

Broj: 2697

Datum: 22.08.2022.

Na osnovu odredbi člana 1. stav 2. u vezi sa članom 3. stav 2, kao i članova 30. i 33. Zakona o radu ("Sl. glasnik Republike Srbije", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje), (u daljem tekstu: „Zakon“) i na osnovu članova 12-18. Pravilnika o radu privrednog društva ELS d.o.o. broj 1578 od 22.07.2022. godine (u daljem tekstu: „Pravilnik o radu“)

Između:

Privrednog društva **ELS DOO BEOGRAD**, ul. Bulevar despota Stefana br. 115, PIB: 108460217, MB: 21004014, koje zastupa Jelena Živović, direktor (u daljem tekstu: „Poslodavac“) sa jedne strane

i

Cvijović (Božidar) Radoje, JMBG: 1408974810061 iz Sivca, opština Kula -Pantelejevica, ulica Rifata Burdževića Trše 49 po zanimanju inženjer informatike – VI/VŠS (u daljem tekstu: „Zaposleni“) sa druge strane.

**Zaključuju:**

## UGOVOR O RADU

### Uvodne odredbe Član 1.

- 1.1 Ovaj Ugovor se zaključuje radi regulisanja međusobnih prava i obaveza ugovornih strana u vezi zasnivanja, trajanja i prestanka radnog odnosa, kao i u vezi sa pravima i obavezama zaposlenog i poslodava koji proističu iz radnog odnosa.
- 1.2 Ukoliko međusobni odnosi zaposlenog i poslodavca nisu regulisani ovim Ugovorom shodno će se primenjivati odredbe Pravilnika o radu kod poslodavca i Zakona o radu.

### Vreme trajanja radnog odnosa, mesto rada Član 2.

- 2.1 Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vreme, zbog povećanog obima posla u trajanju do 1 meseca počev od 22.08.2022. godine, a najkasnije do 21.09.2022. godine, odnosno do prestanka potrebe za njegovim radom.
- 2.2 Ovako zasnovan radni odnos sa zaposlenim može da prestane i pre isteka vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vreme, ukoliko iznenada dođe do smanjenja obima posla kod poslodavca, a ukoliko je povećanje obima posla bilo razlog za zaključenje predmetnog ugovora o radu.
- 2.3 Mesto rada Zaposlenog je u **Bačka Topola**.
- 2.4 Zaposleni je dužan da stupi na rad **22.08.2022.** godine.
- 2.5 Zaposleni zasniva radni odnos sa probnim radom u trajanju od 1 meseca. Pre isteka vremena za koji je ugovoren probni rad, poslodavac ili zaposleni mogu da otkazu ugovor o radu sa otkaznim rokom, koji ne može biti kraći od pet radnih dana.

### Naziv i opis poslova zaposlenog Član 3.

3.1 Zaposleni će obavljati poslove **kovid kontrolor**, za koje se zahteva srednje obrazovanje, I ili II stepen stručne sprema, sa sledećim opisom poslova:

- vrši kontrolu i sprovođenje mera za sprečavanje širenja zarazne bolesti COVID – 19,
- kontrolišu da li svi zaposleni i posetioci u šticienom prostoru poštuju mere zaštite (nose zaštitne maske, poštuju fizičku distancu, itd.);
- kontrolišu sanitaciju šticienog prostora;
- kontrolišu odlaganje otpada (zaštitnih maski i rukavica);
- Udaljuje lica koja se ne pridržavaju donetog Plana primene mera u slučaju pojave epidemije zarazne bolesti, objavljenih i propisanih mera zaštite od COVID-19, kao i lica koja pokazuju simptome zarazne bolesti COVID-19;
- Sprovode u svemu postupanje u skladu sa preporukama Vlade Republike Srbije;
- Obavlja i ostale poslove po nalogu neposrednog rukovodioca.

### Radno vreme, odmori Član 4.

- 4.1 Zaposleni zasniva radni odnos sa **punim radnim vremenom - 40h nedeljno.**
- 4.2 Zaposleni ima pravo na odmor u toku radnog vremena, dnevni, nedeljni i godišnji odmor u skladu sa Zakonom o radu i članovima 33-40 Pravilnika o radu.
- 4.3 Radna nedelja po pravilu traje 5 dana, a radni dan 8 časova.
- 4.4 Poslodavac može organizovati rad na bilo koji drugi način, u skladu sa odredbama Zakona o radu i odredbama članova 28-32. Pravilnika o radu.

