

## Zarada, naknada zarade i druga primanja

### Član 12.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu koja se utvrđuje u skladu s Zakonom, Pravilnikom o radu i ovim Ugovorom.

Zarada iz stava 1. ovog člana sastoji se od zarade za obavljene rad i vreme provedeno na radu, zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom, Pravilnikom o radu i ovim Ugovorom.

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

Osnovna zarada određuje se na osnovu:

- minimalne zarade u preduzeću (cena rada za najjednostavniji rad) i
- koeficijenta za utvrđivanje cene rada na radnom mestu iz Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca, a za koje je Zaposleni zaključio Ugovor o radu i
- vreme provedeno na radu.

Minimalna zarada (cena rada za najjednostavniji rad) se donosi i menja Odlukom Direktora, u zavisnosti od minimalne zarade koju donosi odgovarajući republički organi, stanja poslovanja kod Poslodavca i drugih uslova koji mogu bitno uticati na nju.

Deo zarade za radni učinak utvrđuje se na osnovu kvaliteta obavljenog posla i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

Saglasno važećem Pravilniku o radu i Pravilniku o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca kojima se utvrđuju elementi za obračun i isplatu osnovne zarade i zarade po osnovu radnog učinka osnovna zarada zaposlenog određuje se na osnovu cene rada za najjednostavniji rad i koeficijenta poslova zaposlenog.

Osnovna zarada zaposlenog na dan zaključenja ovog Ugovora iznosi **bruto 55000.00** dinara. po koeficijentu **1**.

### Član 13.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u skladu sa Pravilnikom o radu i to za rad na dan praznika koji je neradan dan, za rad noću i rad u smenama, za prekovremeni rad i po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu (minuli rad) i to:

- 1.za rad na dan praznika koji je neradan dan 110% od osnovice;
- 2.za rad noću i rad u smenama 26% od osnovice;
- 3.za prekovremeni rad 26% od osnovice i
- 4.za vreme provedeno na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu, kod poslodavca, 0,5% od osnovice.

### Član 14.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u skladu sa Pravilnikom o radu u visini prosečne zarade u prethodnih 12 (dvanaest) meseci za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa.

### Član 15.

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

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

### Član 16.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade 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 do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog (prinudni odmor), najduže 45 dana u kalendarskoj godini.

#### Član 17.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova u skladu sa Pravilnikom o radu ugovorom i pojedinačnim aktima Poslodavca i to:

1. za dolazak i odlazak sa rada,
2. za vreme provedeno na službenom putu u zemlji,
3. za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu, najmanje utvrđeno posebnim propisima;
4. za ishranu u toku rada;
5. za regres za korišćenje godišnjeg odmora.

Visina naknade troškova prevoza, za vreme provedeno na službenom putu u zemlji i inostranstvu kao i iznos naknade za ishranu u toku rada i mesečni iznos regresa utvrđuju se pojedinačnom Odlukom Direktora.

#### Član 18.

Poslodavac je dužan da zaposlenom u skladu sa zakonom i Pravilnikom o radu isplati:

1. Otpremninu pri odlasku u penziju u visini od 2 (dve) prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku,
2. Naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u visini pogrebnih usluga prema priloženom računu, a najviše do neoporezivog iznosa,
3. Naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

#### Član 19.

Poslodavac zaposlenom može da isplaćuje zaradu u jednom ili više delova i to do poslednjeg dana u mesecu, za prethodni mesec, u zavisnosti od uspešnosti poslovanja i likvidnosti preduzeća o čemu odlučuje Direktor.

#### Član 20.

Zaposleni je dužan da podatke o svojoj zaradi čuva kao službenu tajnu, kao i o zaradi drugog zaposlenog kod poslodavca, ukoliko na bilo koji način dođe do saznanja o toj zaradi.

#### Član 21.

Zaposleni je dužan 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.

U slučaju teže bolesti, umesto zaposlenog, potvrdu Poslodavcu dostavljaju članovi uže porodice ili druga lica sa kojima živi u porodičnom domaćinstvu.

