

Na osnovu čl. 30, 32, 33, 36. i 37. Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srbije“ br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/2017 - odluka US i 113/2017, 95/2018 –autentično tumačenje; u daljem tekstu: „Zakon“),

Illi Group doo Novi Sad, sa sedištem u ulici Đorđa Zličića broj 22, u Novom Sadu, MB 20332301, PIB 105289396, koga zastupa direktor Danijela Mandić (u daljem tekstu: Poslodavac)

i

Slavica Alavanja, jmbg 0311972777019, iz Novog Sada, ulica Miše Dimitrijevića 14 (u daljem tekstu: Zaposleni), zaključuju

UGOVOR O RADU **-PREČIŠĆEN TEKST-**

Broj 01-10-2020-14

Opis poslova

Član 1.

Na osnovu ovog Ugovora o radu (u daljem tekstu: Ugovor), Zaposlena Slavica Alavanja, iz Novog Sada, zasniva radni odnos na neodređeno vreme za obavljanje poslova radnog mesta **rukovodilac nabavke:**

- prikuplja podatke o potrebi nabavke robe
- vrši nabavku robe i izrađuje predviđenu dokumentaciju
- vrši izradu Zapisnika o oštećenju robe i ambalaže
- stara se da nabavljena roba bude pravilno skladištena u magacinu
- o utrošenoj robi, materijalu, rezervnih delova i dr. sastavlja izveštaj i dostavlja finansijskom knjigovodstvu, radi knjiženja, svakog meseca najkasnije do 10-og za prethodni mesec, odnosno po utvrđenom planu rada
- vodi evidenciju robe koja se nalazi u skladištu

Mesto rada

Član 2.

Zaposleni će obavljati poslove navedene u članu 1. ovog Ugovora u Novom Sadu, ulica Đorđa Zličića 22 i na svakom drugom mestu predviđenom odlukom Poslodavca, u skladu sa Zakonom.

Vrsta zaposlenja i stupanje na rad

Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na **neodređeno vreme**, počev od 01.10.2020.godine, kada Zaposleni stupa na rad.

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

U slučaju da Zaposleni ne stupi na rad danom određenim u prvom stavu ovog člana, bez opravdanih razloga, smatra se da radni odnos nije zasnovan ovim Ugovorom.

Radno vreme

Član 4.

Zaposleni će obavljati poslove sa punim radnim vremenom od 8 časova dnevno, što iznosi 40 časova nedeljno. Zaposleni će biti informisan o eventualnim promenama radnog vremena i njegovom rasporedu u skladu sa Zakonom, Pravilnikom o radu i drugim važećim propisima.

Obaveze Poslodavca

Član 5.

Na osnovu ovog Ugovora, Poslodavac je naročito obavezan da:

- Organizuje i obezbedi rad na takav način da život i zdravlje Zaposlenog budu zaštićeni u skladu sa relevantnim srpskim propisima;
- Obračuna i uplati doprinose za obavezno socijalno osiguranje i poreze, u skladu sa relevantnim propisima;
- Zaposlenom isplati zaradu i druga primanja iz radnog odnosa, u skladu sa Zakonom, Pravilnikom o radu, internim aktima Poslodavca i ovim Ugovorom
- Zaposlenog, prilikom stupanja na rad, upozna sa svim potrebnim uputstvima neophodnim za obavljanje njegovih dužnosti iz ovog Ugovora, uključujući bez ograničenja i interna pravila radne discipline i bezbednosti na radu, kao i prava, obaveze i odgovornosti Zaposlenog i Poslodavca u vezi sa zabranom vršenja zlostavljanja na radu.

Radne obaveze Zaposlenog

Član 6.

Na osnovu ovog Ugovora, Zaposleni je naročito obavezan:

- da obavi sve poslove predviđene opisom radnog mesta iz člana 1. ovog Ugovora;
- da sva sredstva koja dobije od Poslodavca tokom radnog odnosa, koristi isključivo u službene svrhe, sa dužnom pažnjom, u skladu sa internom regulativom Poslodavca.
- uredno i u ispravnom stanju vrati svu opremu za rad u slučaju prestanka radnog odnosa;
- teži unapređenju svojih veština i znanja;
- da se ponaša u skladu sa opštim aktima Poslodavca, Zakonom, Pravilnikom o radu i drugim relevantnim propisima.

Član 7.

Zaposleni je dužan da poslodavcu dostavi isprave koje se odnose na ispunjenost uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos.

Zaposleni izjavljuje da nema zdravstvenih ograničenja koja mogu uticati na kvalitetno i nesmetano obavljanje poslova za koje se zaključuje ovaj ugovor.