### Zarada, naknada zarade Član 5.

- 5.1 Zaposleni ostvaruje zaradu shodno odredbi člana 52. Pravilnika o radu. Zarada zaposlenog se sastoji od zarade za obavljani 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 Pravilnikom o radu i ovim ugovorom. Zarada za obavljani rad i vreme provedeno na radu sastoji se od osnovne zarade, dela zarade za radni učinak i uvećane zarade.
- 5.2 Novčani iznos osnovne zarade utvrđuje se po satu i cena radnog sata iznosi u neto iznosu **201,22** dinara, a obračunava se na kraju meseca kao zbir ukupnog fonda sati realizovanih od strane zaposlenog i to u bruto iznosu sa obračunatim porezima i doprinosima u skladu sa relevantnim zakonskim propisima.
- 5.3 Saglasno Zakonu o radu i Opštem aktu poslodavca osnovna zarada utvrđuje se po času rada, te mesečni iznos iste predstavlja proizvod broja efektivno ostvarenih radnih sati za konkretan mesec i utvrđene cene rada po radnom satu, utvrđene za najjednostavniji rad. Ovako utvrđeni iznos osnovne zarade zavisi od efektivnog broja časova rada koje je zaposleni ostvario u datom mesecu za koji se zarada obračunava.
- 5.3 Kao elementi za utvrđivanja osnovne zarade vrednovani su opšti uslovi za zasnivanje radnog odnosa za rad na napred opisanim poslovima, a to su: složenost poslova, odgovornost zaposlenog, uslovi rada i stručna sprema koja je uslov za rad na tim poslovima, dnevni rad, a kao poseban uslov za zasnivanje radnog odnosa na

napred navedenim poslovima vrednovan je smenski rad, saglasno Zakonu o radu.

5.4 Zarada po osnovu ostvarenog radnog učinka utvrđuje se u skladu sa kriterijumima predviđenim članom 54. Pravilnika o radu.

5.5 Pored elemenata za utvrđivanje radnog učinka iz prethodnog stava, smatra se da je zaposleni ostvario veći radni učinak ako: kvalitet obavljenog posla; obim obavljenog posla; blagovremenost izvršavanja poslova; efikasnost u radu; doprinos timskom radu; inicijativa u radu; efektivnost rada; poštovanje poslovnih pravila u procesu poslovanja; radna disciplina; drugi elementi od značaja za ocenu radnog učinka.

5.6 Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u skladu sa Zakonom o radu i Pravilnikom o radu.

5.7 Poslodavac može da donese odluku o uvođenju minimalne zarade iz razloga i u skladu sa članovima 58. i 59. Pravilnika o radu.

5.8 Zarada Zaposlenom se isplaćuje najkasnije do kraja meseca za prethodni.

5.9 Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade za prethodnih 12 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.

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

- u visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kome je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene Zakonom o radu, ako je ona prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno;
- u visini 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom o radu, ako je ona prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

5.11 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 o radu, za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

5.12 Obračun zarada i naknada zarada će zaposlenima biti dostupan u elektronskoj formi.

### **Naknada troškova**

#### **Član 6.**

6.1 Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za mesečnu ishranu u toku rada u skladu sa članom 70. Pravilnika o radu.

6.2 Zaposlenom koji stekne pravo na godišnji odmor i koristi ga kod Poslodavca isplatiće se regres za korišćenje godišnjeg odmora u skladu sa članom 71. Pravilnika o radu.

6.3 Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju.

6.4 Zaposleni ima pravo na naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja u iznosu stvarne štete u konkretnom slučaju.

## **Zabrana konkurencije/poslovna tajna**

### **Član 7.**

7.1 Zaposleni se obavezuje da za vreme trajanja radnog odnosa na teritoriji Republike Srbije ne može obavljati ni jedan drugi posao iz delatnosti poslodavca, u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica bez pisane saglasnosti poslodavca.

7.2 Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, poslodavac ima pravo da zahteva naknadu štete.

7.3 Zaposleni se obavezuje da će tokom rada i po prestanku rada kod Poslodavca sve podatke koje u toku svog rada bude primio od strane poslodavca, čuvati kao strogo poverljive u skladu sa Zakonom o zaštiti poslovne tajne i potpisane Izjave o poverljivosti podataka.