Ako zaposleni živi sam, potvrdu je dužan da dostavi u roku od tri dana od dana prestanka razloga zbog kojih nije mogao da dostavi potvrdu.

### Naknada štete

#### Član 22.

Ako zaposleni, na radu ili u vezi sa radom namerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je da štetu nadoknadi u skladu sa zakonom i Pravilnikom o radu.

Ako zaposleni, na radu i u vezi sa radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu trećem licu, a koju je nadoknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu nadoknadi iznos isplaćene štete u skladu sa zakonom i Pravilnikom o radu.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala i kako se nadoknadjuje, utvrđuje direktor Društva ili lice koje on ovlasti, a za utvrđivanje navedenih okolnosti, direktor ili lice koga on ovlasti može da oformi i posebnu komisiju.

#### Član 23.

Zaposleni je saglasan i potpisom na ovom ugovoru prihvata da Poslodavac može svoje novčano potraživanje na ime naknade štete naplatiti od Zaposlenog neposredno obustavljanjem od njegovih ostvarenih zarada, odnosno naknada zarada u visini utvrđenoj Zakonom, do konačne naplate, i bez posebnih drugih saglasnosti Zaposlenog, neposrednom primenom ove odredbe Ugovora.

Ako se naknada štete ne ostvari u skladu sa odredbama stava 1. ovog člana, o naknadi štete odlučuje nadležni sud.

#### **Član 24.**

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu u skladu sa zakonom i Pravilnikom o radu.

#### **Izmena Ugovora o radu**

#### **Član 25.**

Poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada (aneks ugovora) u skladu sa zakonom i Pravilnikom o radu:

- o radi premeštaja na drugi odgovarajući posao zbog potreba procesa i organizacije rada;
- o radi premeštaja na drugo mesto rada kod istog poslodavca u skladu sa zakonom i Pravilnikom o radu;
- o radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca u skladu sa zakonom i Pravilnikom o radu;
- o radi promene novčanog iznosa osnovne zarade i elemenata za utvrđivanje radnog učinka; naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenog;
- o radi usklađivanja sa Pravilnikom o radu koji je na snazi;
- o radi utvrđivanja prava i obaveza poslodavca i zaposlenog u slučaju kada poslodavac ulaže u obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenog;
- o ako je zaposlenom koji je višak obezbedio ostvarivanje prava iz člana 155. stav 1.tačka 5. Zakona o radu.
- o uz Aneks ugovora o radu ( u daljem tekstu: Aneks ugovora ) poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi pismeno obaveštenje koje sadrži razloge za ponuđeni Aneks ugovora, rok u kome zaposleni treba da se izjasni koji ne može biti kraći od 8 (osam) radnih dana i pravne posledice koje mogu da nastanu nepotpisivanjem Aneksa ugovora.

#### **Prestanak radnog odnosa**

#### **Član 26.**

Radni odnos prestaje:

- o istekom roka na koji je zasnovan;
- o kad zaposleni navrš 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju;
- o pisanim sporazumom između zaposlenog i poslodavca
- o pisanim otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog;
- o na zahtev roditelja ili staratelja Zaposlenog mlađeg od 18 (osamnaest) godina,
- o smrću zaposlenog;
- o u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

#### **Nezavisno od volje Zaposlenog i Poslodavca**

#### **Član 27.**

Nezavisno od volje Poslodavca i Zaposlenog, u sledećim slučajevima:

- ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti danom dostavljanja pravosnažnog rešenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti,
  - ako mu je, po odredbama zakona, odnosno pravosnažnoj odluci suda ili drugog organa zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može da mu se obezbedi obavljanje drugih poslova - danom dostavljanja pravosnažne odluke,
  - ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora da bude odsutan sa rada u trajanju dužem od šest meseci - danom stupanja na izdržavanje kazne,
  - ako mu je izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od šest meseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada - danom početka primenjivanja te mere,
- usled prestanka rada Poslodavca, u skladu sa zakonom

#### **Otkaz od strane poslodavca**

## Razlozi za otkaz

### Član 28.

Poslodavac može zaposlenom da otkáže Ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca u sledećim slučajevima:

