

Na osnovu člana 30. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 I 13/2017) (dalje: Zakon), direktor _____ i zaposleni, zaključuju

UGOVOR O RADU

Član 1

_____, sa adresom: _____, PIB _____, (dalje: poslodavac), zasniva radni odnos sa _____ (ime i prezime zaposlenog) JMBG _____ (dalje: zaposleni), sa prebivalištem, boravištem na dan zaključenja ugovora o radu u _____, za obavljanje poslova _____ u preduzeću, za koje se zahteva _____ STEPEN STRUČNE SPREME, ZAPOSLENI POSEDUJE- _____ STEPEN STRUČNE SPREME.

Član 2

Zaposleni će obavljati poslove radnog mesta _____ sledećeg bližeg opisa : (navesti opis poslova koje će zaposleni obavljati)

Član 3

Zaposleni će obavljati poslove u _____ (adresa pravnog lica ili ogranka gde će obavljati poslove)

Član 4

Zaposleni je osnovao radni odnos na **određeno vreme do** _____ meseci počev od _____ do _____ godine zbog izvršenja određenog posla.

Član 5

Zaposleni je dužan da stupi na rad _____ **godine.**

Član 6

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom. od 40 časova nedeljno.

O promeni radnog vremena poslodavac će zaposlenog obavestiti najmanje 7 dana pre početka rada.

Zaposleni je dužan da dolazi na posao minimum 10 minuta pre početka rasporeda utvrđenog radnog vremena.

Član 7

Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena kada to zahteva priroda delatnosti, organizacija rada, bolje korišćenju radnog vremena racionalnije korišćenju radnog vremena i izvršavanje određenog posla u utvrđenim rokovima. Preraspodela radnog vremena uvodi se odlukom koju donosi direktor, a vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine u proseku ne bude veće od punog radnog vremena. U slučaju preraspodele radnog vremena, radno vreme ne može da traje duže od 60 časova nedeljno. Preraspodela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom. Zaposlenom koji radi u smislu tačke 7 ovog Ugovora, korišćenje dnevnog i nedeljnog odmora obezbedi i u obimu utvrđenom zakonom o roku koji ne može da bude duži od 30 dana. U slučajevima iz sata 1. ovog člana ima pravo na odmor između dva radna dana u trajanju od najmanje 10 časova neprekidno. Preraspodela radnog vremena ne može se vršiti na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno rano vreme. Zaposleni kome radni odnos prestao pre isteka vremena za koji se vrši preraspodela radnog vremena ima pravo da časovi prekovremenog rada preračunaju u puno radno vreme i priznaju penzijski staž ili da mu se računaju kao časovi rada dužeg od punog radnog vremena.

Član 8

Zaposleni je dužan da obavlja poslove u prostorijama poslodavca ili na drugom mestu prema nalogu poslodavca, u skladu sa zakonom.

Član 9

Poslodavac će zaposlenog obavestiti o promeni radnog vremena, najkasnije sedam dana pre promene. Zaposleni je obavezan da radi duže od punog radnog vremena - prekovremeni rad u slučaju više sile,



iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi određeni posao koji nije planiran. Prekovremeni rad može da traje najduže 4 časa dnevno i 8 časova nedeljno. Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 15 minuta. Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno. Zaposleni ima pravo na dan nedeljnog odmora od najmanje 24 časa neprekidno. Ako zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora poslodavac će mu obezbediti bar jedan dan nedeljnog odmora u toku naredne nedelje.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 20 radnih dana, uvećana za 1 dan na osnovu stečene sprema zaposlenog, za 1 dan na 10 godina radnog staža. Maksimalni broj radnih dana za godišnji odmor iznosi 25 dana.

Član 10

Zaposleni u kalendarskoj godini u kojoj zasniva radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos ima pravo na srazmeran godišnji odmor.

Srazmeran godišnji odmor utvrđuje se tako što se zaposlenom utvrdi trajanje punog godišnjeg odmora prema kriterijumima iz člana 12. ovog ugovora, odredi dvanaestina tako utvrđenog godišnjeg odmora i pomnoži sa brojem meseci rada u toj kalendarskoj godini. Pri utvrđivanju srazmernog godišnjeg odmora decimala od 0.5 i više zaokružuje se na 1 radni dan.

Član 11

Raspored korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje se na osnovu plana korišćenja godišnjeg odmora koji Poslodavac donosi najkasnije do kraja marta za tekuću godinu. Plan korišćenja godišnjeg odmora donosi se po prethodno obavljenim konsultacijama sa zaposlenima. Zaposlenom se dostavlja rešenje o korišćenju godišnjeg odmora u rokovima i na način propisan Zakonom. Ako se zaposlenom rešenje dostavlja u elektronskoj formi, zaposleni je dužan da potvrdi prijem rešenja bez odlaganja.