7.4 Zaposleni se obavezuje da kao poslovnu tajnu čuva sve informacije i saznanja do kojih dođe u toku i u vezi sa radnim odnosom kod Poslodavca, a koje se mogu smatrati poverljivim, te se na obavezu čuvanja poslovne tajne obavezuje i po prestanku radnog odnosa po ovom Ugovoru.

7.5 Zaposleni neće iskoristiti stečeno znanje i dobijene informacije i poverljive informacije na štetu Poslodavca niti u poslovnim odnosima sa trećim pravnim ili fizičkim licima koji su konkurenti Poslodavca; Poverljiva poslovna informacija označava informaciju koja nije poznata javnosti, koju poslodavac označi kao poverljivu, ili koja obzirom na okolnosti koje njeno otkrivanje okružuju, treba da se tretira kao poverljiva bez obzira da li je ta informacija otkrivena pismenim putem ili elektronski (E-mail-om), usmeno ili na neki drugi način. Poverljive informacije obuhvataju, bez ograničenja, informacije koje se odnose na Klijente i informacije dobijene od drugih koje je poslodavac dužan da tretira kao poverljive.

## **Saglasnosti zaposlenog**

### **Član 8.**

8.1 Zaposleni potpisivanjem ovog Ugovora daje izričitu saglasnost na prikupljanje i obradu podataka o ličnosti u skladu sa Zakonom, a u svrhu izvršenja obaveze od strane Poslodavca u skladu sa Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti („Službeni glasnik Republike Srbije”, br. 87/2018).

8.2 Zaposleni je izričito saglasan:

- da poslodavac može vršiti nenajavljene provere prisustva psihoaktivnih supstanci na radnom mestu u sklopu preduzimanja mera bezbednosti i zdravlja na radu.
- da poslodavac može vršiti poligrafsko ispitivanje u sklopu redovnih provera i primena unutrašnjih bezbednosnih mera u cilju kontrole bezbednosnih rizika.

## **Ostale obaveze/izjave zaposlenog**

### **Član 9.**

9.1 Zaposleni se obavezuje da će se u obavljanju poslova rukovoditi načelom savesnosti i poštenja i čuvanja poslovnog ugleda poslodavca kao i da će poštovati pravila struke i unapređivati kvalitet usluga poslodavca.

9.2 Zaposleni je dužan da radne obaveze izvršava savesno i u predviđenim rokovima, da poštuje radnu disciplinu kod Poslodavca. Zaposleni odgovara za povrede radnih obaveza i nepoštovanje radne discipline utvrđene Zakonom, opštim aktom i ovim Ugovorom.

9.3 Zaposleni izjavljuje da nema nikakvih zdravstvenih smetnji koje bi uticala na obavljanje poslova iz ovog Ugovora ili koje mogu da ugroze život i zdravlje drugih lica.

9.4 Zaposleni je dužan da se upozna sa propisima i aktima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, kao i da se u radu pridržava propisa vezanih za bezbednost i zdravlje na radu.

9.5 Zaposleni je u obavezi da obavesti Poslodavca u pisanoj formi o promeni bilo kog ličnog podatka i/ili ličnog dokumenta najkasnije u roku od 5 (pet) dana od dana nastanka promene, uz dostavu dokaza o nastaloj promeni, u pisanoj formi, lično ili putem preporučene pošiljke upućene na sedište Poslodavca navedeno na početku ugovora.

### **Prestanak radnog odnosa** **Član 10.**

10.1 Zaposlenom može prestati radni odnos u sledećim slučajevima:

- istekom roka na koji je zasnovan;
- kad Zaposleni navršši 65 godina života i 15 godina radnog staža;
- sporazumom između Poslodavca i Zaposlenog, na način predviđen Zakonom o radu;
- otkazom ugovora o radu od strane Zaposlenog, na način predviđen Zakonom o radu i Pravilnikom o radu;
- smrću Zaposlenog;
- Otkazom ugovora o radu od strane Poslodavca, ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost Zaposlenog, njegovo ponašanje ili potrebe Poslodavca.

10.2 Zaposleni može da otkáže ovaj Ugovor u pisanoj formi, dostavljajući ga Poslodavcu najmanje 15 dana pre dana koji je naveo kao dan prestanka. Otkazni rok počinje da teče narednog dana od dana dostavljanja pisanog otkaza Zaposlenog.

10.3 Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje i to:

- ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
- ako je pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
- ako se ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa iz člana 79. Zakona o radu, odnosno neplaćenog odsustva iz člana 100. Zakona o radu.

