

УДРУЖЕЊЕ  
ИНТЕРНАК УМЕТНИКА СРБИЈЕ  
Бр. 07-525  
02.08.2021 год.  
БЕОГРАД

### UGOVOR O RADU

1. UDRUZENJE LIKOVNIH UMETNIKA SRBIJE kojeg zastupa M. DENKOV-MEADUK (poslodavac), zasniva radni odnos sa ALEXANDAR JANASKOVIC (zaposleni), prebivalištem, odnosno boravištem, u BEOPADU, vrsta i stepen stručne spreme odnosno obrazovanja zaposlenog, koji je uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu: IV 355 (u daljem tekstu: zaposleni).

2. Zaposleni će obavljati poslove radnog mesta ADM. TEH. SEKRETAR sledećeg bližeg opisa: \_\_\_\_\_

3. Zaposleni će obavljati poslove u BEOPADU (mesto rada).

4. Zaposleni zasniva radni odnos na:  
1) neodređeno vreme, počev od \_\_\_\_\_ (datum zasnivanja radnog odnosa)  
2)  određeno vreme zbog \_\_\_\_\_

počev od 01.08.2021 do 31.01.2022.g.

5. Zaposleni je dužan da stupi na rad 02.08.2021 (dan, mesec i godina).

6. Zaposleni zasniva radni odnos sa 40 (časova) PLNIM (punim, nepunim ili skraćenim) radnim vremenom, u trajanju od \_\_\_\_\_

7. Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada, dnevni odmor i nedeljni odmor, u skladu sa zakonom.

8. Vreme početka radnog vremena utvrđuje poslodavac odlukom.

O promeni radnog vremena poslodavac će zaposlenog obavestiti najmanje 5 dana pre promene.

9. Probni rad traje \_\_\_\_\_ meseci. Za vreme probnog rada zaposleni će obavljati poslove radnog mesta opisanog u tački 2. ovog ugovora i druge poslove: \_\_\_\_\_

Za vreme probnog rada poslodavac i zaposleni mogu da otkazu ugovor o radu sa otkaznim rokom od \_\_\_\_\_ dana.

10. Zaposleni prihvata da u toku rada može da bude raspoređen na drugo radno mesto, odnosno u drugo mesto rada, u skladu sa zakonom.

11. Zaposlenom se utvrđuje zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i drugih primanja na radu:

- osnovna zarada iz stava 1 ove tačke utvrđuje se mesečnim novčanim iznosom i iznosi 53.000,00
- osnovna zarada za poslove koje zaposleni obavlja utvrđuje se ovim ugovorom za puno radno vreme i standardni učinak i sadrži složenost poslova, odgovornost, uslove rada, vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja zaposlenog koji je uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu.
- deo zarade za radni učinak, na predlog neposrednog rukovodioca, utvrđuje se kao procenat uvećanja do \_\_\_\_\_ %, odnosno umanjenja do \_\_\_\_\_ % ostvarene osnovne zarade na osnovu sledećih kriterijuma: kvalitet, tačnost i blagovremenost izvršavanja poslova; doprinos timskom radu; smanjenje troškova poslovanja; ostvarenje izuzetnog radnog rezultata uz izuzetno zalaganje koje je dovelo do ostvarenja većeg prometa i uspeha poslodavca u poslovanju; izuzetan odnos prema radnim obavezama koji se ogleda u obavljanju i drugih poslova sa izuzetnim rezultatima,
- uvećana zarada:
  - za rad na dan praznika koji je neradni dan \_\_\_\_\_ %
  - za rad noću \_\_\_\_\_ %
  - za prekovremeni rad \_\_\_\_\_ %
  - po osnovu vremena provedenog na radu kod poslodavca, kod poslodavca prethodnika iz člana 147 Zakona o radu, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom \_\_\_\_\_ %
  - \_\_\_\_\_ %
  - \_\_\_\_\_ %

12. Poslodavac može u skladu sa zakonom doneti odluku o uvođenju minimalne zarade iz sledećih razloga:

- u slučaju poremećaja u poslovanju poslodavca i gubitka iskazanog u finansijskim izveštajima o rezultatima poslovanja
  - u slučaju nelikvidnosti poslodavca u vremenskom periodu dužem od \_\_\_\_\_;
  - \_\_\_\_\_;
  - \_\_\_\_\_;
- Visina minimalne zarade se određuje i isplaćuje u skladu sa zakonom.

13. Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih dvanaest meseci za vreme: odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa.

14. Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana i to:  
1) najmanje u visini \_\_\_\_\_ % prosečne zarade u prethodnih dvanaest meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada.

