

## Уговор о раду на неодређено време с пробним радом

На основу одредаба чл. 30–33 и члана 192. ст. 1. тач. 1) Закона о раду („Сл. гласник РС” бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), као и одредаба члана \_\_\_ Правилника о раду,

Привредно друштво \_\_\_\_\_, са седиштем у \_\_\_\_\_, ул. \_\_\_\_\_ бр. \_\_\_, које заступа директор \_\_\_\_\_ (у даљем тексту: Послодавац) и \_\_\_\_\_ (име и презиме) \_\_\_\_\_ (занимање) \_\_\_\_\_ (број личне карте) \_\_\_\_\_ (ЈМБГ) \_\_\_\_\_ (место) \_\_\_\_\_ (адреса) (у даљем тексту: Запослени),

закључују дана \_\_\_\_\_ . године, у \_\_\_\_\_ (место закључења уговора)

### УГОВОР О РАДУ бр. \_\_\_\_\_

1. Запослени овим уговором заснива радни однос код Послодавца на неодређено време, са пуним/непуним радним временом, почев од дана \_\_\_\_\_ године, с пробним радом у трајању од \_\_\_ месеци/дана.

2. Запослени има завршен \_\_\_\_\_ степен стручне спреме, занимање/звање \_\_\_\_\_.

3. Запослени ће код Послодавца обављати послове \_\_\_\_\_ у Сектору \_\_\_\_\_, Служби \_\_\_\_\_, Одељењу \_\_\_\_\_, дефинисане у прилогу 1. овог уговора, који чини његов саставни део, а у складу са описом послова и компетенцијама дефинисаним у акту о организацији и систематизацији послова код Послодавца.

4. Послове поверене овим уговором Запослени ће обављати у \_\_\_\_\_.

5. Запослени је дужан да ступи на рад код Послодавца дана \_\_\_\_\_ године, што се сматра битним елементом овог уговора.

6. Запослени остварује права и обавезе из радног односа код Послодавца даном ступања на рад.

7. Запослени је дужан да своје послове обавља благовремено, квалитетно, ефикасно, савесно и одговорно, у свему у складу с важећим законским и другим прописима, интерним актима Послодавца, правилима струке и овим уговором.

8. Запослени је дужан да благовремено обавести Послодавца о свим битним чињеницама и околностима које утичу или би потенцијално могле да утичу на обављање послова Запосленог код Послодавца или на настанак штетних последица код Послодавца.

9. Пуно радно време Запосленог износи \_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) часова дневно, односно \_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) часова недељно. Распоред радног времена утврђује Послодавац у складу са Законом о раду и Правилником о раду код Послодавца.

10. Пробни рад Запосленог у трајању од \_ месеци почиње даном ступања запосленог на рад и завршава се дана \_\_\_\_\_. године.

11. Уколико Запослени у току пробног рада не покаже одговарајуће радне и стручне способности, радни однос му престаје даном истека пробног рада, о чему је Послодавац дужан да Запосленог обавести писаним путем, у складу са одредбама Правилника о раду код Послодавца.

12. За време пробног рада Послодавац и Запослени могу да откажу овај уговор о раду писаним путем, уз образложење и поштовање отказног рока од 5 радних дана од дана достављања писмена којим се отказује уговор о раду.

13. Основна зарада Запосленог утврђује се на основу услова утврђених актом о организацији и систематизацији послова код Послодавца, потребних за рад на пословима за које је Запослени закључио овај уговор о раду и времена проведеног на раду, у складу са елементима за обрачун зараде прописаним у Правилнику о обрачуну зарада код Послодавца.

14. Основна месечна нето зарада Запосленог за пуно радно време и пуни радни учинак дефинисана је у Прилогу 2 овог уговора о раду, који чини његов саставни део, и она се увећава за припадајуће порезе и доприносе у складу са важећим прописима.

15. Месечна зарада обрачунава се по истеку месеца и исплаћује Запосленом до 10. у месецу за претходни месец, када се Запосленом уручује и обрачун зараде.

16. Део зараде по основу радног учинка Запосленог утврђује се на основу обима и квалитета обављеног посла, као и односа Запосленог према радним обавезама, у складу са Правилником о раду и Правилником о обрачуну зарада код Послодавца.

17. Запослени има право на увећану зараду и то:

а) за рад на дан празника који је нерадан дан – у висини од 110% од основице;

б) за прековремени рад – у висини од 26% од основице;

ц) за сваку пуну годину рада у радном односу код Послодавца, Послодавца претходника из члана 147. овог закона и повезаних лица са послодавцем у складу са законом – у висини од 0,4% од основице.

Основица за обрачун увећане зараде је основна месечна нето зарада Запосленог.