10.4 Poslodavac može da otkáže ugovor o radu Zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze, i to:

- 1) ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
- 2) ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
- 3) ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
- 4) ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;
- 5) ako ne izvršava ili neblagovremeno izvršava radne dužnosti i obaveze;
- 6) ako ne izvrši ili odbije obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu bez opravdanog razloga;
- 7) ako se u obavljanju poslova ne ponaša u svemu u skladu sa procedurama rada, bezbednosnim procenama, pravilima rada poslodavca;
- 8) ako odbije da izvrši nalog neposrednog rukovodioca bez opravdanih razloga;
- 9) ako ometa jednog ili više zaposlenih u procesú rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza;
- 10) ako onemogućava drugog zaposlenog da izvršava svoje obaveze;
- 11) ako odbija poslovnu saradnju sa drugim zaposlenima zbog neopravdanih razloga;

- 12) ako ne nosi službenu odeću ili službenu oznaku poslodavca ili iste nosi ili koristi suprotno pravilima poslodavca;
- 13) ako ne održava uredan i pristojan lični izgled na radnom mestu;
- 14) ako nepropisno izvrši primopredaju smene ili ne izvrši primopredaju smene;
- 15) ako je neljubazan u komunikaciji sa strankama;
- 16) ako ne evidentira ili ne obavesti neposrednog rukovodioca o vanrednim događajima na mestu koje obezbeđuje;
- 17) ako puši na mestima gde postoji zabrana;
- 18) ako odaje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili aktom poslodavca;
- 19) ako odaje poverljive podatke o korisnicima usluga, objektu ili informacijama koje su mu saopštene radi pravilnog vršenja poslova obezbeđenja bilo kom neovlašćenom licu;
- 20) ako primeni sredstva prinude suprotno uslovima utvrđenim u zakonu i procedurama rada kod poslodavca;
- 21) ako izvrši neovlašćenu posluđu sredstvima koja su mu poverena za izvršavanje poslova, odnosno radnih zadataka;
- 22) ako ošteti sredstava rada;
- 23) ako prikriva ili ne prijavi oštećenja sredstava rada;
- 24) ako prikriva štetu koja je nastala ili za koju postoji osnovana sumnja da će nastati sopstvenom radnjom, radnjom drugog zaposlenog ili radnjom trećeg lica;
- 25) ako izvrši povredu propisa o zaštiti od požara, eksplozija, elementarnih nepogoda i štetnih delovanja otrovnih i drugih opasnih materija, odnosno povredu propisa i nepreduzimanje mera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
- 26) ako ne obavesti odgovorno lice o kvarovima ili drugim nedostacima koji bi mogli da ugroze bezbednost i zdravlje na radu odnosno ako neblagovremeno prijavi kvarove na uređajima i sredstvima, zaštitnim i drugim sredstvima;
- 27) ako daje netačne podatke, koji su od bitnog uticaja za donošenje odluke kod poslodavca;
- 28) ako umišljajem ili iz svesnog nehata izazove materijalnu štetu veću od 8.000 dinara;
- 29) ako prikriva izvršenje povrede radne obaveze;
- 30) ako iznosi ili prenosi netačne činjenice u nameri da se zaposlenom ili poslodavcu umanjí ugled;
- 31) ako vrši radnje ili propušta radnje u nameri da onemogući pravilno funkcionisanje rada i poslovanja Društva;
- 32) ako koristi vozila poslodavca u privatne svrhe bez odobrenja;
- 33) ako odbije učestće u spasavanju imovine, sprečavanju ili umanjenju štete koja je nastala ili bi mogla nastati za poslodavca ili korisnika usluga;
- 34) ako prijavi povredu van rada kao povredu na radu, radi sticanja određenih prava iz radnog odnosa;
- 35) ako prouzrokuje odgovornost poslodavca za privredni prestup ili prekršaj;
- 36) ako izvrši krađu imovine ili novca;
- 37) ako se neovlašćeno služi novcem poslodavca
- 38) ako nepravilno postupa sa imovinom ili novcem poslodavca
- 39) ako sprečava ili ometa druge zaposlene u obavljanju radnih zadataka za vreme trajanja štrajka;
- 40) ako organizuje ili učestvuje u štrajku koji nije organizovan u skladu sa zakonom.
- 41) ako ne izvršava radne i druge obaveze u smislu propisa o štrajku;
- 42) ako neovlašćeno ističe – objavljuje dopise i druga pisma na oglasnoj tabli;
- 43) ako neovlašćeno upotrebi pečat poslodavca;
- 44) ako odbije stručno usavršavanje na koje je upućen;
- 45) ako se ne pridržava ustanovljenih pravila ponašanja zaposlenih;
- 46) ako sprečava ovlašćeno lice poslodavca ili drugo ovlašćeno lice u obavljanju kontrole;

