*(ime in priimek)*, rojen/-a , EMŠO: , davčna številka: , stanujoč/-a  (v nadaljevanju: delavec)

in

      *(ime podjetja, sedež)*, ki jo zastopa direktor       (v nadaljevanju: delodajalec)

sklepata

**POGODBO O ZAPOSLITVI ZA NEDOLOČEN ČAS**

**št.**

1. člen

(uvodna ugotovitev)

Pogodbeni stranki ugotavljata, da imata na dan sklenitve te pogodbe sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas št.       z dne       za delo na delovnem mestu      .

Pogodbeni stranki ugotavljata, da je delavec prejel odločbo o ugotovljeni invalidnosti      . kategorije št.       z dne      , na podlagi katere ima pravico do dela na drugem delovnem mestu.

1. člen

(delovno razmerje)

S to pogodbo delavec in delodajalec sklepata delovno razmerje za **nedoločen čas s polnim delovnim časom**.

Delavec bo nastopil z delom po tej pogodbi z dnem njenega podpisa.

1. člen

(delovno mesto)

Delavec bo opravljal delo po tej pogodbi na delovnem mestu . Delovno mesto je razvrščeno v       tarifni razred.

Delavec bo na delovnem mestu opravljal naslednje delovne naloge:

* + druge delovne naloge, ki sodijo v okvir zgoraj navedenih nalog oziroma so nujen pogoj za njihovo uresničitev.

Če bo delovni proces tako zahteval, je dolžan delavec v skladu z zakonom oziroma kolektivno pogodbo po odredbi opravljati tudi drugo delo, če je to delo ustrezno glede na omejitve, ki izhajajo iz invalidske odločbe.

1. člen

(kraj opravljanja dela)

Delavec bo opravljal delo po tej pogodbi na       *(npr. sedežu družbe; v poslovalnici Maribor, Ulica...; terenu znotraj Mestne občine Ljubljana;...)* ter na podlagi potnega naloga zunaj enote.

V kolikor delovni proces to zahteva, je dolžan delavec delo po tej pogodbi opravljati tudi v drugem kraju, kjer delodajalec opravlja svojo dejavnost, *pri čemer velja omejitev* *.*

1. člen

(delovni čas)

Delovni čas delavca traja 40 ur na teden.

Delavec bo svoje delo opravljal praviloma v 5 dnevnem delovnem tednu po 8 ur dnevno.

Delodajalec lahko zaradi potreb delovnega procesa delovni čas naknadno neenakomerno razporedi oziroma začasno prerazporedi v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in splošnimi akti.

*V kolikor zakon oziroma kolektivna pogodba to omogočata, lahko delodajalec naknadno kot polni delovni čas določi čas, ki je krajši od 40 ur na teden, vendar ne manj kot 36 ur na teden. V tem primeru se delavcu osnovna plača sorazmerno zniža.*

1. člen

(plača)

Plača delavca je sestavljena iz osnovne plače, plače na podlagi delovne uspešnosti in dodatkov k plači. Delavcu pripada tudi del plače za poslovno uspešnost, ki se določi na podlagi kriterijev iz *kolektivne pogodbe oziroma* splošnih aktov.

Delodajalec izplačuje plačo enkrat mesečno za pretekli mesec, v roku, ki ga določa zakon, kolektivna pogodba oziroma splošni akt. Plača se delavcu izplača na njegov račun pri banki.

**Osnovna plača** delavca za polni delovni čas 40 ur, pričakovane delovne rezultate in normalne delovne pogoje, znaša na dan sklenitve te pogodbe       EUR bruto. *(Varianta: Osnovna plača delavca za polni delovni čas 40 ur, pričakovane delovne rezultate in normalne delovne pogoje, je določena z zmnožkom vsakokratnega zneska izhodiščne plače I. tarifnega razreda kolektivne pogodbe* *ter količnika* *in na dan sklenitve te pogodbe znaša       EUR bruto).* Delavcu do vključitve zneska uskladitve v sistem plač pripada poleg osnovne plače tudi znesek uskladitve, ki na dan sklenitve te pogodbe znaša       EUR. Osnovna plača in znesek uskladitve se usklajujeta v skladu z določili zakona, kolektivne pogodbe in splošnih aktov.

**Del plače za delovno uspešnost** se določi na podlagi meril iz      .

Delavcu pripadajo **dodatki** za delo v delovnem času, ki je zanj manj ugoden, za težje delovne pogoje, za       in dodatek za delovno dobo. Višina posameznih dodatov je določena z zakonom, kolektivno pogodbo in splošnimi akti.

1. člen

(regres za letni dopust)

Delavcu pripada regres za letni dopust, in sicer v primerih in v višini, kot je to določeno z zakonom, kolektivno pogodbo in splošnimi akti.