1. ako zaposleni ne ostvaruje rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi,
2. ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze utvrđene ovim Ugovorom,
3. ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod Poslodavca,
4. ako zaposleni učini krivično delo na radu ili u vezi sa radom,
5. ako zaposleni zloupotrebi bolovanje, ili ne dostavi potvrdu lekara o privremenoj sprečenosti za rad,
6. ako zaposleni odbije zaključenje aneksa Ugovora o radu u smislu člana 171. stav 1. tačka 1. - 4. Zakona,
7. ako zaposleni odbije zaključenje aneksa Ugovora o radu u smislu člana 33. stav 1. tačka 10. Zakona o radu,
8. ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla.

### Član 29.

Nepoštovanjem radne discipline od strane zaposlenog, smatra se:

1. pokazivanje nemarnog odnosa prema sredstvima rada, poverenoj dokumentaciji, robi i sl.,
2. neopravdano kašnjenje na posao više od 5 radnih dana,
3. pasivno obavljanje radnih zadataka,
4. neblagovremeno i nepravilno izvršavanje naloga i odluka Poslodavca,
5. neuredno održavanje prostora u kojem je smeštena roba, dokumentacija i dr., a što ima za posledicu oštećenje stvari i robe,
6. dolazi na rad u stanju pijanstva ili konzumiranje alkohola ili drugog narkotičkog sredstva u toku rada kojim se umanjuje radna sposobnost
7. nedolično ponašanje (svadje, uvrede i sl.) prema zaposlenima, menadžmentu ili Direktorima kao i strankama,
8. ako ometa jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza,
9. ako ima nekorektan i neprofesionalan odnos prema strankama i drugim zaposlenima,
10. ako organizuje ili promovise programe političkih organizacija i stranaka u Društvu,
11. ako ne vrši ili zloupotrebi funkciju u organima upravljanja i drugim organima, radnim telima ili komisijama,
12. ako organizuje ili učestvuje u obustavi rada koja je suprotna zakonu,
13. ako obavlja poslove u toku radnog vremena koji nisu u vezi sa poslovanjem i radnim zadacima, a radi ostvarivanja materijalne koristi za sebe,
14. ako neovlašćeno unese i drži u poslovnim prostorijama Društva vatreno oružje, hladno oružje ili oruđe podobno da se drugi liši života ili da mu se nanese teža telesna povreda, izuzev predmeta koji se koriste u obavljanju poslova radnog mesta,
15. u slučaju primene sile, pretnje, ucene, davanja ili obećanja materijalne ili druge koristi, ili drugo nezakonito postupanje prema zaposlenima, a u cilju pribavljanja za sebe ili druge protivpravne materijalne koristi,
16. u slučaju sprečavanja organa interne ili eksterne kontrole u izvršavanju poslova ili neizvršavanje naloženih mera
17. svojevolejno i bez odobrenja napuštanje radnog mesta ili neblagovremeno obaveštavanje o nemogućnosti dolaska na posao,
18. izazivanje ili podsticanje nereda i učestvovanje u tuči u poslovnim prostorijama ili na službenom putu,
19. odbijanje potrebne saradnje sa drugim zaposlenima, bez postojanja opravdanog razloga ili ometanje rada drugog zaposlenog,
20. igranje video, hazardnih, sportskih i sličnih igara za vreme radnog vremena,
21. obavljanje privatnog posla u radno vreme ili upotreba sredstava za rad za svoje potrebe,
22. drugo neodgovorno ponašanje koje kao takvo utvrdi Poslodavac.

### Član 30.

Zaposlenom prestaje radni odnos otkazom Ugovora o radu, ako učini sledeće povrede radnih obaveza:

1. neopravdano izostane sa posla 3 radna dana uzastopno, ili 5 radnih dana sa prekidima u toku godine,
2. odbije obavljanje poslova utvrđenih Ugovorom o radu odnosno po nalogu Direktora ili neposrednog rukovodioca,
3. ako ne dostavi potvrdu lekara u roku od tri dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad neposrednom rukovodiocu, odnosno direktoru,