Klauzula zabrane konkurencije

Član 8.

Zaposleni se obavezuje da ne preduzima bilo kakve poslove, u svoje ime i za svoj račun, niti u ime i za račun trećeg lica, konkurentne poslovima Poslodavca, za vreme trajanja radnog odnosa zasnovanog ovim Ugovorom.

Takođe, Zaposlenom nije dozvoljeno da: (a) učestvuje, bilo direktno ili indirektno, u kapitalu ili upravljanju društvom koje obavlja poslove konkurentne poslovima Poslodavca ; i/ili (b) pruža usluge savetovanja konkurenciji; i/ili (c) na bilo koji drugi način učestvuje u poslovima konkurencije.

Zabrana konkurencije se primenjuje na teritoriji Republike Srbije.

Poverljive informacije

Član 9.

Tokom trajanja i nakon prestanka radnog odnosa, Zaposleni će čuvati kao poverljive sve podatke u vezi sa Poslodavcem, njegovim poslom i klijentima, koje je saznao na osnovu ili u vezi sa radnim odnosom zasnovanim ovim Ugovorom, uključujući bez ograničenja svaki podatak o komercijalnim aktivnostima, marketinškim i promotivnim metodama, poslovnim partnerima, finansijskim podacima Poslodavca, intelektualnoj svojini, know-how, tehničkim i tehnološkim procesima i sve druge informacije koje su označene od strane Poslodavca (usmeno ili pisano) kao poverljive, uključujući i informacije koje se po svojoj prirodi imaju smatrati poverljivim, i kad kao takve nisu označene od strane Poslodavca.

Istovremeno sa prestankom radnog odnosa, Zaposleni je obavezan da, bez posebnog zahteva, vrati Poslodavcu sav materijal, u pisanim i elektronskim oblicima, kao i materijal na nosačima podataka i dokumenta dostavljena Zaposlenom od strane Poslodavca za vreme radnog odnosa ili koja je Zaposleni sam sačinio tokom radnog odnosa, (Dokumenta) kao i svaku drugu stvar koja je Zaposlenom poverena radi obavljanja poverenih poslova, a koja je svojina Poslodavca (npr. mobilni telefon, službeni automobil, identifikacione kartice, vizit karte i sl.).

Dokumenta i stvari su sve vreme isključiva svojina Poslodavca.

Povreda obaveza

Član 10.

Povreda obaveza propisanih Pravilnikom o radu kao članovima 6, 7, 8. i 9. ovog Ugovora od strane Zaposlenog predstavljaće povredu radne obaveze i osnov za jednostrani otkaz Ugovora o radu od strane Poslodavca.

Zarada i druga primanja

Član 11.

Zaposleni ima pravo na na bruto zaradu za obavljene redovan rad u punom radnom vremenu koji je izvršen kvalitetno i u okviru uobičajenih normativa u bruto iznosu od 82.295,00 dinara mesečno. Zarada se isplaćuje najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.

Član 12.

Osnovna zarada Zaposlenog može biti revidirana.

Poslodavac će izvršiti reviziju uzimajući u obzir učinak i znanje Zaposlenog, uslove na tržištu rada, kao i trend kretanja zarada na tržištu. Na osnovu izvršene revizije Poslodavac, može ali nije u obavezi da uveća zaradu Zaposlenog.

Kriterijumi za radni učinak

Član 13.

Osnovni elementi za vrednovanje radnog učinka, obračun i isplatu dela zarade za radni učinak su sledeći:

- poznavanje posla;
- kvalitet, tačnost i blagovremenost obavljanja radnih zadataka;
- obim obavljenog posla i ostvarenje postavljenih ciljeva;
- poštovanje uputstava pretpostavljenih;
- poštovanje naređenja pretpostavljenih;
- pouzdanost i pedantnost;
- lične osobine, kao što su: doprinos timskom radu, radna disciplina i kolegijalnost.

Funkcionalno pretpostavljeni će odlučiti u kojoj meri je Zaposleni bio uspešan u radu, na osnovu navedenih kriterijuma, i to nakon konsultacija sa neposredno pretpostavljenim.

Uvećana zarada i naknada zarade

Član 14.

Zaposleni ima prava na uvećanu zaradu u skladu sa Zakonom, Pravilnikom o radu i drugim važećim propisima.

Zaposleni ima pravo i na naknadu zarade u skladu sa Zakonom, Pravilnikom o radu, važećim kolektivnim ugovorima i relevantnim opštim aktima Poslodavca.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, i to:

1. za rad na dan praznika koji je neradan dan-110% od osnovice,
2. za rad noću ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade – 26% od osnovice,
3. za prekovremeni rad – 26% od osnovice,
4. za vreme provedeno u radnom odnosu (minuli rad) u visini 0.40 % na svaku punu godinu radnog staža ostvarenu kod poslodavca.

