

Na osnovu člana 30-33. i 37 Zakona o radu («Službeni glasnik Republike Srbije», broj 24/05, 61/05, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US, 113/2017 i 95/2018 – autentično tumačenje), IN4NOVA DOO LOZNIČKO POLJE, sa sedištem u ulici Drinska 20, Lozničko polje, Loznica, MB 21843563, PIB 113309728 (dalje: Poslodavac) i Dejan Mirković JMBG 1812983710121 sa stanom na adresi Vukasovićeve 66, 11000 Beograd, dana 14.11.2022. godine zaključuju:

UGOVOR O RADU

Broj 03

Član 1.

Poslodavac zasniva radni odnos sa Dejanom Mirkovićem (dalje: Zaposleni), koji ima IV stepen stručne spreme i po zanimanju je Tehničar za radio i video uređaje.

Član 2.

Zaposleni zasniva radni odnos za obavljanje poslova Konsultant za osiguranje kvaliteta.

Opis posla: 2152.08 - Inženjer za računarski hardver – Test Inženjer.

Poslodavac ima pravo da u svakom trenutku prenese zaposlenom drugi, odgovarajući, ekvivalentan i prihvatljiv posao u skladu s njegovim znanjem i veštinama.

Član 3.

Zaposleni zasniva radni odnos na neodređeno vreme, počev od 15.11.2022.

Član 4.

Zaposleni je dužan da stupi na rad dana navednog u Članu 3, a u slučaju nestupanja na rad iz neopravdanih razloga smatraće se da nije zasnovao radni odnos.

Zaposleni stiče prava i obaveze na radu i po osnovu rada danom stupanja na rad.

Član 5.

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 sati nedeljno.

Dnevno radno vreme je između 7:00 i 17:00 sati.

Poslodavac zadržava pravo da odredi drugo redovno radno vreme koje odgovara potrebama preduzeća.

Zaposleni može obavljati prekovremeni rad na način i pod uslovima utvrđenim Zakonom..

Prekovremeni sati će se uzeti u obzir samo ako su dogovoreni, naloženi od strane Poslodavca ili su bili neophodni zbog hitnih poslovnih interesa.

Naknada Zaposlenom za prekovremene sate vrši se putem slobodnog vremena po dogovoru sa Poslodavcem, a u idealnom slučaju u narednom mesecu.

Član 6.

Osnovna zarada Zaposlenog utvrđena je u skladu sa zakonom i opštim aktom poslodavca, s tim što na dan zaključenja ugovora iznosi 58.650,00 dinara neto na mesečnom nivou sa uključenim toplim obrokom i regresom. Zarada se tokom radnog odnosa može menjati u skladu sa opštim aktom kojim se uređuju pitanja zarade zaposlenih kod Poslodavca.

Član 7.

Zarada se isplaćuje najmanje jedanput mesečno, a najkasnije do 30-og u mesecu za prethodni mesec.

Član 8.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu:

- za rad za vreme praznika koji je neradni dan 110%,
- za prekovremeni rad 26%,
- za noćni rad 26%,
- za rad u smenama-26%
- po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu kod Poslodavca u visini 0,4% od osnovne zarade.

Član 9.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvario da radi, za vreme:

- odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan,
- korišćenja godišnjeg odmora,
- plaćenog odsustva,
- vojne vežbe ili odazivanja na poziv državnog organa.

Član 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% zarade koju bi ostvarila u mesecu u kojem je nastupila privremena nesposobnost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada;
- u visini 100% zarade koju bi ostvarila u mesecu u kojem je nastupila privremena nesposobnost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

Zaposleni je dužan da o nastupanju privremene sprečenosti za rad obavesti Poslodavca u roku i na način utvrđen Zakonom, kao i da u svemu ostalom postupa u skladu sa Zakonom.

Član 11.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 60% zarade koju bi ostvario da radi za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice Zaposlenog.

