

На основу члана 30., члана 32. став 1 и члана 33 Закона о раду („Службени гласник РС“, бр.24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014) закључује се

## УГОВОР О РАДУ на одређено време број \_\_\_\_\_

1. \_\_\_\_\_  
(назив и седиште послодавца)

заснива радни однос са

\_\_\_\_\_ (лично име запосленог) \_\_\_\_\_ (ЈМБГ) \_\_\_\_\_ (место пребивалишта/боравишта)  
\_\_\_\_\_ (адреса пребивалишта/боравишта запосленог) \_\_\_\_\_ (е-маил запосленог)

2. Врста и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду: \_\_\_\_\_

3. Назив и опис послова које запослени треба да обавља: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. Запослени ће обављати послове у \_\_\_\_\_  
(место рада)

5. Запослени заснива радни однос на одређено време у трајању \_\_\_\_\_ месеца до \_\_\_\_\_ године због \_\_\_\_\_  
(основ за заснивање радног односа на одређено време)

6. Запослени је дужан да ступи на рад (дан почетка рада): \_\_\_\_\_  
(дан.месец.година)

7. Пробни рад траје до \_\_\_\_\_ а уговара се за обављање следећих послова \_\_\_\_\_  
(најдуже шест месеци)

\_\_\_\_\_. За време пробног рада послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком не краћим од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора у току пробног рада.

8. Запослени заснива радни однос са \_\_\_\_\_ радним временом, у трајању од \_\_\_\_\_ часова дневно и \_\_\_\_\_ часова недељно. (пуним/непуним/скраћеним)

9. Основна зарада запосленог на дан закључења овог уговора о раду износи \_\_\_\_\_ за стандардни учинак.

10. Радни учинак одређује послодавац проценом на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

11. Запослени има право на годишњи одмор у трајању од 20 радних дана годишње, односно на дванаестину годишњег одмора за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао или му престаје радни однос. Ако запослени користи годишњи одмор у деловима први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30.јуна наредне године.

12. Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду у укупном трајању до пет радних дана у току календарске године, у случају склапања брака, порођаја супруге, теже болести члана уже породице (брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ) плус на додатних пет радних дана због смрти члана уже породице и по два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви. У случају смрти члана уже породице запослени може и телефоном или на други начин да обавести послодавца непосредно пре почетка коришћења одсуства, а у осталим случајевима је у обавези да благовремено, а најмање 24 часа пре одласка на плаћено одсуство поднесе писани захтев за добијање решења о праву на коришћење одсуства.

13. Запослени има право на надокнаду трошкова:

- за исхрану у току рада у износу \_\_\_\_\_дин месечно

- регрес за коришћење годишњег одмора \_\_\_\_\_дин годишње
- за одлазак и долазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају на релацији: најближа станица адреси становања – најближа станица месту рада или стварних трошкова превоза ако су нижи. Запослени који до места рада има мање од једне аутобуске станице нема право на накнаду трошкова превоза. Запослени остварује ово право подношењем писаног захтева послодавцу у два примерка за набавку месечне претплатне карте или захтева за рефундацију стварно насталих трошкова до висине цене превозних карата у јавном саобраћају са доказима (рачунима) ако користи сопствено возило, такси или купује дневне карте. Промена места становања запосленог не може да утиче на увећање трошкова превоза.
- за време проведено на службеном путу у земљи у висини неопорезивог износа дневнице и приложених рачуна за превоз и смештај.
- за време проведено на службеном путу у иностранству у висини приложених рачуна за превоз и смештај.

14. Елементи за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог који нису дефинисани овим уговором су утврђени Законом о раду. Запослени има право на увећану зараду, накнаду зараде, накнаду трошкова и друга примања за случајеве на које по Закону има право, а који нису дефинисани овим уговором у износима дефинисаним Законом о раду (члан 108, чланови 114 до 119 Закона).

15. Зарада и друга примања ће се исплаћивати једном месечно, најкасније до краја месеца за претходни месец.

16. Послодавац се обавезује да запосленом обезбеди услове за безбедан и здрав рад, да запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду и да одмах по ступању запосленог на рад, поднесе прописане пријаве за обавезно осигурање.

17. За време радног односа запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и за име и рачун другог лица, без сагласности послодавца на територији \_\_\_\_\_ следеће послове

18. Послодавац ће запосленом отказати овај уговор о раду ако својом кривицом учини тежу повреду радне обавезе и дисциплине. Поред разлога наведених у члану 179 Закона о раду, тежим повредама радне дисциплине сматраће се нарочито:

- Пушење у просторијама послодавца;
- Коришћење сопственог мобилног телефона у радно време, осим у време паузе;
- Коришћење телефона послодавца у непословне сврхе, осим кратких разговора у случају решавања личних неодложних проблема који не могу чекати крај рада, а по одобрењу послодавца;
- Одсуствовање са посла, недолазак на посао на време или одлазак са посла пре истека радног времена без оправдања. У случају оправдане спречености запослени је у обавези да благовремено обавести послодавца како би се предузеле организационе мере за несметано обављање пословних активности;
- Непоштовање ауторитета или неизвршавање налога надређених лица и лица за обављање послова безбедности;
- Непоштовање личног достојанства других, коришћење вулгарних и увредљивих израза у комуникацији и недолично понашање према осталим запосленима и странкама;
- Одавање информација везаних за радну организацију, пословне процесе, канале и постигнуте услове набавке/продаје, пословне партнере или преношење било којих других података трећим лицима до којих је запослени дошао на радном месту или тачних или измишљених података о послодавцу, а чије преношење може нанети штету или нашкодити угледу послодавца или његових пословних партнера или бити од користи конкуренцији без обзира да ли је до штете заиста и дошло и да ли је радник одавао информације са злом намером;
- Ако одбије захтев послодавца за прековременим радом у случају више силе, изненадног повећања обима посла или у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран;
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

19. Запослени и послодавац прихватају да се на сва права, обавезе и одговорности која нису утврђена овим уговором примењују одговарајуће одредбе Закона о раду („Службени гласник РС“, бр.24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), Закона о безбедности и здрављу на раду („Службени гласник РС“, бр.101/2005), Закона о спречавању злостављања на раду („Службени гласник РС“, бр.36/2010) и Закона о заштити становништва од изложености дуванском диму („Службени гласник РС“, бр.30/2010).

20. Овај уговор је сачињен у три примерка, од којих један задржава запослени, а два послодавца.

У \_\_\_\_\_,

ЗАПОСЛЕНИ

ЗА ПОСЛОДАВЦА

дана \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

М.П.

\_\_\_\_\_