

На основу члана 30. и 33. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018) дана 24.04.2019. године :

1. Јавно комунално предузеће за пијачне услуге „Тржница“ - Ниш, ул. Ђуке Динић бр. 4, ПИБ: 100668541, МБ: 07174306, које заступа директор Горан Ђорђевић, дипл. инж. електр. (у даљем тексту : Послодавац)

и

2. Никола Ждраљевић из Ниша, ул. _____ рођен 24.07.1995. године ЈМБГ: _____ по занимању дипл. инжењер електротехнике и рачунарства(у даљем тексту : Запослени) закључују

УГОВОР О РАДУ на одређено време

Члан 1.

Уговорне стране констатују да запослени заснива радни однос са ЈКП „Тржница“ Ниш на одређено време због повећаног обима посла, на период од 3 месеца, почев од 01.05.2019. године до 31.07.2019. године.

Запослени ће по овом уговору ступити на рад дана 01.05.2019. године.

Члан 2.

Запослени ће по овом уговору обављати послове на радном месту _____ под редним бројем 48 за које испуњава предвиђене услове и прихвата обављање наведених послова под условима предвиђеним овим Уговором и Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова бр.417/2018 од 17.10.2018. године (у даљем тексту Правилник) са следећим описом послова.

Опис послова:

- врши теренску интерну контролу запослених на отвореном;
- врши интерну контролу непосредним обиласком пијаца и врши потребне контроле рада запослених на пијацама;
- учествује у раду комисије која на терену контролише боловања запослених, као и да ли је запослени евентуално под утицајем алкохола или других опојних средстава на радном месту;
- врши контролу запослених на основу дневне евиденције, а у смислу кашњења на посао, изласка без дозволе у току радног времена или напуштања посла пре краја радног времена;
- о извршеним контролама подноси извештај координатору Сектора;
- врши контролу примене и поштовања прописа и претходног поступка из области доделе и коришћења пијачног пословног простора и опреме и предметне документације;
- врши контролу правилне примене и рационалног коришћења средстава рада, основних средстава, уређаја и опреме као и правилну употребу заштитних средстава;
- врши контролу наменског коришћења моторних возила Предузећа, документације о употреби возила, утрощка горива и сл.;
- врши контролу издавања капацитета у оквиру групе пијаца ;
- за сваку извршену контролу саставља записник, спроводи поступак у целости, предузима неопходне мере из своје надлежности на основу извршене контроле и налога претпостављених, те подноси предлоге за предузимање других мера, укључујући и мере дисциплинске одговорности;
- записник доставља координатору Сектора, односно директору ради даљег поступања;

-обавља и друге послове по налогу координатора Сектора, руководиоца Сектора и директора Предузећа.

Члан 3.

Запослени ће обављати послове у Нишу, са пуним радним временом.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, а распоред радног времена у оквиру исте, почетак, завршетак и прераспodelу радног времена утврђује послодавац.

Члан 4.

Запослени има право на дневни, недељни и годишњи одмор у трајању утврђеним општим актом код послодавца, као и право на плаћено и неплаћено одсуство у складу са општим актом код послодавца.

Члан 5.

Запослени прихвата да у току рада буде распоређен на друге одговарајуће послове у складу са Законом и Правилником.

Члан 6.

Запослени за обављени рад и време проведено на раду има право на зараду, која се састоји од:

1. основне зараде запосленог, која се утврђује као производ вредности радног часа, месечног фонда остварених часова рада и коефицијетна за сложеност посла, одговорност у раду, услове рада и стручне спреме запосленог;

2. дела зараде за радни учинак, на основу кога основна зарада запосленог на месечном нивоу може бити увећана до 10% односно умањена до 10%, у складу са општим актом код послодавца;

3. увећане зараде у складу са општим актом код послодавца

Основна зарада запосленог износи динара у бруто износу на дан потписивања овог уговора, с тим да иста подлеже промени у складу са елементима из става 1. овог члана.

Члан 7.

Запослени има право на увећану зараду, и то:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основице;
- 2) за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 26% од основице;
- 3) за прековремени рад – 26% од основице;
- 4) за рад недељом – 10% од основице;
- 5) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (у даљем тексту: минули рад) - 0,5% од основице.
- 6) за услове рада највише до 20% од основице.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 8.

Запослени има право на накнаду зараде, накнаду трошкова, као и друга примања у складу са Законом о раду и општим актом код послодавца.

Зарада запосленом се исплаћује у два дела и то на следећи начин:

- аконтација за текући месец између 20. и 25. у текућем месецу;
- коначни обрачун зараде за протекли месец до 10. у текућем месецу.

Зарада се исплаћује само у новцу, а послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде, достави обрачун.

Члан 9.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада, у висини утврђеној општим актом. Износ трошкова исхране у току рада, са припадајућим порезима и доприносима, износи 250 динара дневно.

Члан 10.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег, са припадајућим порезима и доприносима, у висини 1/12 месечно од 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, за претходну годину.

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, или је искористио мањи број дана од пуног права на годишњи одмор, има право на сразмени износ регреса.

Члан 11.

Запослени има право на накнаду зараде, накнаду трошкова, као и друга примања у складу са Законом о раду и општим актом код послодавца.

Члан 12.

