara;
- \_\_\_\_\_ (navesti ostalo).

Član 18.

Zaposleni se obavezuje da na teritoriji \_\_\_\_\_ (naziv teritorije)

ne obavlja, u svoje ime i za svoj račun, kao i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti Poslodavca, sledeće poslove (zabrana konkurencije):

---

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

Zabrana konkurencije iz st.1. ovog čl. važi i po prestanku radnog odnosa, a najduže \_\_\_\_\_, pod uslovom da Poslodavac Zaposlenom isplati novčanu naknadu u visini od \_\_\_\_\_ dinara.

#### Član 19.

Radni odnos Zaposlenom prestaje otkazom ovog ugovora od strane Poslodavca ako Zaposleni svojom krivicom učini povrede radnih obaveza, i to:

- 1) neblagovremeno, nesavesno ili nemarno izvršavanje radnih obaveza i dužnosti;
  - 2) odbijanje zaposlenog da obavlja poslove na kojima radi;
  - 3) zloupotreba položaja i prekoračenje datog ovlašćenja;
  - 4) odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene opštim aktima Poslodavca;
  - 5) neprijavlivanje povrede radne obaveze;
  - 6) druge povrede radne obaveze:
- 
- 
- 

#### Član 20.

Dnevno radno vreme počinje u \_\_\_\_\_ časova i završava se u \_\_\_\_\_ časova.

Poslodavac je dužan da Zaposlenog obavesti o promeni radnog vremena najmanje \_\_\_\_\_ dana pre promene radnog vremena.

#### Član 21.

Poslodavac je dužan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje, kao i da blagovremeno vrši uplate doprinosa u skladu sa zakonom.

#### Član 22.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini, a u skladu sa Zakonom o radu.

Dužina godišnjeg odmora, utvrđena Zakonom o radu, u trajanju od najmanje 20 radnih dana uvećava se po osnovu sledećih kriterijuma:

1) doprinosa na radu - na predlog neposrednog rukovodioca, i to do \_\_\_\_\_ radnih dana;

2) uslova rada - \_\_\_\_\_ radnih dana;

3) radnog iskustva - za svakih \_\_\_\_\_ navršenih godina radnog iskustva \_\_\_\_\_ radnih dana;

4) stručne spreme Zaposlenog, i to:

- za poslove za koje je predviđen VII stepen stručne spreme \_\_\_\_\_ radnih dana;

- za poslove za koje je predviđen VI stepen stručne spreme \_\_\_\_\_ radnih dana;

- za poslove za koje je predviđen V stepen stručne spreme \_\_\_\_\_ radnih dana;

- za poslove za koje je predviđen IV stepen stručne spreme \_\_\_\_\_ radnih dana;

5) zdravstvenog i socijalnog stanja Zaposlenog, i to:

- invalidu rada \_\_\_\_\_ radnih dana;

- roditelju deteta mlađeg od 14 godina \_\_\_\_\_ radnih dana;

- davaocu krvi, koji je u prethodnoj godini dao najmanje dva puta krv \_\_\_\_\_ radnih dana;

- Zaposlenom koji u svom domaćinstvu izdržava dete ometeno u psihofizičkom razvoju \_\_\_\_\_ radnih dana;

- Zaposlenom koji u svom domaćinstvu izdržava teškog bolesnika koji u toku godine boluje duže od \_\_\_\_\_ dana, \_\_\_\_\_ radnih dana;

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor po osnovu navedenih kriterijuma u trajanju od najduže \_\_\_\_\_ radnih dana.

Član 23.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od najduže \_\_\_\_\_ radnih dana u kalendarskoj godini, u sledećim slučajevima:

- 1) stupanja u brak - u trajanju od \_\_\_\_\_ radnih dana;
- 2) porođaja supruge - u trajanju od \_\_\_\_\_ radnih dana;
- 3) teže bolesti ili smrti člana uže porodice (bračnog druga, deteta, brata, sestre, roditelja, usvojioca, staraoca i lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu) - u trajanju od \_\_\_\_\_ radnih dana;
- 4) dobrovoljnog davanja krvi - u trajanju od \_\_\_\_\_ radnih dana;
- 5) odlaska Zaposlenog na redovno odsluženje vojnog roka – u trajanju od \_\_\_\_\_ radnih dana;
- 6) selidbe zaposlenog, i to:
  - na području istog mesta – u trajanju od \_\_\_\_\_ radnih dana;
  - na području drugog mesta – u trajanju od \_\_\_\_\_ radnih dana;
- 7) zaštite i otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama – u trajanju od \_\_\_\_\_ radnih dana;
- 8) učestvovanja na radno-proizvodnom ili sportskom takmičenju organizovanom od strane sindikata, u zavisnosti od udaljenosti mesta održavanja takmičenja, u trajanju od \_\_\_\_\_ do \_\_\_\_\_ radnih dana.

Član 24.

Poslodavac je dužan da obezbedi zaštitu života i zdravlja Zaposlenog za vreme rada u skladu sa zakonom i drugim propisima, a Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mera zaštite na radu.

Član 25.

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom, namerno ili iz krajnje nepažnje, prouzrokovao Poslodavcu.

Postojanje štete, njenu visinu i odgovornost Zaposlenog utvrđuje Poslodavac na predlog komisije, koja je dužna da sasluša Zaposlenog.

Poslodavac može, u opravdanim slučajevima, delimično ili potpuno, da oslobodi Zaposlenog od naknade štete koju je prouzrokovao, osim ako je štetu prouzrokovao namerno.

Zaposleni može da podnese predlog za oslobađanje od naknade štete.

Član 26.

Ovim ugovorom utvrđuju se i sledeća prava i obaveze i to:

---

---

---

---

Član 27.

Zaposleni i Poslodavac mogu da podnesu zahtev da se sporna pitanja u ostvarivanju pojedinačnih prava i obaveza rešavaju putem arbitra.

Član 28.

Zaposleni i Poslodavac su saglasni da se na sva prava, obaveze i odgovornosti koja nisu utvrđena ovim ugovorom primenjuju odgovarajuće odredbe zakona.

Član 29.

Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom.

Član 30.

Zaposleni izjavljuje da nema zdravstvenih ograničenja koja mogu uticati na nesmetano obavljanje poslova predviđenih ovim ugovorom.

Član 31.

Ovaj ugovor je sačinjen u \_\_\_\_\_ istovetn\_\_ primer \_\_\_\_, od kojih po \_\_\_\_\_ primer\_\_ zadržava svaka od ugovornih strana.

Broj: \_\_\_\_\_

U \_\_\_\_\_,

Dana \_\_\_\_\_ 200\_\_ godine

**ZAPOSLENI**

**ZA POSLODAVCA - DIREKTOR**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

<sup>1</sup> U slučajevima kada ne postoji zaključen kolektivni ugovor, ili kada ne postoji donet pravilnik o radu.

<sup>2</sup> Iznos osnovne zarade utvrđen ugovorom o radu ne može biti niži od Zakonom utvrđene minimalne zarade.