

ПОТВРДА О ПОДНЕТОЈ ПРИЈАВИ, ПРОМЕНИ И ОДЈАВИ НА ОБАВЕЗНО СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ

Тип пријаве Пријава Деловодни број 254809533122 Време завођења 11/07/2016 12:00:51

I ОПШТИ ПОДАЦИ О ОСИГУРАНИКУ - ОСИГУРАНОМ ЛИЦУ

1. ЈМБГ/ЕБ/ЛБО 2302966191787
 2. Име СТАНОЈА Презиме ЗЕКАНОВИЋ
 3. Пол мушки 4. Датум рођења 23/02/1966 5. Име једног родитеља НЕДЕЉКО
 6. Општина пребивалишта/боравишта ЖАБАЉ
 7. Место пребивалишта/боравишта ЖАБАЉ ПТТ бр. 21230
 8. Улица СРПСКИХ ДОБРОВОЉАЦА Број 42 Стан
 9. Држављанство СРБИЈА 10. Занимање стечено школовањем БРАВАР
 11. Носилац осигурања да
 12*. Сродство са носиоцем осигурања
 13*. ЈМБГ/ЕБ/ЛБО носиоца

II ПОДАЦИ О ОСИГУРАЊУ

14. Датум почетка осигурања 01/07/2016
 15. Основ осигурања 101 - ЗАПОСЛЕНИ У ПРИВРЕДНОМ ДРУШТВУ, ДРУГОМ ПРАВНОМ ЛИЦУ, КОД ПРЕДУЗЕТНИКА, ЦИВИЛНА ЛИЦА НА СЛУЖБИ У ВОЈСЦИ
 16. Занимање према радном месту МАГАЦИОНЕР
 17. Степен стручне спреме према радном месту Лице са завршеним III степеном стручне спреме
 18. Радно време 40.0 часова недељно 19. Врста запослења Неодређено Трајање у месецима
 20. Запослен код више послодаваца не
 21. Датум престанка осигурања 22. Основ престанка осигурања -
 23. Посебни подаци о осигуранику 24. Корисник права из ПИО

III ПОДАЦИ О ОБВЕЗНИКУ ПЛАЋАЊА ДОПРИНОСА

25. Назив (име и презиме) обвезника плаћања доприноса ИЛЛИ ГРУП ДОО ДРУШТВО ЗА ТРГОВИНУ ПРОИЗВОДЊУ И УСЛУГЕ ЕКСПОРТ ИМПОРТ
 Седиште обвезника плаћања доприноса
 Општина НОВИ САД Место НОВИ САД
 Улица ЂОРЂА ЗЛИЧИЋА Број 22 ПТТ бр. 21138
 26. Седиште пословне јединице
 Општина Место
 Улица Број ПТТ бр.
 27. Делатност НЕСПЕЦИЈАЛИЗОВАНА ТРГОВИНА НА ВЕЛИКО
 28. Матични број из регистра 20332301 29. ПИБ 105289396
 30. ЈМБГ Обвезника плаћања доприноса
 31. Општина на којој се налази непокретност
 32. Датум дејства промене 33. Адреса електронске поште

IV ЛИСТА ПОДНЕТИХ ДОКАЗА

РАДНА КЊИЖИЦА
 УГОВОР О РАДУ ИЛИ АКТ О ЗАСНИВАЊУ РАДНОГ ОДНОСА
 ФОТОКОПИЈА ЛИЧНЕ КАРТЕ

V ПОСЕБНЕ ИЗЈАВЕ ОСИГУРАНИКА – ПОДНОСИОЦА ПРИЈАВЕ

Сагласност Сагласан сам са подацима унетим у Јединствену пријаву, које је на мој захтев и на основу доказа које сам доставио на увид, овлашћени службеник унео у базу Централног регистра обавезног социјалног осигурања.

Датум подношења пријаве 11/07/2016 Пријаву примио Јелица Крстић
 Датум пријаве 11/07/2016 Потпис подносиоца пријаве

Ова потврда представља доказ да је пријава предата и примљена у Јединствену базу Централног регистра. Веродостојност података из потврде можете проверити увидом у оригиналне податке путем портала Централног регистра

„ILLI GROUP“ d.o.o.
za proizvodnju prehrambenih proizvoda
Novi Sad
Broj : 01-07-V/2016
Datum : 01.07.2016

Na osnovu člana 3 stav 2 i 4 i člana 30 Zakona o radu („službeni glasnik RS“, br.24/05, 61/05 i 54/2009, 32/2013 i 75/2014) zaključuje se

U G O V O R O R A D U

1. „ILLI group“ d.o.o Novi Sad ulica Đorđa Zličića br. 22 (u daljem tekstu: **Poslodavac**)

zasniva radni odnos sa : **ZEKANović (Nedeljko) STANOJA**
sa prebivalištem u Žablju, ulica Srpskih Dobrovaljaca broj 42.
BROJ RADNE KNJIZICE 08281538829

2. **Zaposleni** ima III stepen stručne spreme i po zanimanju je bravar.