Послодавац се обавезује да обезбеди и спроводи заштиту на раду у складу са Законом, прописаним мерама и нормативима заштите на раду.

Запослени је дужан да се придржава прописаних мера заштите на раду.

Члан 13.

Запослени се обавезује да на територији града Ниша неће обављати оне послове за које је у Предузећу стекао нова посебно важна технолошка знања, велики број пословних информација, и широк круг пословних партнера, у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица без сагласности послодавца код кога је у радном односу за све време док се налази у радном односу, као и за време до 2 године по престанку радног односа и да ће у случају кршења забране конкуренције послодавцу надокнадити сву штету коју исти због тога претрпи.

Члан 14.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузрокује послодавцу у складу са Законом и одредбама општег акта код послодавца.

Запослени који на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузрокује штету трећем лицу, а коју је послодавац надокнадио, дужан је да послодавцу надокнади износ исплаћене штете.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету у складу са Законом и општим актом код послодавца.

Члан 15.

Свака од уговорних страна може отказати овај уговор на начин и под условима и у случајевима утврђеним Законом, општим актом код послодавца и овим Уговором.

Члан 16.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

- 1) ако запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) неизвршавање и несавесно, неблаговремено и немарно извршавање радних и других обавеза;
- 3) незаконито располагање средствима (отуђење, уништење, итд.);
- 4) ако наноси материјалну или нематеријалну штету послодавцу или трећим лицима непредузимањем или предузимањем неке радње која је део његове радне обавезе;
- 5) нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада, отровних и других опасних материја;
- 6) злоупотреба положаја и прекорачење датог овлашћења;
- 7) одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом или другим прописима послодавца;
- 8) злоупотреба прописа и непредузимање мера ради заштите радника, средстава рада и животне средине;
- 9) фалсификовање новчаних и других докумената, ако нема елементе кривичног дела;
- 10) изношење у јавност нетачних, неистинитих или непроверених података који нарушавају углед Предузећа односно имају штетне материјалне последице по Предузеће;
- 11) давање нетачних података, ако је то било од битног утицаја на доношење одлуке у Предузећу;
- 12) неовлашћена послуга средствима повереним запосленом за извршавање послова, односно радних задатака;
- 13) организовање политичких странака у Предузећу,
- 14) примање или давање мита или других погодности у вези са радом као и посредовање у томе, а које је кажњиво по Закону;
- 15) губљење поверљиве или строго поверљиве преписке, односно документације и других материјала;

- 16) неодрживање запосленог на извршавање радних обавеза у ванредним околностима, као што су снег, поплава, пожар и друге елементарне непогоде;
- 17) непредузимање радњи које је директор или претпостављени наложио, а у опису је послова тог радног места;
- 18) 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 складу Закона;
- 19) ако злоупотреби боловање;
- 20) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу чл. 103. Закона о раду;
- 21) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 22) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
- 23) неправилна примена ценовника за наплату накнаде пијачних услуга;
- 24) неистинит приказ дневног прилива новчаних средстава;
- 25) неиздавање фискалног рачуна.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге непосредног руководиоца и послодавца;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) пушење у затвореним радним и другим просторијама, где је то изричито забрањено;
- 6) конзумирање алкохолног пића у кругу пијаце и око пијаце;
- 7) спавање на послу у току радног времена;
- 8) непријављивање повреде радне дужности;
- 9) неношење службене одеће и обуће у току радног времена;
- 10) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 11) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 12) због неоправданог изостајања са посла непрекидно 2 радна дана, а са прекидима 5 радних дана у току месеца;
- 13) због неоправданог кашњења на посао или напуштања места рада пре краја радног времена, када укупно време кашњења односно напуштања радног времена прелази 3 часа у току месеца;
- 14) због неодрживања на редовне систематске и санитарне прегледе;
- 15) непријављивање штете учињене послодавца;
- 16) изазивање нереди или учествовање у тучи у Предузећу или на службеном путу;

17) неоправдано одсуство са рада или обављање приватног посла за време рада без одобрења непосредног руководица;

18) некоректно или недолично понашање према запосленима, претпостављеном руководиоцу или директору;

19) ометање једног или више запослених у процесу рада;

20) неизвршавање радне и друге обавезе у складу са прописима о штрајку. На поступак у случају отказа уговора о раду примењују се одговарајуће одредбе закона;

21) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 2. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 2. овог члана.

Члан 17.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

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

2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. Закона о раду, односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона о раду.

Члан 18.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тач. 1-5) Закона о раду

Члан 19.

Запослени и послодавац прихватају да се на сва права, обавезе и одговорности која нису утврђена овим Уговором, примењују одговарајуће одредбе Закона и општег акта код послодавца.

Члан 20.

Запослени потписивањем овог Уговора потврђује да је упознат са условима рада, организацијом рада, правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и безбедности и заштити здравља на раду.

Члан 21.

Овај уговор је сачињен у 3 (три) примерка од којих 1 (један) примерак задржава запослени а 2 (два) послодавац.

ЗАПОСЛЕНИ

Никола Ждраљевић

Никола Ждраљевић

3.5.2

К.П.

ЗА ПОСЛОДАВЦА

ДИРЕКТОР

Горан Борђевић, дипл. инж. елек.



Горан Борђевић