Datum potvrde prijema rešenja iz stava 1. ovog člana smatra se datumom dostave rešenja i u slučaju kada zaposleni naknadno traži ličnu dostavu rešenja.

Zaposleni može da koristi godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u delovima, u skladu sa Zakonom. Zaposleni može da koristi godišnji odmor u dva dela, s tim da prvi deo u trajanju od najmanje dve radne nedelje koristi u tekućoj kalendarskoj godini, a drugi deo najkasnije do 30. juna naredne godine. Poslodavac može zaposlenom, na njegov zahtev, da odobri korišćenje godišnjeg odmora u više delova, u skladu sa Zakonom. Zaposlenom se mimo plana korišćenja godišnjeg odmora može odobriti odmor na njegov zahtev, uz saglasnost neposrednog rukovodioca.

Član 12

U slučaju korišćenja kolektivnog godišnjeg odmora kod poslodavca ili u organizacionoj jedinici poslodavca, rešenje o korišćenju godišnjeg odmora, koje sadrži period korišćenja godišnjeg odmora i spisak zaposlenih može se objaviti na oglasnoj tabli, najmanje 15 dana pre termina određenog za korišćenje godišnjeg odmora. Rešenje o kolektivnom godišnjem odmoru smatra se uručenim zaposlenom danom njegovog objavljivanja. Preostali deo godišnjeg odmora prema kriterijumima utvrđenim u skladu sa Zakonom i ovim ugovorom, zaposleni ostvaruju u skladu sa članom 10. ovog ugovora.

Član 13

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u ukupnom trajanju do pet radnih dana u kalendarskoj godini, u slučaju:

- | | |
|------------------------------------|--------|
| 1) sklapanja braka | 2 dana |
| 2) porođaja supruge | 2 dana |
| 3) teže bolesti člana uže porodice | 5 dana |



4) selidbe domaćinstva

2 dana

5) otklanjanja posledica prouzrokovanih elementarnim nepogodama u domaćinstvu

5 dana

Član 14

Pored plaćenog odsustva iz člana 13. ovog ugovora, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još pet radnih dana u slučaju smrti člana uže porodice, kao i pravo na dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi, računajući dan davanja krvi. Članom uže porodice u smislu člana 13. tačka 3) smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj.

Član 15

Poslodavac može zaposlenom da odobri neplaćeno odsustvo na njegov obrazloženi zahtev, ako to ne ometa proces i organizaciju rada kod poslodavca.

Član 16

Novčani iznos osnovne zarade zaposlene na dan zaključenja ovog ugovora iznos _____ dinara u bruto iznosu .

Član 17

Radni učinak određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama. Osnovna zarada po osnovu radnog učinka može se uvećati ili umanjiti najviše do 20%. Zaposleni ostvaruje pravo na zaradu za standardni radni učinak i puno radno vreme u visini osnovne zarade utvrđene u skladu sa čl. 16. i 17. ovog ugovora.

Član 18

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu za rad, i to: - rad na dan praznika koji je neradan dan - 110%; - prekovremeni rad - 26%; - rad noću - 26%; - po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca (minuli rad) – 0.4%.

U uvećanje zarade po osnovu minulog rada računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promene, odnosno promene poslodavca (spajanje, pripajanje i odvajanje) i vreme koje je zaposleni proveo u radnom odnosu kod povezanih lica sa poslodavcem (holding, koncern, društvo sa povezanim kapitalom).

Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada utvrđena u skladu sa Zakonom i ovim ugovorom.

Član 19

Poslodavac može da donese odluku o uvođenju minimalne zarade ako nije u mogućnosti da isplati zarade utvrđene u skladu sa zakonom i ovim ugovorom u sledećim slučajevima: usled poremećaja poslovanja, usled nemogućnosti naplate potraživanja i drugih objektivnih finansijskih teškoća, usled elementarnih nepogoda,.

U slučaju donošenja odluke iz stava 1. ovog člana, minimalna zarada zamenjuje osnovnu zaradu utvrđenu u skladu sa članom 16. ovog ugovora.

Član 20

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradan dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe, odazivanja na poziv državnog organa i u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom.

Član 21

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:



- 1) u visini 65% 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, 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 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja 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 drukčije određeno.

Član 22

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, a ne manje od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, u trajanju utvrđenom u skladu sa Zakonom.