Увећање зараде по два или више основа не може бити ниже од збира процената по сваком од њих.

18. Запослени има право на накнаду зараде у висини од 100% од своје просечне зараде за претходних 12 месеци, за време:

- а) одсуствовања с рада у дане празника који су нерадни;
- б) коришћења годишњег одмора;
- ц) плаћеног одсуства;
- д) војне вежбе;
- е) одазивања на позив државног органа.

19. Запослени има право на накнаду зараде за време:

- а) привремене спречености за рад до 30 дана – у висини од 65% од своје просечне зараде у претходних 12 месеци;
- б) привремене спречености за рад проузроковане повредом на раду или професионалном болешћу – у висини од 100% од своје просечне зараде у претходних 12 месеци;
- ц) прекида рада до којег је дошло без кривице Запосленог (најдуже 45 радних дана у календарској години) – у висини од 60% своје просечне зараде у претходних 12 месеци.

20. Запослени има право на накнаду трошкова:

- а) за долазак на рад и повратак са рада – у висини превозне карте;
- б) за време проведено на службеном путу у земљи – у висини издатака за путовање, исхрану и преноћиште, према приложеним рачунима;
- в) за време проведено на службеном путу у иностранству – према прописима који важе за запослене у државним органима Републике Србије;
- г) за исхрану у току рада – у износу од 10% од минималне зараде за дане проведене на раду у току месеца, ако послодавац није ово право обезбедио на други начин;
- д) за регрес за коришћење годишњег одмора – у износу од 20% од минималне зараде за годишњи одмор у трајању од 20 радних дана, односно сразмерно броју дана коришћења годишњег одмора. Регрес се исплаћује једнократно, најкасније са исплатом зараде за месец децембар.

21. Запослени има право на:

- а) отпремнину при одласку у пензију – у висини две његове просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме одлази у пензију, односно у висини две просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа за статистику, ако је то повољније за Запосленог;
- б) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти Запосленог – у висини просечних цена уобичајених погребних услуга;

в) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења – у висини утврђеној споразумом Запосленог и послодавца или одлуком суда.

22. Послодавац може Запосленом, односно породици Запосленог обезбедити:

а) јубиларну награду за непрекидни рад код Послодавца – под условима и у висини утврђеној Правилником о раду код Послодавца;

б) солидарну помоћ у случају рођења детета, болести или смрти Запосленог – у висини износа на који се не плаћа порез по Закону о порезу на доходак грађана, а према посебној одлуци директора.

23. Без претходне сагласности Послодавца, Запослени не може, у своје име и за свој рачун или у име и за рачун другог послодавца који обавља исту или сличну делатност на подручју Републике Србије, да обавља послове из члана 3. овог уговора.

Послове из ст. 1. овог члана, Запослени не може да обавља ни \_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) месеци по престанку радног односа код Послодавца, ако Послодавац исплати Запосленом новчану накнаду у висини од \_\_\_\_\_ РСД (\_\_\_\_\_) на дан престанка радног односа.

Запослени који се не придржава забране из ст. 1. и 2. овог члана, дужан је да Послодавцу накнади проузроковану штету.

24. Послодавац може, у складу са Законом о раду, Правилником о раду и овим уговором, отказати уговор о раду Запосленом, ако за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност Запосленог, његово понашање или потребе Послодавца и то:

1) ако Запослени не остварује потребне резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако Запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе и то:

(а) неосновано и неоправдано одбије да обавља послове на којима ради, односно не извршава послове, радне налоге и задатаке поверене од стране претпостављеног руководиоца или другог овлашћеног запосленог; неблаговремено, неажурно, несавесно, неодговорно, некавалитетно или немарно извршава послове односно извршава послове супротно закону, прописима, процедурама, правилима, упутствима, инструкцијама, одлукама, налозима и/или актима послодавца, односно општепознатим и прихваћеним стандардима или правилима струке;

(б) не поштује законе, друге прописе, интерне акте послодавца или не предузима прописане мере у области противпожарне заштите, заштите од елементарних непогода, отровних или опасних материја, заштите и безбедности живота и здравља људи на раду и заштите животне, односно радне средине, као и злоупотребљава положај или прекорачује овлашћења;

(в) неовлашћено, нецелисходно, нерационално или неодговорно располаже, користи, губи, уништава или краде новац, вредносне папире, имовину, основна средства, опрему, средства рада, ситан инвентар послодавца и ИД картице, средства или опрему за личну заштиту на раду, односно њима располаже или их користи супротно закону, пропису, актима послодавца, њиховој намени или пословним потребама послодавца;

(г) не доставља или неблаговремено доставља, односно даје нетачне или непотпуне информације или податаке, посебно о резултатима рада, који су од утицаја на доношење одлука овлашћеног лица или органа послодавца или су од утицаја на

достављање и тачност података или извештаја послодавца надлежним државним органима или институцијама;

(д) нетачно евидентира или приказује резултате раде, доставља нетачне податке или документацију о радном учинку запосленог у циљу остварења или онемогућавања остварења одређених права запосленог сагласно закону или актима послодавца;

(ђ) проузрокује штету послодавцу поступањем у обављању послова из уговора о раду или по налогу послодавца у износу већем од износа просечне бруто зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку пре настанка штете.