- 47) ako netačno ili nepravilno vrši popis;
  - 48) ako obavlja privatni posao za vreme rada i u radnim prostorijama;
  - 49) ako vrši zlostavljanje na radu i u vezi sa radom u smislu Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu;
  - 50) ako zloupotrebi pravo na zaštitu od zlostavljanja na radu. Zloupotrebu prava na zaštitu od zlostavljanja, u smislu Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu, čini zaposleni koji je svestan ili je morao biti svestan da ne postoje osnovani razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja, a pokrene ili inicira pokretanje tog postupka sa ciljem da za sebe ili drugog pribavi materijalnu ili nematerijalnu korist ili da nanese štetu drugom licu.
  - 51) ako odbije da obavlja poslove na koje je premešten;
  - 52) ako ne ostvaruje predviđene rezultate rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri meseca uzastopno;
  - 53) ako rukuje novcem i hartijama od vrednosti suprotno uputstvima Poslodavca;
  - 54) ako podnosi fiktivne obračune, račune i neistinite izveštaje;
  - 55) ako falsifikuje isprave ili daje netačne podatke i izjave u cilju obmanjivanja, koje bi dovelo do štetnih posledica po Poslodavca;
  - 56) ako odbije da radi duže od punog radnog vremena u slučajevima utvrđenim Zakonom;
  - 57) ako povredi prava drugih zaposlenih na radu ili u vezi sa radom;
  - 58) ako izvrši neovlašćeno korišćenje sredstava koja su mu poverena za izvršavanje poslova, odnosno radnih zadataka;
  - 59) ako vrši radnje ili propušta radnje u nameri da se onemogući pravilno funkcionisanje rada i poslovanja Društva;
  - 60) ako izvrši krađu imovine poslodavca i imovine trećih lica ili korisnika usluga poslodavca, pokuša da izvrši krađu imovine, ili vrši pripremne radnje u cilju izvršenja krađe, ili pomaže i prikriva druga lica u navedenim aktivnostima;
  - 61) ako odbije da učestvuje na popisu, odnosno ne postupi po rešenju Poslodavca o određivanju Zaposlenog u sastav popisne komisije;
  - 62) ako ne prijavi promenu adrese prebivališta i boravišta ili ako daje netačne podatke u vezi sa ostvarivanjem prava iz radnog odnosa;
  - 63) ako ne prijavi povredu radne obaveze;
  - 64) ako ne prijavi štetu pričinjenu poslodavcu;
  - 65) ako uništi, ukrade ili utaji dokumenta, spise, poslovne knjige i drugu dokumentaciju;
  - 66) ako odbije poslovnu saradnju sa drugim zaposlenima zbog lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga.
- 10.5 Poslodavac može da otkáže ugovor o radu Zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, i to:
- 1) ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom;
  - 2) ako najkasnije u roku od 3 dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, neposrednom rukovodiocu ili Sektoru kadrovskih poslova ne dostavi potvrdu lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad;
  - 3) ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad, tj. ako za vreme privremene sprečenosti za rad obavlja druge poslove, koji sprečavaju ozdravljenje ili osposobljavanje za rad ili na drugi način zloupotrebljava privremenu sprečenost za rad;
  - 4) zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena;
  - 5) ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
  - 6) ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;

