Na osnovu Člana 20, 29 I 30 Zakona o radu (‘’Službeni list Crne Gore’’ br.074/19, 08/2021,145/21) I Opšteg kolektivnog Ugovor Crne Gore (‘’Službeni list Crne Gore’’ 014/14) u daljem tekstu (Zakon), dana <JMBG od>. godine zaključuje se

**UGOVOR O RADU**  
  
Između:

1."<Naziv DOO>" D.O.O. <Grad>, PIB <PIB> koga zastupa izvršni direktor <Prezime> <Ime> (u daljem tekstu: POSLODAVAC)

2. <Prezime> <Ime>, JMBG <JMBG> (u daljem tekstu: ZAPOSLENI)

Zaključili su u gradu <Grad> dana <JMBG od>. godine sljedeći

**UGOVOR O RADU**

Član 1.

Poslodavac i zaposleni ovim Ugovorom uređuju međusobna prava i obaveze koje proizilaze iz radnog odnosa (i po osnovu rada) radi izvršvanja poslova i radnih zadataka koje na osnovu ovog Ugovora preuzima zaposleni.

Član 2.

Zaposleni zasniva radni odnos kod Poslodavca na određeno vrijeme u trajanju od <JMBG od>. Godine do <JMBG do>. godine, na radnom mjestu IZVRŠNI DIREKTOR.

Zaposleni je dužan da stupi na rad <JMBG od>. godine.

Član 3.

Zaposleni za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu ostvaruje pravo na zaradu u iznosu od 532,54 Bruto I što čini osnovnu zaradu a može ostvariti i pravo na uvećanu zaradu za radni učinak u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Poslodavac se obavezuje da zaradu zaposlenom isplaćuje do 5.u mjesecu za predhodni mjesec,uz dostavu obračuna zarade u pisanom obliku.

Zarada zaposlenog uvećava se po osnovu minulog rada za svaku započetu godinu staža u skladu sa OKU.a uvećava se po času za :

-40% za rad noću.

-50% za rad na dan državnog i vjerskog praznika i

-40% za prekovremeni rad.

Član 4.

Zaposleni će poslove radnog mjesta obavljati u gradu <Grad>.

Zaposleni zasniva radni odnos u PUNOM radnom vremenu u trajanju od 40 sati nedjeljno.

Zaposleni ima pravo:

- na odmor u toku dnevnog rada( pauza) u trajanju od trideset minuta, koji ne može da se koristi na početku i na kraju radnog vremena.

- dnevni odmor, u trajanju od 12 (dvanaest) sati neprekidno i

- nedeljni odmor, u trajanju od 24 (dvadest četiri) sata neprekidno sve u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom i odlukom poslodavca

Početak i kraj radnog vremena i koršćenje pauze za dnevni odmor utvrđuje Poslodavac u zavisnosti od potreba procesa rada.

Preraspodjelu radnog vremena po potrebi procesa rada utvrđuje Poslodavac.

Član 5.

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom jedne kalendarske godine ukupno najviše do sedam radih dana u slučajevima predviđenim Zakonom, Kolektivnim ugovorom.

U određenim slučajevima, predviđenim Kolektivnim ugovorom pravo na plaćeno odsustvo ostvaruje se nezvisno od broja dana koje je zaposleni u kalendarskoj godini iskoristio po drugim osnovama.

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini u slučajevima predviđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom, a Poslodavac može na zahtjev zaposlenog omogućiti odsustvo duže od 30 dana, ako to ne remeti proces rada.

Pravo na plaćeno odsustvo zaposleni ostvaruje podnošenjem zahtjeva poslodavcu i dokaza o razlogu odsutnosti, osim ako je razlog te odsutnosti opštepoznat.

Član 6.

Zaposleni, u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Kolektivnim ugovorom kod Poslodavca, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od minimum 20 (dvadeset) dana, a koji se uvećava prema dužini radnog staža i prema zdravstvenom stanju, i to na način da isti koristi u zavisnoti od potreba procesa rada, koji ne može biti ugrožen zbog takvog odsustva.

Godišnji odmor može se uvećati i po osnovu uslova rada, doprinosa na radu i drugih kriterijuma utvrđenih granskim, kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu.

Prilikom korišćenja godišnjeg odmora, zaposleni mora imati pismenu saglasnost (Rješenje) izvršnog direktora, odnosno drugog zaposlenog kojeg je on ovlastio.

Zaposleni može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju zavisno od potreba i organizacije procesa rada, ili ga može koristiti u dva dijela i to na način da prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

Član 7.