Član 15.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 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.

Član 16.

Zaposleni ima pravo na naknadu sledećih troškova:

- odlaska na rad i povratka sa rada u visini cene karte u javnom prevozu za dane prisustva na radu, a najviše do visine mesečne pretplatne karte, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz,

- za vreme provedeno na službenom putu u zemlji ili inostranstvu, u skladu sa Zakonom, relevantnim Pravilnikom o radu, opštim aktima Poslodavca i drugim odgovarajućim propisima,
- za ishranu u toku rada –topli obrok u iznosu od 500,00 dinara (neto) mesečno
- na ime regresa za korišćenje godišnjeg odmora u iznosu od 200,00 dinara (neto) mesečno,
- otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini dve prosečne zarade u skladu sa Zakonom;
- naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a član uže porodice u slučaju smrti zaposlenog;
- naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja;
- jubilarnu nagradu i solidarnu pomoć u skladu sa Zakonom i opštim aktima poslodavca;
- deci starosti do 15 godina života da obezbedi poklon za Božić i Novu godinu u vrednosti do neoporezivog iznosa, koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana u skladu sa zakonom i opštim aktima poslodavca;
- otpremninu po osnovu prestanka radnog odnosa prema članu 179. stav 5. tačka 1. Zakona o radu.

Član 17.

Zaposleni ima pravo na druga primanja u skladu sa Zakonom, Pravilnikom o radu i relevantnim opštim aktima Poslodavca i drugim relevantnim zakonima i propisima.

Odmori i odsustva

Član 18.

Zaposleni ima pravo na pauzu u toku radnog dana u trajanju od 30 minuta, koja će se koristiti u dogovoru sa Poslodavcem.

Zaposleni ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana i nedeljni odmor u skladu sa Zakonom.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana u skladu sa Zakonom, Pravilnikom o radu i i drugom važećom regulativom, odnosno zaposleni ima pravo na srazmerno korišćenje godišnjeg odmora u skladu sa članom 72. Zakona o radu.

Zaposleni ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo u skladu sa Zakonom, Pravilnikom o radu i drugim važećim propisima.

Prestanak radnog odnosa

Član 19.

Ovaj Ugovor može da se raskine sporazumom ugovornih strana, kao i otkazom datim od bilo koje ugovorne strane, na način propisan Zakonom o radu.

Otkazom ugovora koji je saglasan zakonu, prestaje radni odnos zaposlenog.

Povreda radne discipline i radne obaveze

Član 20.

Poslodavac može otkazati Zaposlenom ovaj ugovor o radu, posebno po osnovu sledećih povreda radnih obaveza:

- neblagovremeno i/ili nesavesno i/ili nemarno izvršavanje radnih dužnosti;
- odbijanje obavljanja radnih obaveza utvrđenih ugovorom o radu i/ili Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova ili odbijanje da postupi u skladu sa instrukcijama Poslodavca (ovlašćenog lica, neposrednog rukovodioca i sl);

- povreda klauzule zabrane konkurencije, povreda obaveze čuvanja poverljivih informacija kao i svako drugo nelojalno ponašanje prema Poslodavcu;
- zloupotreba položaja i/ili prekoračenje datog ovlašćenja;
- necelishodno i/ili neodgovorno i/ili neracionalno korišćenje sredstava rada, poverenih dokumenata i slično;
- u slučaju drugih povreda radnih obaveza predviđenih opštim aktima Poslodavca i/ili relevantnim i važećim Pravilnikom o radu.

Poslodavac može otkazati Zaposlenom ovaj ugovor o radu, posebno po osnovu sledećih povreda radne discipline:

- kršenje zabrane zlostavljanja na radu u skladu sa važećim zakonom i drugim propisima;
- loše i neprimereno ponašanje prema klijentima, drugim zaposlenima ili predstavnicima Poslodavca;
- fizički ili ponovljeni neprilični verbalni konflikti sa drugim zaposlenima;
- kršenje zabrane pušenja u zatvorenom radnom prostoru;
- neopravdano odsustvo sa posla duže od dva dana ili neovlašćeno napuštanje radnog mesta tokom radnog vremena;
- zloupotreba odsustva zbog privremene sprečenosti za rad;
- primanje poklona i drugih pogodnosti od strane trećih lica vezano za obavljanje poslova;
- kašnjenje na posao više od 3 puta u mesecu;
- neprimereno ponašanje koje može škoditi reputaciji Poslodavca;
- nepridržavanje mera bezbednosti i zdravlja na radu;
- u slučaju drugih povreda radne discipline predviđenih opštim aktima Poslodavca i/ili relevantnim i važećim Pravilnikom o radu.