2. **Zaposleni** će obavljati poslove skladištara sa zadacima:

-vrši prijem robe u magacin, smestaj robe ,izdavanje, utovar i istovar robe, po potrebi ručno, utovar i istovar robe viljuskarom stara se o tehničkoj ispravnosti viljuskara, održavanje reda i čistoće u radnom prostoru i druge poslove po nalogu direktora.

4. **Zaposleni** prihvata da obavlja i druge poslove koji nisu navedeni u prethodnoj tački a koji odgovaraju stepenu i vrsti stručne spreme radnog mesta , znanja i sposobnosti zaposlenog koje naredi neposredni rukovodilac ili direktor preduzeća.

5. **Zaposleni** će obavljati poslove u prostorijama u sedištu privrednog društva a zavisno od vrste i potrebe posla, mesto rada može biti i u drugom mestu ili na terenu, što će u svakom konkretnom slučaju odrediti poslodavac.

6. **Zaposleni** zasniva radni odnos na neodređeno vreme, počev od 01.07.2016. godine.

7. **Zaposleni je dužan da stupi na rad 01.07.2016. godine.**

8. Probni rad traje 1 mesec. Za vreme probnog rada **poslodavac** i **zaposleni** mogu da otkazu ugovor o radu sa otkaznim rokom od 5 (pet) radnih dana.

9. **Zaposleni** zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom u trajanju od 8 časova dnevno i 40 časova nedeljno. Zavisno od potrebe posla koji zaposleni obavlja, **poslodavac** može odrediti svojom odlukom tako da zaposleni obavlja poslove jednokratno, dvokratno po smenama ili u radnoj obavezi.

10. **Zaposleni** ima pravo na na buto zaradu za obavljene redovan rad u punom radnom vremenu koji je izvršen kvalitetno i u okviru uobičajenih normativa u bruto iznosu od 36.913,00 dinara mesečno.

11. Radni učinak zaposlenog određuje se na osnovu;

1.kvaliteta rada

2.obima obavljenog posla

3.odnosa zaposlenog prema radnim obavezama

Ocena radnog učinka (uspešnosti) utvrđuje se svakog meseca, a odluku o radnom učinku donosi lavac(direktor).

Poslodavac se obavezuje da zaposlenom isplati zaradu do kraja tekućeg meseca za predhodni .sec.

13. **Zaposleni** ima pravo na uvećanu zaradu, i to;

1.za rad na dan praznika koji je neradni dan -110 % od osnovne zarade;

2.za rad noću i rad u smenama,ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade-26% od osnovne zarade;

3. za prekovremeni rad -26% od osnovne zarade;

4.za vreme provedeno u radnom odnosu (minuli rad) u visini 0,4% na svaku punu godinu radnog staža ostvarenu kod poslodavca

14. **Zaposleni** ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u predhodnih 12 meseci, za vreme:

1.odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradan dan,

2.korišćenja godišnjeg odmora,

3.plaćenog odsustva,

4.vojne vežbe i odaziva na poziv državnog organa.

15. **Zaposleni** ima pravo na naknadu zarade ;

1.U visini 65% prosečne zarade u predhodnih 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 zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drugačije određeno.

2. U visini 100% prosečne zarade u predhodnih 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 zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drugačije određeno.

16. **Zaposleni** ima pravo na naknadu zarade u visini najmanje 60 % prosečne zarade u predhodnih 12 meseci , s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene Zakonom, za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog,najduž 45 radnih dana u kalendarskoj godini, a na osnovu predhodne odluke poslodavca.

17. **Zaposleni** ima pravo na na naknadu troškova :

1.) za dolazak i odlazak sa posla u visini gradske prevozne karte u javnom sobračaju.

2.)za vreme provedeno na službenom putu u zemlji u skladu sa zakonski propisanom visinom dnevnice za službeni put u zemlji,

3.)za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu u skladu sa zakonski propisnom visinom dnevnice za službeni put u inostranstvu,

4.)za ishranu u toku rada za dane provedene na radu u visini 500 dinara.