Član 12.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova:

- za vreme provedeno na službenom putu u zemlji i inostranstvu, pod uslovima i u visini utvrđenoj Zakonom,

Član 13.

Zaposleni će obavljati poslove u sedištu Poslodavca kao mestu rada ili ukoliko je potrebno putem udaljenog rada (remote rada).

Dnevno radno vreme je između 7:00 i 17:00 časova.

Poslodavac će vršenje nadzora nad radom i kvalitetom obavljanja poslova Zaposlenog vršiti putem alata za evidentiranje vremena i putem izveštaja koje će Zaposleni podnositi na dnevnim sastancima.

Poslodavac je dužan da nabavi, instalira i održava sredstva za rad za obavljanje poslova Zaposlenog, kao i naknadu drugih troškova rada u skladu sa Zakonom i drugim internim aktima Poslodavca.

Poslodavac zadržava pravo da premesti Zaposlenog na drugo radno mesto ili (u okviru kompanije) na drugu lokaciju ako se smatra da je to opravdano uvažavanjem poslovnih i ličnih interesa i u skladu sa Zakonom. Troškovi preseljenja Zaposlenog, na zahtev Poslodavca, biće refundirani.

Član 14.

Zaposleni ima pravo na odmor, i to:

- odmor u toku dnevnog rada, u trajanju od 30 minuta, u skladu sa rasporedom radnog vremena kod Poslodavca,
- dnevni odmor između dva uzastopna radna dana, u trajanju od najmanje 16 časova neprekidno,
- nedeljni odmor, u trajanju od najmanje 48 časa neprekidno,
- godišnji odmor u trajanju od 22 radnih dana.

Član 15.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u ukupnom trajanju od pet radnih dana u toku kalendarske godine u slučajevima:

- sklapanja braka u trajanju od 3 (tri) radna dana
- teže bolesti člana porodice u trajanju od 2 (dva) radna dana
- zbog smrti člana uže porodice u trajanju od 5 (pet) radnih dana
- za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi 2 (dva) uzastopna dana.

Član 16.

Ugovorne strane konstatuju da Zaposleni, s obzirom na poslove koje kod Poslodavca obavlja po ovom Ugovoru o radu, ima uslove da na istim stekne nova, važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera, odnosno da ima prilike da dođe do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni.

Zaposleni i Poslodavac, s obzirom na navode iz prethodnog stava, sporazumno unose klauzulu o zabrani konkurencije, prema kojoj Zaposleni ne sme obavljati iste ili slične poslove u delatnosti Poslodavca, ni za svoj ni za tuđ račun, bez saglasnosti Poslodavca tokom sve vreme trajanja radnog odnosa kod Poslodavca.

Za svaki slučaj kršenja zabrane konkurencije tokom radnog odnosa, ugovara se plaćanje kazne u visini jedne bruto mesečne zarade do visine zarade koja se treba platiti u roku otkazivanja.

Poslodavac će u svakom konkretnom slučaju odrediti kaznu unutar ovog okvira

Član 17.

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je, na radu ili u vezi sa radom, namerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokovao Poslodavcu.

Član 18.

I tokom trajanja radnog ugovora i nakon njegovog završetka, Zaposleni će čuvati u strogoj tajnosti informacije o svim poslovnim i/ili operativnim pitanjima i procesima koji su mu postali poznati tokom trajanja ugovora. Takođe će čuvati u strogoj tajnosti sve poslovne tajne koje su mu postale poznate tokom trajanja ugovora, čak i od drugih zaposlenih. To uključuje sve informacije Poslodavca, osim onih koje su već poznate javnosti na drugi način.

Poslovna dokumentacija bilo koje vrste (npr. sertifikati, ugovori, beleške, korespondencija, izveštaji, postupci, kalkulacije i ostalo), bez obzira da li su originali, prepisi ili kopija ili skica, uključujući lične beleške o službenim pitanjima, treba pažljivo čuvati i tretirati kao imovinu koju je Poslodavac poverio Zaposlenom i može se koristiti samo u poslovne svrhe.