Poslodavac može raskinuti ovaj ugovor i u svim drugim slučajevima predviđenim Pravilnikom o radu i internim aktima Poslodavca.

Član 21.

U slučaju prestanka radnog odnosa po osnovu otkaza Ugovora o radu od strane zaposlenog, zaposleni je dužan da poslodavcu naknadi troškove obuke koje je poslodavac imao, a radi stručnog osposobljavanja zaposlenog. Obaveza naknade troškova obuke obuhvata period od 6 meseci od dana kada je obuka završena.

Bezbednost i zdravlje na radu

Član 22.

Poslodavac će obezbediti Zaposlenom rad na radnom mestu i u radnoj okolini u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu.

Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mera zaštite na radu i da Poslodavca obavesti o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje.

Zaposleni ima sva prava i obaveze vezano za bezbednost na radu u skladu sa važećim propisima i opštim aktima Poslodavca.

Zaštita podataka o ličnosti

Član 23.

Zaposleni je saglasan da Poslodavac može, u skladu sa važećim propisima, u posebnim evidencijama da prikuplja, koristi, prenosi, čuva ili na drugi način obezbeđuje (zajednički naziv „Obraduje“) informacije koje se odnose na zaposlenog (u daljem tekstu: „lični podaci“), radi

ispunjenja zakonskih obaveza, a sve to u saglasnosti sa pravilima i politikom Poslodavca, a koje su podložne izmenama i dopunama, i dostupne svim zaposlenim u prostorijama Poslodavca. Obim ličnih podataka obuhvata ime, prezime, broj telefona čija je svrha prikupljanja slanje informacija koje se tiču obuke, treninga i eventualnih izmena radnog vremena zaposlenih, veroispovest čija je svrha prikupljanja utvrđivanje neradnih dana u skladu sa članom 4. Zakona o državnim i drugim praznicima u Republici Srbiji, veličinu obuće i odeće u svrhu obezbeđivanja uniformi odnosno BZR opreme za zaposlene. Poslodavac će lične i poverljive informacije obrađivati u svrhu ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa u skladu sa važećim zakonima i profesionalnom regulativom.

Zaposleni može u svakom trenutku zahtevati od poslodavca da izvrši pregled ili ažuriranje određenih ličnih podataka i istaći prigovor u vezi sa obradom ličnih podataka. Takođe, zaposleni ima pravo da zahteva brisanje, prekid i obustavu obrade svojih podataka, a u slučaju neovlašćene obrade zaposleni imaju sva prava iz Zakona o zaštiti podataka o ličnosti. Lični podaci koji se odnose na zaposlenog ne mogu biti otkriveni trećem licu, osim u sklučajevima utvrđenim zakonom, ovom saglasnosti ili kada je to potrebno radi dokazivanja prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa postupkom pred sudom ili drugim državnim organima.

Podaci će se obrađivati na osnovu ličnog pristanka zaposlenog koji se može opozvati u pisanoj formi, sa napomenom da će zaposleni u tom slučaju biti u obavezi da nadoknadi eventualne troškove i štetu koju bi opoziv mogao prouzrokovati Poslodavcu.

U slučaju da je zaposlenom u postupku obrade uskraćeno neko pravo on može izjaviti žalbu Povereniku.

Radnopravna dokumentacija, koja uključuje lične i poverljive informacije o Zaposlenom, čuva se trajno u skladu sa Zakonom o evidencijama u oblasti rada („Sl. List SRJ“ br.46/96 i „Sl. Glasnik RS“ br. 101/2005- dr. zakon i 36/2009- dr. zakon).

Član 24.

Na sva prava i obaveze koja nisu izričito regulisana ovim Ugovorom primenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu i opšti akti Poslodavca.

Potpisivanjem ovog Ugovora Zaposleni potvrđuje da je upoznat sa sadržinom ovog Ugovora, opštim aktima Poslodavca kao i pravima i obavezama iz radnog odnosa.

U slučaju spora između ugovornih strana koji ne može biti sporazumno rešen, spor će rešiti mesno nadležan sud.

Član 25.

Ovaj Ugovor sačinjen je u tri istovetna primerka, jedan primerak se dostavlja Zaposlenom, a dva primerka zadržava Poslodavac.

U Novom Sadu, dana 01.10.2020. godine.

Slavica Alavanja
Zaposleni, Slavica Alavanja


Olivera Drinčić
Za Poslodavca, Illi Group doo Novi Sad
Olivera Drinčić