Zaposleni je dužan da se upozna i pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Poslodavac se obavezuje da obezbijedi i sprovodi zaštitu na radu u skladu sa Zakonom, propisanim mjerama i normativima zaštite na radu, Kolektivnim ugovorom i Kolektivnim ugovorom kod Poslodavca.

Sastavni dio ovog ugovora je Aneks ugovora o radu - zaštita na radu.

Član 8.

Poslodavac i zaposleni dužni su da se ponašaju u skladu sa pravilima o prevenciji i zaštiti od mobinga. Sastavni dio ovog ugovora je Prilog - Obavještenje o pravima i obavezama i odgovornošću u vezi sa mobingom.

Član 9.

Poslodavac može u slučajevima potrebe procesa i organizacije rada, rasporediti zaposlenog na drugo radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima, u skladu sa Ugovorom o radu.

Član 10.

Poslodavac se obavezuje da odmah po stupanju zaposlenog na rad, izvrši prijavljivanje zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje, a sve u cilju pravovremenog ostvarivanja i zaštite radnih i socijalnih prava zaposlenog.

Član 11.

Zaposleni se obavezuje da na teritoriji Crne Gore neće obavljati poslove iz registrovane djelatnosti Poslodavca, u svoje ime i za svoj račun, kao i za račun drugog pravnog i fizičkog lica, bez saglasnosti Poslodavca (zabrana konkurencije).

Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, Poslodavac ima pravo da otkaže ugovor o radu i da zahtjeva naknadu štete.

Član 12.

Zaposleni je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka poslodavca, odgovara za povredu radne obaveze.

Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog, a njegova krivica postoji ako radnu obavezu povrijedi sa umišljanjem ili iz nehata.

Član 13.

Zaposleni koji na radu, odnosno u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da tu štetu nadokanadi u skladu sa Zakonom.

Zaposleni koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je nadokandio Poslodavac, dužan je da Poslodavcu nadokandi iznos isplaćene štete.

Član 14.

Poslodavac se obavezuje da će nadoknaditi štetu zaposlenom koji pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, sve u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 15.

Ugovorne strane su saglasne da radni odnos zasnovan zaključenjem ovog ugovora može da prestane na osnovu pismenog sporazuma Zaposlenog i Poslodavca.

Radni odnos, odnosno Ugovor o radu može prestati otkazom od strane zaposlenog, s tim da je otkaz ugovora o radu zaposleni dužan da dostavi poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana prije dana koji je naveo kao dana prestanka radnog odnosa.

Član 16.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom, ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Pored razloga utvrđenih zakonom, poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom i u sljedećim slučajevima:

1. ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto (posao) dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;
2. ako je zaposleni bez znanja poslodavca, a suprotno zaključenom ugovoru o radu, povrijedio prava i obaveze o zabrani konkurencije.
3. neopravdanog izostajanja sa posla više od dva radna dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine;
4. dolaska na posao u pripitom stanju, opijanja u toku rada ili korišćenje opojnih droga, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane obučenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
5. upotreba i raspolaganje službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;
6. ako je zloupotrebljivao pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca, odnosno ako poslodavcu ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, u roku od pet dana od dana izdavanja izveštaja;
7. ako je povrijedio propise o zaštiti na radu i time izazvao opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih, odnosno teže povrede na radu, profesionalna oboljenja ili bolesti u vezi sa radom.
8. nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim;
9. ako se zaposleni bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 30 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;
10. ako zaposleni učini krivično djelo na radu ili u vezi sa radom,
11. u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 17.

Zaposleni ovim Ugovorom preuzima odgovornost za uspješnu realizaciju planova i odluka Poslodavca postavljenih ciljnih poslovnih rezultata radnog mjesta na koje je raspoređen.

Zaposleni potpisivanjem ovog Ugovora prihvata obavezu čuvanja poslovne tajne Poslodavca.

Zaposleni se obavezuje da neće upotrebiti dobijene poslovne informacije ni za sopstvene poslove, ni kod eventualnog zaposlenja kod drugog poslodavca.

Član 18.

Poslodavac se obavezuje da u slučaju prestanka radnog odnosa zaposlenom vrati uredno popunjenu radnu knjižicu.

Član 19.

Zaposleni i Poslodavac prihvataju sva prava i obaveze utvrđene Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ovim Ugovorom.

Član 20.

Na odnose nastale iz rada ili povodom rada koji nijesu uređeni ovim Ugovorom, neposredno će se primjenjivati odredbe Zakona i Opšteg Kolektivnog ugovora.

Član 21.

Ovaj ugovor je sačinjen u 3 (tri) istovjetna primjerka, od kojih po 1 (jedan) za svaku ugovornu stranu i 1 (jedan) za potreba nadležnog organa.

POSLODAVAC ZAPOSLENI

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_