Podatke Poslodavca koje Zaposleni ima u okviru radnog odnosa treba pažljivo čuvati i na zahtev Poslodavca bilo kada, a najkasnije prilikom završetka radnog odnosa, vratiti Poslodavcu. Isto važi i za ostalu dokumentaciju koja pripada Poslodavcu.

Svu oprema za rad koja je na raspolaganju Zaposlenom (npr. PKI kartica, laptop i slično) dužan je da čuva pažljivo kao i da je u bilo kada na zahtev Poslodavca, a najkasnije prilikom završetka radnog odnosa, vrati Poslodavcu.

Ugovora o zaštiti podataka (koji se potpisuje svake godine) Zaposleni se treba strogo pridržavati.

Član 19.

Zaposleni se obavezuje da će Poslodavcu saopštiti sve rezultate svog rada, kao i posmatranja i iskustva koja stekne u okviru svojih poslovnih zadataka i da će ih predati na ekskluzivno korišćenje i slobodno raspolaganje.

U meri u kojoj rezultati rada podležu odredbama Zakona o autorskim i srodnim pravima i ostalim propisima koji uređuju pravo intelektualne svojine, primenjuju se odredbe tog zakona u trenutno važećem obliku.

Član 20.

Zaposlenom prestaje radni odnos otkazom Ugovora o radu od strane Poslodavca, ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na radnu sposobnost Zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe Poslodavca, i to:

- (a) ako Zaposleni ne ostvaruje rezultate rada, odnosno nema posebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi,
- (b) ako svojom krivicom učini povrede radne obaveze,
- (c) ako Zaposleni ne poštuje radnu disciplinu, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod Poslodavca,
- (d) ako Zaposleni učini krivično delo na radu ili u vezi sa radom,
- (e) ako se Zaposleni ne vrati na rad kod Poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka za neplaćeno odsustvo ili mirovanje radnog odnosa u smislu Zakona,
- (f) ako Zaposleni zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad,
- (g) ako Zaposleni odbije zaključenje aneksa ugovora o radu,
- (h) ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla.

Član 21.

Poslodavac je Zaposlenom dužan da naknadi štetu koju je Zaposleni pretrpeo na radu ili u vezi sa radom, u skladu sa Zakonom i drugim propisima.

Član 22.

Poslodavac je obavezan da odmah po stupanju Zaposlenog na rad podnese sve propisane prijave na obavezno socijalno osiguranje i da blagovremeno uplaćuje doprinose u skladu sa Zakonom.

Član 23.

Poslodavac je dužan da organizuje rad kojim se obezbeđuje zaštita života i zdravlja Zaposlenog, u skladu sa Zakonom i drugim propisima.

Član 24.

Zaposleni i Poslodavac prihvataju sva prava, obaveze i odgovornosti utvrđene Zakonom i ovim Ugovorom.

Član 25.

Svaka Ugovorna strana može da otkáže ovaj Ugovor pod uslovima, u slučajevima i na način utvrđen Zakonom.

U slučaju otkaza ugovora o radu na inicijativu Zaposlenog dužan je da pisanim putem obavesti Poslodavca i ispoštuje otkazni rok od 15 dana.

Član 26.

Zaposleni izjavljuje da je upoznat sa odredbama opštih akata poslodavca, na koje upućuju pojedine odredbe ovog Ugovora, i da je sa njima saglasan.

Član 27.

Ugovor je sačinjen u 4 (četiri) istovetna primerka, od kojih 2 (dva) primerka pripada Zaposlenom, a 2 (dva) Poslodavcu.

U Loznici, dana 14.11.2022.godine.

ZA POSLODAVCA

ZAPOSLENI

Verica Reitenspiess

Dejan Mirković