Član 23

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 40% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, a ne manje od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, 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, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom.

Član 24

Zarada se isplaćuje u jednom delu, najkasnije do kraja meseca za prethodni mesec. Poslodavac je obavezan da zaposlenom dostavi obračunski list o obračunu zarade danom isplate, a ukoliko do isplate ne dodje isplatni list se mora dostaviti i on služi kao izvršna isprava. Obaveza zaposlenog je da isplatni list potpiše da je primio, ili mu se šalje elektronskim putem, pa je obaveza zaposlenog da potvrdi prijem obračunskog lista.

Član 25

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za dolazak na rad i povratak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, a najviše do iznosa koji je neoporezovan po propisima o porezu na dohodak građana, ukoliko poslodavac nije obezbedio dolazak ili odlazak sopstvenim prevozom, kasnija promena adrese ne obavezuje poslodavca da zaposlenom poveća iznos naknade troškova prevoza zaposlenom.

Član 26

Zaposleni ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini neoporezivog iznosa utvrđenog u Službenom glasniku RS. Službenim putovanjem u zemlji smatra se putovanje van mesta rada zaposlenog, radi izvršavanja određenih poslova po nalogu ovlašćenog lica. Službenim putovanjem smatraće se putovanje na udaljenosti većoj od 30 kilometra od mesta rada.

Za vreme službenog putovanja u zemlji zaposleni ima pravo na naknadu troškova noćenja i druge nužne troškove u vezi sa službenim putem po priloženom računu. Akontacija za službeni put može se isplatiti u visini planiranih troškova prema predviđenom trajanju službenog puta. Zaposleni je dužan da u roku od tri dana po povratku sa službenog putovanja podnese uredno popunjen putni nalog sa izveštajem o obavljenom poslu.

Član 27

Zaposlenom na službenom putu pripada pravo na dnevnicu, radi obezbeđenja troškova ishrane i prevoza u mestu boravka, i to: • za 8 časova provedenih na službenom putu, cela dnevnicu; za vreme provedeno na službenom putovanju dužem od 4 časova, a kraćem od 8 časova, pola dnevnice.

Član 28

Zaposlenom se obračunava naknada troškova za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu, na način i u visini utvrđenoj propisima kojima se utvrđuje pravo državnih službenika i nameštenika na naknadu ovih troškova.

Član 29

Zaposleni ima pravo na regres za korišćenje godišnjeg odmora u iznosu od _____ dinara u jednoj kalendarskoj



godini za pun godišnji odmor, a srazmeran iznos regresa za srazmeran godišnji odmor. Regres se isplaćuje mesečno u iznosu od po _____ dinara u bruto iznosu.

Član 30

Zaposleni ima pravo na naknadu za ishranu u toku rada u iznosu od _____ dinara bruto mesečno ,ako poslodavac ovo parvo nije obezbedio na drugi način.Zaposleni nema parvo da zahteva isplatu ovih troškova u gotovom novcu ukoliko je poslodavac ovo parvo obezbedio na drugi način .Naknada za ishranu u toku rada isplaćuje se istovremeno sa isplatom zarade proporcionalno broju dana provedenih na radu.

Član 31

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu pri odlasku u penziju u visini dve prosečne zarade isplaćene po zaposlenom u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.

Član 32

Poslodavac može zaposlenom da obezbedi novčanu pomoć na ime solidarne pomoći najviše u visini od 20.000,00 u sledećim slučajevima: - duže i teže bolesti ili povrede na radu; - za kupovinu lekova; - za pomoć u troškovima lečenja u zemlji ili inostranstvu; - za pomoć u slučaju štete od elementarnih nepogoda; - za pomoć u slučaju smrti roditelja ili staratelja; Ispunjenost uslova za ostvarivanje i iznos solidarne pomoći utvrđuje komisija koju obrazuje nadležni organ kod poslodavca, na osnovu zahteva zaposlenog i dostavljene dokumentacije i dostavlja predlog poslodavcu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva.

Član 33

Poslodavac može zaposlenom da obezbedi jubilarnu nagradu za godine neprekidnog rada kod poslodavca, i to za 20 godina rada – 10.000,00; Jubilarna nagrada isplaćuje se u martu, zaposlenima koji u toj godini ostvare godine neprekidnog rada u smislu ovog člana.

Član 35

Poslodavac je dužan da, u slučaju smrti zaposlenog ili člana njegove uže porodice, isplati porodici, odnosno zaposlenom naknadu troškova pogrebnih usluga prema priloženom računu, ali ne više od 30.000,00 dinara. Članovima uže porodice u smislu stava 1. ovog člana smatraju se bračni drug, deca zaposlenog .