- 7) ako odbije da se podvrgne alko testu, odnosno testu kojim se utvrđuje prisustvo opojnih droga u organizmu;
- 8) ako neopravdano odsustvuje sa rada, duže od 1 (jednog) radnog (neprekidno ili sa prekidima);
- 9) ako neopravdano kasni na posao 3 (tri) ili više puta;
- 10) ako neopravdano napušta posao pre kraja rada 3 (tri) ili više puta;
- 11) ako se nedolično ponaša prema drugim zaposlenima, korisnicima usluga poslodavca i trećim licima za vreme radnog vremena (kao što su: psovke, svađa, uvrede, nepristojno obraćanje i sl.);
- 12) ako izaziva nered ili tuču, kao i učestvuje u tuči za vreme rada;
- 13) ako spava u toku radnog vremena;
- 14) ako svojim ponašanjem narušava ugled poslodavca ili korisnika usluga;
- 15) ako daje netačne izjave, neosnovano optužuje druge zaposlene, vrši klevetu, pretili i sl. u cilju stvaranja nezdravih međuljudskih odnosa, kao i radi ostvarivanja lične koristi;
- 16) ako čita dnevnu štampu, listove, časopise, knjige i sl. za vreme radnog vremena;
- 17) ako zloupotrebi kompjuter, internet, e-mail sistem, fiksni telefon ili mobilni telefon poslodavca ili korisnika usluga poslodavca;
- 18) ako se kocka u prostorijama Poslodavca i za vreme radnog vremena;
- 19) ako svojom krivicom učini saobraćajni prekršaj i štetu na vozilu poslodavca;
- 20) ako ne održava ličnu higijenu i higijenu radnog mesta;
- 21) ako neovlašćeno unosi i drži hladno i vatreno oružje za vreme radnog vremena;
- 22) ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

10.6 Zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca i to:

- 1) ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla;
- 2) ako odbije zaključenje aneksa ugovora u smislu člana 171. stav 1. tačke 1-5 Zakona o radu.

10.7 Zaposlenom može da prestane radni odnos na osnovu sporazuma sa Poslodavcem, kao i drugim slučajevima predviđenim Zakonom o radu.

#### **Zaština na radu**

##### **Član 11.**

11.1 Poslodavac je dužan da obezbedi propisane uslove zaštite na radu u skladu sa zakonskim propisima koji regulišu zaštitu na radu, sve u skladu sa prirodom procesa rada Poslodavca.

11.2 Poslodavac je dužan da Zaposlenom obezbedi odgovarajuća sredstva lične zaštite na radu i da ga obuča za siguran rad na poslovima koje treba da obavlja.

11.3 Poslodavac je odgovoran za sprovođenje i unapređenje zaštite na radu.

11.4 Zaposleni je dužan da se pridržava propisanim mera zaštite na radu.

11.5 Zaposleni je obavešten o zabrani zlostavljanja na radu prilikom zaključenja ovog Ugovora, kao i pravima zaposlenog shodno odredbama Zakona o zaštiti užbunjivača.

#### **Šteta na radu ili u vezi sa radom**

##### **Član 12.**

12.1 Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnom pažnjom, prouzrokovao Poslodavcu.

12.2 Postojanje štete, njenu visinu i odgovornost zaposlenog utvrđuje Poslodavac.

12.3 Zaposleni koji je u radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je nadoknadio Poslodavac, dužan je da Poslodavcu, naknadi iznos isplaćene štete.

12.4 Zaposleni je obavezan da nadoknadi Poslodavcu štetu u utvrđenom iznosu, u roku od 8(osam) dana od dana dostavljanja pismena kojim je utvrđena obaveza naknade štete.

### Završne odredbe

#### Član 13.

13.1 Zaposleni i Poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom o radu, Pravnikom o radu i ovim Ugovorom.

13.2 Na prava i obaveze koje nisu utvrđene ovim Ugovorom, primenjuju se odredbe Zakona o radu, Zakona o privatnom obezbeđenju i Pravilnika o radu.

13.3 Poslodavac i zaposleni su saglasni da će eventualne sporove vezane za primenu Ugovora o radu rešavati sporazumno na način utvrđen Zakonom.

13.4 Ukoliko Poslodavac i Zaposleni, ne uspeju da eventualni spor reše sporazumno, spor će biti konačno rešen pred stvarno nadležnim sudom u Beogradu.

13.5 Zaposleni izjavljuje da je saglasan sa odredbama Ugovora o radu i spremno preuzima sve obaveze iz Ugovora o radu, te ga u znak prihvatanja svojeručno potpisuje.

13.6 Sve izmene i dopune ovog ugovora vršiće se pismenim putem zaključenjem aneksa uz Ugovor.

13.7 Ovaj Ugovor je sačinjen u 3 (tri) istovetna primerka, od kojih 1 (jedan) zadržava Zaposleni, a 2 (dva) primerka Poslodavac.

Zaposleni Cvijović Radoje	Za Poslodavca Direktor Jelena Živović
	