3) ако запослени не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, а нарочито ако учини следеће повреде радне дисциплине:

(а) понаша се супротно кодексу, односно правилима понашања и професионалне етике, процедурама, правилима, упутствима, инструкцијама, налозима, одлукама и/или актима послодавца, односно општепознатим и прихваћеним стандардима, нормама или правилима пословног понашања и радне дисциплине запослених;

(б) неосновано и неоправдано одбија да обавља послове на којима ради, не извршава послове, радне налоге и задатке поверене му од претпостављеног руководиоца или другог овлашћеног запосленог;

(в) неосновано и неоправдано одбија да по налогу послодавца послове на којима ради обавља на терену, прековремено, у сменама, прерасподелом радног времена или ноћу;

(г) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела на раду или у вези с радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за то кривично дело;

(д) понаша се насилнички, непристојно, недолично, немарно или некултурно (свађа, физичко насиље, употреба грубог или вулгарног речника, псовке, вређање, омаловажавање и сл.) према другим запосленима, клијентима, пословним партнерима или послодавцу;

(ђ) поседује или конзумира алкохол или наркотику за време рада, у току радног времена или у просторијама послодавца, долази на рад или обавља послове у алкохолисаном стању и под утицајем наркотика што може да има утицаја на обављање послова, као и неосновано одбија анализе или тестирања на алкохолисаност и наркотику у наведеним случајевима;

(е) злоставља на раду, узнемирава или сексуално узнемирава запослене у току рада или у вези с радом, које има за циљ или представља повреду достојанства, личног и професионалног интегритета запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење;

(ж) понаша се супротно законским прописима и интерним актима којима је регулисана забрана пушења и заштита људи од штетних последица излагања дуванском диму;

(з) даје, саопштава или чини доступним неовлашћеним лицима податке о заради и другим примањима запослених код послодавца или саопштава податке о својој заради другом запосленом или неовлашћеним лицима;

(и) даје, саопштава или чини доступним неовлашћеним лицима податке о примању или накнадама лица која су у било ком уговорном односу са послодавцем;

(ј) одаје пословне тајне утврђене законом и интерним актом послодавца којим је регулисана ова област;

(к) неоправдано касни на посао или неоправдано прекорачује време прописано за дневни одмор у току рада и самовољно напушта посао пре истека радног времена;

- (л) неоправдано изостаје са посла један радни дан у току месеца;
- (љ) организује политичке странке или политичке активности код послодавца или учествује њима;
- (м) неоправдано одбије учешће у обуци, неоправдано одсуствује са обуке или неоправдано напушта стручно обучавање или усавршавање на које га је упутио послодавац;
- (н) неоправдано одбија учешће у процесу утврђивања и оцене радног учинка запосленог;
- (њ) не достави потврде лекара о привременој спречености за рад у законом прописаном року;
- (о) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- (п) не достави, неблаговремено достави или достави нетачне податке или исправе које су од одлучујућег значаја за заснивање радног односа, вођење прописаних евиденција у области рада или за остваривање права и обавеза из радног односа;
- (р) неблаговремено поднесе прописана докумената ради правдања трошкова службеног пута на начин и у роковима утврђеним законом или интерним актом послодавца којим је регулисана ова област;
- (с) неоправдано не пријави повреде радне обавезе или повреде радне дисциплине, односно понашања запосленог због кога не може да настави рад код послодавца;
- 4) ако је запослени правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези с радом;
- 5) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу закона и овог правилника;
- 6) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу Правилника о раду;
- 7) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

25. Запослени може отказати уговор о раду, али је дужан да писану изјаву о отказу достави Послодавцу најмање 15 дана пре дана који наведе као дан престанка радног односа код Послодавца.

26. При закључењу овог уговора, Запослени изјављује да је Послодавца обавестио о свим битним околностима које утичу или могу да утичу на обављање послова из члана 3. овог уговора, као и да је доказе о томе доставио кадровској служби Послодавца.

27. При закључењу овог уговора, Послодавац изјављује да је запосленом пружио сва потребна обавештења о условима и организацији рада, као и да му је учинио доступним све релевантне интерне опште акте о правима, обавезама и одговорностима Запосленог и Послодавца из радног односа, које Запослени у свему прихвата, што потврђује потписивањем овог уговора о раду.