Član 36

Zaposlenom obezbedi uslove rada i organizuje rad radi bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom i drugim propisima; Zaposlenom pruži obaveštenje o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima iz člana 15. tačka 2) Zakona o radu i pravima i obavezama koje proizlaze iz propisa o radu i propisa o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu;

Član 37

Zaposleni se obavezuje da za vreme trajanja radnog odnosa neće obavljati poslove utvrđene ovim ugovorom u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca, na teritoriji Republike Srbije. Zabrana konkurencije iz stava 1. ovog člana primenjuje se i 24 meseci od dana prestanka radnog odnosa. Poslodavac je dužan da zaposlenom na ime zabrane konkurencije u smislu stava 2. ovog člana isplati novčanu naknadu od 2000 dinara .

Član 38

Zaposleni odgovara za štetu koju na radu i u vezi sa radom namerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje poslodavcu ili trećem licu, i odgovara za istu svojom pokretnom ili nepokretnom imovinom. Postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu prouzrokovanu poslodavcu pokreće direktor po prijemu pismene prijave ili saznanja za prouzrokovanu štetu. Postojanje štete i okolnosti pod kojima je nastala, visinu i način naknade utvrđuje posebna komisija od tri člana koju obrazuje direktor .Komisija zakazuje raspravu, sprovodi postupak saslušanja zaposlenog svedoka (ako ih ima) i izvodi druge dokaze radi utvrđivanja činjeničnog stanja. Visina štete utvrđuje na osnovu cenovnika i knjigovodstvene vrednosti oštećene stvari ili na osnovu procene veštačenjem stručnjaka. O sprovedenom postupku sačinjava se zapisnik i utvrđuje stepen krivice zaposlenog i



visina štete, na osnovu koga direktor donosi rešenje o odgovornosti zaposlenog ili o oslobađanju od odgovornosti. Sastavni deo zapisnika je i izjava zaposlenog da li pristaje da naknadi štetu. Poslodavac rešenjem utvrđuje način naknade štete i rok u kome je zaposleni dužan da naknadi štetu. Ako zaposleni ne pristane da naknadi štetu u utvrđenom roku, o naknadi štete odlučuje nadležni sud.

Član 39

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu, poslodavac je dužan da mu u roku od 30 dana, od dana nastanka povrede ili štete, naknadi štetu u skladu sa zakonom. Ako se zaposleni i poslodavac ne sporazumeju o naknadi štete, zaposleni ima pravo da naknadu štete zahteva pred nadležnim sudom.

Član 40

Zaposleni može da se privremeno udalji sa rada, pored drugih slučajeva utvrđenih Zakonom, i ako se tereti za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline kojom se ugrožava imovina veće vrednosti kod poslodavca. Imovinom veće vrednosti, u smislu stava 1. ovog člana, smatra se imovina koja prelazi iznos od 1.000,00 dinara.

Član 41

Zaposleni može, uz svoju saglasnost da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca.

Član 42

Radni odnos može da prestane sporazumom zaključenim između zaposlenog i poslodavca. Sporazumom se utvrđuje datum prestanka radnog odnosa.

Član 43

Zaposleni može poslodavcu da otkáže ugovor o radu, bez navođenja razloga za otkaz. Otkaz se daje u pisanoj formi. Zaposleni je dužan da poslodavcu dostavi otkaz ugovora o radu 15 dana pre dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Član 44

Zaposlenom prestaje radni odnos u slučajevima utvrđenim zakonom. Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na njegovo ponašanje, neizvršavanje poslova navedenih u članu 2 ovog Ugovora.

Član 45

Zaposleni je dužan da radne obaveze izvršava savesno i u predviđenim rokovima; da poštuje radnu disciplinu kod poslodavca; da se pridržava propisanih mera bezbednosti i zdravlja na radu i da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak materijalne štete. Zaposleni odgovara za povrede radnih obaveza i nepoštovanje radne discipline utvrđene Zakonom drugim propisom i ovim ugovorom.