5.) zaposleni ima pravo na naknadu troškova na ime regresa za korišćenje godišnjeg odmora u visini od 200,00 RSD mesečno i to zaposleni koji ima pravo na puni godišnji odmor kod poslodavca i koji to pravo koristi kod ovog poslodavca.Zaposleni koji ima pravo na godišnji odmor u trajanju kraćem od punog i koji to pravo koristi kod ovog poslodavca, kao i zaposleni koji kod ovog poslodavca koristi manji broj dana od punog prava na godišnji odmor ima pravo na srazmeran iznos regresa.Zaposleni koji ne koristi odmor kod ovog poslodavca nema pravo na regres, a koji se isplaćuje mesečno u primadajućem iznosu.

18. **Poslodavac** je dužan da isplati

1.) zaposlenom otpremninu pri odlasku u penziju, u visini dve prosečne zarade u skladu sa Zakonom,

2.) zaposlenom naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog .

3.) zaposlenom naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

Poslodavac je dužan da otpremninu isplati u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa. Poslodavac će, a na osnovu prethodno donete odluke, pomoć u slučaju smrti isplati u roku od 30 dana od dana smrti. Poslodavac će, a na osnovu prethodno donete odluke, isplatiti naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja u roku od 30 dana od dana nastanka povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

20. Dnevno radno vreme traje 8 časova.

21. **Zaposleni** ima pravo na :

- 1.) odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta,
- 2.) dnevni odmor u trajanju od 12 časova,
- 3.) nedeljni odmor u trajanju od 24 časova.

22. **Zaposleni** ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 20 radnih dana, ako mu je radni odnos trajao neprekidno najmanje jedan mesec. Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje tri radne nedelje u toku kalendarske godine, a drugi deo najkasnije do 30. juna naredne godine. U zavisnosti od potrebe posla, poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim.

Poslodavac može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, ako to zahtevaju potrebe posla. Poslodavac je dužan da uslučaj u otkazu ugovora o radu, zaposlenom izda potvrdu o neiskorišćenom broju dana godišnjeg odmora.

Za vreme korišćenja godišnjeg odmora Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini ostvarene prosečne zarade u prethodnih 12 meseci koje predhode mesecu odlaska na godišnji odmor.

23. Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u toku kalendarske godine radi:

- za stupanje u brak ili porođaj supruge, za slučaj teže bolesti, za selidbu porodičnog domaćinstva5 dana
- za slučaj smrti člana porodice5 dana
- za dobrovoljno davanje krvi2 dana

Za vreme plaćenog odsustva, odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa, zaposleni ima pravo na naknadu zarade kao za vreme korišćenja godišnjeg odmora.

24. **Zaposleni** koji kod poslodavca stekne nova posebna važna tehnička znanja, stekne širok krug poslovnih partnera ili dođe do važnih poslovnih tajni i informacija, se obavezuje da na teritoriji Srbije i u inostranstvu ne vrši poslove iz delatnosti preduzeća u svoje ime i za svoj račun, kao i za račun drugog pravnog lica ili fizičkog lica bez prethodne saglasnosti poslodavca u celokupnom periodu važnosti ovog Ugovora. Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, poslodavac ima pravo od zaposlenog da zahteva naknadu štete.

Poslodavac i zaposleni mogu da ugovore i uslove zabrane konkurencije u smislu prethodnog stava po prestanku radnog odnosa, u roku koji ne može da bude duži od dve godine po prestanku radnog odnosa.

Zabranu konkurencije iz prethodnog stava može se ugovoriti ako se poslodavac ugovorom o radu obaveže da će zaposlenom isplatiti novčanu naknadu u ugovorenom iznosu.

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 u potpunosti) osloboditi zaposlenog od naknade štete koju je prouzrokovao, osim ako je štetu prouzrokovao namerno.

26. **Poslodavac** se obavezuje da odmah, po stupanju zaposlenog na rad, podnese propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje. Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi fotokopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje najkasnije u roku od 15 dana od stupanja zaposlenog na rad.

Poslodavac je dužan da obezbedi zaštitu života i zdravlja zaposlenog za vreme rada, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Zaposlenom prestaje radni odnos otkazom ovog Ugovora o radu od strane poslodavca ako zaposlenom krivicom učini sledeće **povrede radnih obaveza**, i to :