28. На права, обавезе и одговорности Запосленог и Послодавца која нису посебно утврђена овим уговором, примењују се одговарајуће одредбе Закона о раду, Правилника о раду, Правилника о обрачуну зарада и других интерних општих аката код Послодавца.

29. Евентуалне спорове по овом уговору, уговорне стране ће решавати споразумно или путем арбитраже. У случају неуспешног мирног решавања спора, надлежан је суд у седишту Послодавца.

30. Овај уговор сачињен је у три примерка од којих Запослени задржава један примерак, а Послодавац задржава два примерка.

Запослени

За Послодавца

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### ***Прилог 1 Уговора о раду***

Привредно друштво \_\_\_\_\_

### **ПРИЛОГ 1**

**УГОВОРА О РАДУ** \_ бр. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (име и презиме),  
\_\_\_\_\_ (занимање, степен стручне спреме).

Радно место – послови бр. \_\_\_\_\_ (шифра из Акта о организацији и систематизацији) \_\_\_\_\_ (назив посла) у Сектору \_\_\_\_\_, Служби/Одељењу \_\_\_\_\_ у \_\_\_\_\_ (место рада)

Овлашћења:

\_\_\_\_\_

—

Одговорности:

\_\_\_\_\_

Способности,

знања,

вештине:

\_\_\_\_\_

У \_\_\_\_\_, дана \_\_\_\_\_ године

Запослени

За Послодавца

**Прилог 2 Уговора о раду**

Привредно друштво \_\_\_\_\_

**ПРИЛОГ 2**

**УГОВОРА О РАДУ** \_ бр. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (име и презиме) \_\_\_\_\_ (занимање, степен стручне спреме)

Радно место – послови бр. \_\_\_\_\_. (шифра из Акта о организацији и систематизацији) \_\_\_\_\_ (назив посла) у Сектору \_\_\_\_\_, Служби/Одељењу \_\_\_\_\_ у \_\_\_\_\_ (место рада)

**Члан 1.**

Основна месечна зарада Запосленог за пуно радно време и пун радни учинак, почев од \_\_\_\_\_ године, утврђује се у нето износу од: \_\_\_\_\_ РСД (словима: \_\_\_\_\_).

**Члан 2.**

Утврђивање радног учинка и начин обрачуна зараде запосленог дефинисани су Правилником о обрачуну зарада.

**Члан 3.**

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са чл. \_\_\_\_\_ Правилника о раду и то:

- 1) за долазак и одлазак с рада, ако послодавац није обезбедио превоз – у висини цене превозне карте у саобраћају;
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи – у висини трошкова превоза према приложеним рачунима, трошкова смештаја према приложеним рачунима, дневнице за службени пут у складу са Правилником о условима и начину коришћења службених возила и организовању службених путовања код послодавца;



- 3) за време provedeno на службеном путу у иностранству – у висини и на начин утврђен посебним прописима који важе за запослене у државним органима Републике Србије;
- 4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде – у висини стварних трошкова према приложеним рачунима;
- 5) за исхрану у току рада – у висини од 10% од минималне зараде за дане проведене на раду у току месеца, ако послодавац није ово право обезбедио на други начин;
- 6) за регрес за коришћење годишњег одмора – у висини од 20% од минималне зараде за годишњи одмор у трајању од 20 радних дана, односно сразмерно броју дана коришћења годишњег одмора. Регрес се исплаћује једнократно, најкасније са исплатом зараде за месец децембар.
- 7) за коришћење сопственог возила у службене сврхе – у висини, на начин и по поступку дефинисаним у интерном акту послодавца којим је регулисана ова област.

#### **Члан 4.**

Запослени има право на увећану зараду за:

- рад на дане празника који је нерадан дан у износу од 110% од основице
- рад ноћу у износу од 26% од основице
- прековремени рад у износу од 26% од основице
- време проведено на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код Послодавца, Послодавца претходника из члана 147. овог закона и повезаних лица са послодавцем у складу са законом (минули рад) од 0,4 % од основице.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада запосленог утврђена уговором о раду.

#### **Члан 5.**

Запослени има право на накнаду зараде и друга примања под условима и у складу са Законом о раду, Правилником о раду, Правилником о обрачуну зарада и другим интерним општим актима код Послодавца.

#### **Члан 6.**

Овај Прилог 2 Уговора о раду сачињен је у 3 (три) примерка, од којих два примерка за Послодавца и један за Запосленог.

У \_\_\_\_\_, дана \_\_\_\_\_. године

Запослени

\_\_\_\_\_

За Послодавца

\_\_\_\_\_