2) u visini \_\_\_\_\_ % prosečne zarade u prethodnih 12 meseci u kojima je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

- zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini \_\_\_\_\_ % prosečne zarade u prethodnih dvanaest meseci, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade, za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, do najduže 45 dana u kalendarskoj godini.
- Izuzetno, u slučaju prekida rada, odnosno smanjenja obima rada koje zahteva duže odsustvo, poslodavac može, uz prethodnu saglasnost ministra, uputiti zaposlenog na odsustvo duže od 45 radnih dana, uz naknadu zarade iz prethodnog stava ovog člana.
- Pod zaradom ostvarenom u prethodnih dvanaest meseci podrazumeva se zarada za obavljani rad i vreme provedeno na radu koja se sastoji od osnovne zarade, rezultata rada i uvećane zarade i drugih primanja koja imaju karakter zarade u skladu sa Zakonom.
16. Poslodavac se obavezuje da zarade i ostala primanja isplati u novcu, najmanje jedanput mesečno i to do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.
  17. Poslodavac je obavezan da zaposlenom prilikom svake isplate zarade i naknade zarade dostavi obračun.
  18. Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obračun zarade i naknade zarade i za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade odnosno naknade zarade. Uz ovaj obračun poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi i obaveštenje da isplata zarade i naknade zarade nije izvršena i razloge zbog kojih nije izvršena isplata.
  19. Zaposleni ima pravo na naknadu za ishranu u toku rada u iznosu od \_\_\_\_\_ dinara neto mesečno, ako poslodavac ovo pravo nije obezbedio na drugi način. Zaposleni nema pravo da zahteva isplatu ovih troškova u gotovom novcu ukoliko je poslodavac ovo pravo obezbedio na drugi način.  
Naknada za ishranu u toku rada isplaćuje se istovremeno sa isplatom zarade, proporcionalno broju dana provedenih na radu.
  20. Zaposleni ima pravo na regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini \_\_\_\_\_ dinara neto za kalendarsku godinu u kojoj ostvari pravo na korišćenje godišnjeg odmora.
  21. Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za dolazak na rad i povratak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, a najviše do iznosa koji je neoporezovan po propisima o porezu na dohodak građana, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz.
  22. Zaposleni ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini od \_\_\_\_\_ dinara/odnosno u visini neoporezivog iznosa po propisima o porezu na dohodak građana kao i naknadu troškova noćenja, prevoza i drugih troškova na službenom putovanju po priloženom računu.  
Zaposlenom na službenom putovanju pripada pravo na celu dnevnicu za duže od 12 časova provedenih na putu, a pravo na pola dnevnice za duže od 8, a kraće od 12 časova provedenih na putu.  
Zaposleni ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo, kao i naknadu troškova, u visini koju utvrđuje poslodavac posebnim aktom.  
Zaposleni je dužan da u roku od \_\_\_\_\_ dana po povratku sa službenog putovanja podnese uredno popunjen putni nalog.
  23. Poslodavac je dužan zaposlenom da isplati:
    - otpremninu pri odlasku u penziju u visini dve prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednje objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike;
    - naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u visini koju odlukom utvrdi poslodavac;
    - naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja u visini procenjene štete od strane ovlašćenog procenjivača.
  24. Poslodavac može deci zaposlenog starosti do 15 godina života da obezbedi poklon za Božić i Novu godinu u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana, o čemu odluku donosi poslodavac.
  25. Poslodavac može zaposlenom da obezbedi novčanu solidarnu pomoć u slučajevima: duže i teže bolesti ili povrede na radu, za kupovinu lekova, za troškove lečenja u zemlji ili inostranstvu, za saniranje štete od elementarnih nepogoda u visini koju odlukom utvrdi poslodavac.
  26. Poslodavac može zaposlenom da obezbedi jubilarnu nagradu povodom svakih navršениh 5 godina rada kod poslodavca, u visini koju svojom odlukom utvrdi poslodavac.
  27. Zaposlenima koji predstavljaju višak u slučaju otkaza ugovora o radu, poslodavac je dužan da isplati otpremninu u visini zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promene i promene poslodavca u smislu člana 147 Zakona o radu kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.  
Zaradom se smatra prosečna mesečna zarada zaposlenog isplaćena za poslednja tri meseca koji prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina.
  28. Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 20 radnih dana, uvećan za \_\_\_\_\_ dana, po osnovu doprinosa na radu \_\_\_\_\_ dana, uslova rada \_\_\_\_\_ dana, radnog iskustva \_\_\_\_\_ dana i stručne spremlje zaposlenog \_\_\_\_\_ dana.  
O vremenu korišćenja godišnjeg odmora odlučuje poslodavac, a na osnovu prethodne konsultacije sa zaposlenim.  
Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca.  
Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu je prestao radni odnos.
  29. Zaposleni ma pravo na plaćeno odsustvo u trajanju najviše 5 radnih dana u kalendarskoj godini, u slučaju: sklapanja braka od 2 dana, porođaja supruge od 2 dana, teže bolesti člana uže porodice od 2 dana, smrti člana uže porodice od 5 dana, za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi od 2 uzastopna dana, računajući i dan davanja krvi.  
Poslodavac može zaposlenom odobriti plaćeno odsustvo i u drugim slučajevima za koje oceni da su opravdani ili u interesu poslodavca ili u društvenom interesu.
  30. Poslodavac može zaposlenom, na zahtev zaposlenog, odobriti neplaćeno odsustvo, u skladu sa zakonom, u trajanju \_\_\_\_\_ radnih dana, a izuzetno i duže ako oceni da je to u konkretnoj situaciji opravdano i ne remeti proces rada.
  31. Prava, obaveze i odgovornosti poslodavca i zaposlenog u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu bliže su uređene Zakonom, Pravilnikom o bezbednosti i zdravlju na radu i drugim propisima koji uređuju oblast života i zdravlja na radu.
  32. Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom.

- Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje, i to:
- ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja ili sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi. Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan po ovom osnovu ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od \_\_\_\_\_ dana (najmanje 8, a najduže 30 dana). Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu po ovom osnovu zaposlenom dostavi pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada;
  - ako je pravosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
  - ako se ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa iz člana 79. Zakona o radu, odnosno neplaćenog odsustva iz člana 100. Zakona o radu.
34. Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze, i to:
- ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
  - ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
  - ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
  - ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;
  - ako neopravdano izostane sa posla najmanje \_\_\_\_\_ dana uzastopno;
  - ako neopravdano izostane sa posla više od \_\_\_\_\_ dana sa prekidima u poslednjih tri meseca;
  - \_\_\_\_\_;
  - \_\_\_\_\_;
  - \_\_\_\_\_;
  - \_\_\_\_\_;
  - \_\_\_\_\_;
  - \_\_\_\_\_;
35. Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, i to:
- ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom;
  - ako odbije da po naredbi predpostavljenog obavlja i druge poslove u rang u svoje kvalifikacije odnosno obučenosti;
  - ako zakasni na posao više od \_\_\_\_\_ puta u toku jednog meseca;
  - ako proneveri ili izvrši krađu imovine poslodavca;
  - ako izaziva nered, ili tuču, i učestvuje u istim;
  - ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u smislu člana 103. Zakona o radu;
  - ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
  - zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;
  - ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo (krađa, prevara, falsifikat.....);
  - ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
  - ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvenih sposobnosti;
  - ako ne poštuje disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca
  - ako zloupotrebi pravo na zaštitu od zlostavljanja ili seksualnog uznemiravanja u skladu sa Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu (SL.GL.R.S. br.36/10);
  - ako ne poštuje i povređuje zabranu pušenja u skladu sa odredbama Zakona o zaštiti stanovništva izloženosti duvanskom dimu (SL.GL.R.S. br.30/10);
  - \_\_\_\_\_;
  - \_\_\_\_\_;
  - \_\_\_\_\_;
  - \_\_\_\_\_;
  - \_\_\_\_\_;
  - \_\_\_\_\_;
  - u drugim slučajevima kada poslodavac oceni da je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.
36. Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu tačke 34 i 35 ovog ugovora da, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne jednu od sledećih mera:
- 1) privremeno udaljenje sa rada bez naknade u trajanju od jednog do 15 radnih dana;
  - 2) novčanu kaznu u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri;
  - 3) opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja iz člana 180 Zakona o radu, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline
37. Zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na potrebe poslodavca i to:
- ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla;
  - ako odbije zaključenje ugovora o radu u smislu člana 171, stav 1, tačka 1-5 Zakona o radu.

Zaposleni se obavezuje da u mestima gde poslodavac ima svoje poslovne aktivnosti ne obavlja poslove opisane u tački 2. ovog ugovora u svoje ime i za svoj račun, kao i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica bez saglasnosti poslodavca (zabrana konkurencije) za vreme trajanja zaposlenja kod poslodavca, kao i dve godine nakon prestanka zaposlenja kod poslodavca, za koje vreme zaposleni ima pravo na novčanu naknadu u visini jedne desetine minimalne zarade, uz uslov da mu poslodavac na pismeni zahtev za prestankom zabrane konkurencije odgovori negativno.

Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, poslodavac ima pravo da zahteva naknadu štete.

39. Zaposleni je odgovoran za štetu koju je, na radu ili u vezi sa radom, namerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokovao poslodavcu. Postojanje štete, njenu visinu i odgovornost zaposlenog utvrđuje poslodavac na predlog komisije, koji je dužan da sasluša zaposlenog.

40. Ovim ugovorom utvrđuju se i sledeća prava i obaveze:

---

---

---

---

---

41. Zaposleni i poslodavac prihvataju da se na sva prava, obaveze i odgovornosti koje nisu utvrđene ovim ugovorom, primenjuju odgovarajuće odredbe zakona.

42. Zaposleni izjavljuje da nema zdravstvenih ograničenja koja mogu uticati na nesmetano obavljanje poslova predviđenih ovim ugovorom.

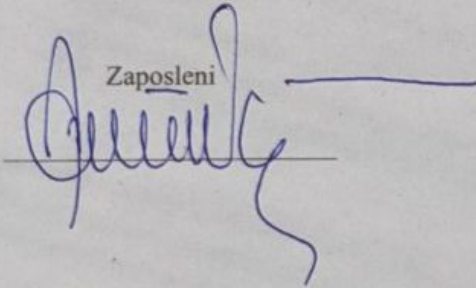
43. Ovaj ugovor o radu sačinjen je u tri primerka od kojih jedan primerak pripada zaposlenom, a dva poslodavcu.

Broj: 07-525

U BEOGRADU

Dana 02 08 2021 godine.

Zaposleni



Za poslodavca (ovlašćeno lice)