Član 46

Zaposleni ne poštuje radnu disciplinu, pored slučajeva utvrđenih Zakonom, i ako:

- 1) pokazuje nemaran odnos prema sredstvima rada, poverenoj dokumentaciji, robi i sl.;
- 2) neopravdano zakasni na posao u toku tri radna dana u mesecu ili ukupno pet radnih dana u kalendarskoj godini;
- 3) neopravdano izostane sa posla dva radna dana u mesecu ili tri radna dana u toku kalendarske godine;
- 4) pasivno obavlja radne zadatke;
- 5) neuredno održava prostor u kome je smeštena dokumentacija i dr. a što ima za posledicu oštećenje iste;
- 6) ako svojim ponašanjem ometa druge zaposlene da rade;
- 7) ako zaposleni dolazi na rad u alkoholisanom stanju, pod dejstvom narkotika ili iste upotrebljava za vreme radnog vremena, bez obzira na utvrđenu vrednost prisustva alkohola prilikom alko testiranja.



- 8) ako se neprilično odeva na radnom mestu;
- 9) ako ne poštuje kupce i prema njima se ne odnosi sa dužnim poštovanjem.

Član 47

Zaposleni čini povredu radne obaveze, pored slučajeva utvrđenih Zakonom, i ako svojom krivicom učini sledeće povrede radnih obaveza:

- 1) neblagovremeno ,nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze navedene u članu 2 Ugovora o radu;
- 2) nezakonito raspolaže sredstvima;
- 3) oda poslovnu, službenu ili drugu tajnu utvrđenu zakonom ili opštim aktom Poslodavca;
- 4) nekorektan odnos prema korisniku usluga ,poslovnim partnerima i trećim licima
- 5) odbijanje zaposlenog da obavlja poslove na kojima radi
- 6) zloupotreba položaja i prekoračenje datog ovlašćenja
- 7) neprijavljivanje povrede radne obaveze, i radne discipline drugih zaposlenih
- 8) neprijavljivanje štete pričinjene poslodavcu
- 9) odbijanje podvrgavanju zdravstvenom pregledu, odnosno alko testu
- 10) skidanje zaštitnih uređaja i naprava na radnom mestu pored datog upozorenja
- 11) neizvršavanje obaveza utvrđenih opštim aktom o zaštiti na radu i zaštiti od požara, usled čega mogu nastupiti teže posledice po zdravlje, bezbednost i život zaposlenih, odnosno, ako zbog toga poslodavac pretrpi materijalnu štetu
- 12) prouzrokovanje štete od strane zaposlenog poslodavcu na radu ili u vezi sa radom namerno ili krajnjom nepažnjom čija vrednost prelazi iznos od 1.000,00 dinara
- 13) nedostavljanje poslodavcu u roku od 3 dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, potvrde lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad
- 14) zloupotreba prava korišćenja bolovanja
- 15) neprijavljivanje nestanka sredstava za rad ili prikrivanje nastalih oštećenja na sredstvima za rad i drugoj imovini poslodavca
- 16) falsifikuje novčana i druga službena dokumenta;
- 17) Odavanje poslovne tajne poslodavca ili trećeg lica sa kojim poslodavac ima zaključen ugovor trećem licu, ili na drugi način dovede iste u nepovoljniji položaj
- 18) Nanese poslodavcu ili komitentu s kim je poslodavac potpisao ugovor nanese štetu, u koju se ubraja materijalna šteta, povreda ličnosti, povreda ugleda firme i sl.

Član 48

Otkazni rok u slučaju otkaza ugovora o radu zbog neostvarivanja rezultata rada iznosi 8 dana.

Član 49

Ako nastane spor između poslodavca i zaposlenog, poslodavac i zaposleni mogu da sporna pitanja reše sporazumno. Sporna pitanja rešava arbitar, koga sporazumno određuju poslodavac i zaposleni. Predlog za rešavanje spornog pitanja u pisanoj formi mogu podneti i poslodavac i zaposleni, u roku od tri dana od dana dostavljanja rešenja zaposlenom. Odluka arbitra je konačna i obavezuje strane u sporu - poslodavca i zaposlenog.

Član 50

Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kada je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni ili



predstavnik sindikata - po ovlašćenju zaposlenog, može da pokrene spor pred nadležnim sudom u roku od 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.

Član 51

Na sva prava, obaveze i odgovornosti koje nisu uređene ovim ugovorom primenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i drugih propisa.

Član 52

Ovaj ugovor sačinjen je u 4 (četiri) istovetna primerka, od kojih 3 (tri) zadržava poslodavac, a 1 (jedan) zaposleni. Zaposleni svojim potpisom na svakoj srani potvrđuje da je ugovor pročitao i razumeo.

Broj: _____

Dana _____

ZAPOSLENI

ZA POSLODAVCA

Dostavljeno:

1. Zaposlenom _____ (*datum i potpis zaposlenog*)
2. Službi za ljudske resurse/arhivi
3. Ogranku gde zaposleni obavlja posao.