- 1.) neblagovremeno, nesavesno i nemarno izvršenje radnih dužnosti i obaveza;
- 2.) nezakonito raspolaganje sredstvima ;
- 3.) neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga, u periodu od jednog meseca, odnosno ako zaposleni nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
- 4.) povredi propis o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnog delovanja otrovnih i drugih opasnih materija, kao i povredu propisa i nepreduzimanje mera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
- 5.) namerno prouzrokovanje događaja kojim bi se prouzrokovalo da privredno društvo bude odgovorno za prekršaj ili privredni prestup;
- 6.) odaje poslovnu, službenu ili drugu tajnu utvrđene zakonom i opštim aktom;
- 7.) zloupotrebi prava korišćenja bolovanja;
- 8.) odbijanje zaposlenog da obavlja druge poslove iz ovog Ugovora i druge poslove po nalogu poslodavca, a koji odgovaraju stručnosti i znanju zaposlenog;
- 9.) davanje netačnih podataka u cilju u vezi sa ostvarivanjem prava iz radnog odnosa;
- 10.) neopravdano izostajanje sa rada dva radna dana u toku godine;
- 11.) neopravdano kašnjenje na posao ili napuštanje posla pre isteka radnog vremena, dva puta u toku meseca;
- 12.) dolazak na rad pod uticajem alkohola ili drugih opojnih sredstava ili upotreba alkohola ili drugih opojnih sredstava na radu;
- 14.) izazivanje nereda ili tuče na radu;
- 15.) nedolično ponašanje na radu;
- 16.) ako zaposleni odbije zaključenje aneksa ugovora o radu, u slučajevima predviđenim u Zakonu o radu;
- 17.) ukoliko zaposleni neovlašćeno koristi pečat;
- 18.) ukoliko zaposleni prekrši zabranu konkurencije;
- 19.) ako zaposleni neovlašćeno izda radni nalog;
- 20.) lažno prijavljivanje povrede na radu;
- 21.) necelishodno i neodgovorno korišćenje sredstava, ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršenje radnih obaveza;
- 22.) neovlašćena posluga sredstvima privrednog društva koja su poverena zaposlenom za izvršavanje radnih zadataka;
- 23.) odbijanje saradnje sa drugim zaposlenima zbog lične netrpeljivosti a što je izazvalo poremećaj u proizvodnji;
- 24.) ukoliko zaposleni zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
- 25.) ukoliko zaposleni izvrši krivično delo na radu i u vezi sa radom;
- 26.) ako radnik prouzrokuje materijalnu štetu privrednom društvu a ona prelazi 10% visine prosečne isplaćene zarade;
- 27.) neopravdano kašnjenje na posao ili neopravdano napuštanje radnog mesta u toku radnog vremena a koje se ponovi više od dva puta mesečno;
- 28.) ako zaposleni stekne imovinsku korist od poslovnog partnera u cilju pribavljanja povlašćenog položaja poslovnom partneru ;
29. Kontrolu poštovanja discipline iz člana 28. ovog Ugovora vrše svi rukovodioci kod poslodavca(direktor, lice koje je direktor ovlasti, šefovi i sl.) Svako zaposleno lice je dužno da **slučajevе** povrede radne obaveze prijavi bilo kom rukovodiocu kod Poslodavca u usmenoj ili pismenoj formi. Direktor ili lice koga on ovlasti, je dužan zaposlenom za koga je dobio obaveštenje o učinjenoj povredi radne obaveze, dostavi upozorenje o postojanju razloga za otkaz Ugovora o radu, u pismenoj formi.

J upozorenju iz predhodnog stava ovog člana, direktor odnosno lice koje on ovlasti, je dužan da navede osnov za otkaz Ugovora o radu, a zaposleni je dužan da se roku od 8 dana izjasni na navode iz upozorenja.

Ukoliko, nakon prijema izjašnjenja zaposlenog, direktor, odnosno lice koje on ovlasti, proceni da težina povrede radne obaveze nije takva da bi se morao izreći otkaz Ugovora o radu, može doneti Odluku kojom će zaposlenom izreći Novčanu kaznu u visini od 10-20% osnovne mesečne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena u trajanju do 3 meseca. Takođe, direktor, odnosno lice koje ovlasti može zaposlenom izreći Opomenu u kojoj će se navesti da će poslodavac otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja iz člana 180. Zakona o radu, ako u narednom periodu od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanja radne discipline.

30. Poslodavac i zaposleni mogu raskinuti radni odnos sporazumno ili otkazom ovog Ugovora u skladu sa zakonom.

31. Poslodavac i zaposleni su saglasni da se ovim Ugovorom u celosti reguliše radnopravni status između zaposlenog i poslodavca.

32. Ovaj Ugovor sačinjen je u 3 istovetna primerka od kojih 2 primerka zadržava poslodavac a 1 primerak zaposleni.

ZAPOSLENI

Zekanović Stanoja
ZEKANOVIĆ STANOJA

za:

DIREKTOR

Olivera Drinčić
OLIVERA DRINČIĆ