V primeru, da ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa.

Delavec je dolžan povrniti sorazmerni del že prejetega regresa za letni dopust, če ima zaradi prenehanja delovnega razmerja pri delodajalcu pravico le do sorazmernega dela regresa. Delavčevo obveznost bo delodajalec pobotal s svojo obveznostjo izplačila plače, za kar delavec poda posebno izjavo.

1. člen

(letni dopust)

Delavcu pripada letni dopust v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in splošnimi akti. Število dni letnega dopusta v posameznem koledarskem letu se določi glede na izpolnjevanje posameznih kriterijev, ki vplivajo na trajanje letnega dopusta. Če delavec pri delodajalcu ne dela celo koledarsko leto, ima v skladu z zakonom pravico le do sorazmernega dela letnega dopusta, in sicer 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve.

Dopust se izrabi upoštevaje potrebe delovnega procesa v skladu z načrtom izrabe letnega dopusta in po predhodnem pisnem soglasju neposredno nadrejenega vodje.

V kolikor delavec v koledarskem letu zaradi prenehanja delovnega razmerja pri delodajalcu izrabi več dopusta, kot mu pripada, je delodajalcu dolžan plačati odškodnino, in sicer za vsak preveč izrabljen dan letnega dopusta v višini nadomestila, ki je bil delavcu izplačan za ta čas. Delavčevo obveznost bo delodajalec pobotal s svojo obveznostjo izplačila plače, za kar delavec poda posebno izjavo.

1. člen

(varnost in zdravje pri delu)

Delavec je dolžan spoštovati zahteve varnosti in zdravja pri delu. Delo je dolžan opravljati previdno, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb.

1. člen

(izobraževanje)

Delavec ima pravico in dolžnost izpopolnjevati svoje strokovno znanje in slediti razvoju stroke svojega delovnega področja. Vsi stroški v zvezi z izobraževanjem, na katerega delavca napoti delodajalec, se delavcu povrnejo.

1. člen

(obveznosti delavca)

Obveznosti delavca so predvsem sledeče:

* delo, ki ga prevzema s to pogodbo, opravljati vestno, odgovorno, strokovno, učinkovito in pravočasno ter pri tem upoštevati usmeritve in navodila delodajalca;
* biti lojalen do delodajalca in skrbeti po načelu vestnosti in poštenja za ugled delodajalca ter za dobre poslovne odnose s sodelavci, strankami in poslovnimi partnerji;
* pri svojem delu spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu;
* delodajalca v najkrajšem možnem času obvestiti o vseh spremembah, ki se nanašajo na delavčeve osebne podatke, in o vseh drugih spremembah, ki lahko vplivajo na uresničevanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja;
* delodajalca obveščati o vsaki grozeči nevarnosti za življenje ali zdravje ali za nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu.

1. člen

(varovanje poslovne skrivnosti, osebnih in drugih zaupnih podatkov ter informacijskega premoženja delodajalca)

Delavec je dolžan varovati kot poslovno skrivnost vse podatke, ki so kot taki opredeljeni v aktih delodajalca, podatke, ki so kot taki posebej označeni, kakor tudi vse druge podatke v zvezi z delom delodajalca, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščena oseba.

Delavec je dolžan kot tajne varovati osebne podatke, s katerimi se seznani pri opravljanju dela ali v zvezi z delom. Delavec je prav tako dolžan izvajati vse predpisane oziroma potrebne ukrepe, da se z osebnimi podatki ne bi seznanila nepooblaščena oseba.

Delavec se je dolžan vzdržati kakršnega koli predstavljanja delodajalca ali posredovanja kakršnih koli informacij, ki se nanašajo na delodajalca ali na z njim povezane osebe, če to ni v naprej odobreno s strani odgovornih oseb oziroma če delavec za to nima izrecnega pooblastila.

1. člen

(konkurenčna prepoved)

Med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco.

Če delavec ravna v nasprotju s prejšnjim odstavkom tega člena, lahko delodajalec zahteva povrnitev škode, kršitev pa ima lahko za posledico odpoved pogodbe o zaposlitvi.

1. člen

(konkurenčna klavzula)

Delodajalec in delavec se dogovorita, da delavec še 24 mesecev po prenehanju veljavnosti te pogodbe, v kolikor pogodba preneha iz razlogov, ki jih kot predpogoj za veljavnost konkurenčne klavzule določa zakon o delovnih razmerjih, ne sme brez soglasja delodajalca:

- ustanoviti družbe ali začeti z opravljanjem samostojne dejavnosti z enako ali podobno dejavnostjo kot jo opravlja delodajalec,

- skleniti pogodbe o zaposlitvi ali katerekoli druge pogodbe civilnega prava z družbo ali samostojnim podjetnikom, ki opravlja konkurenčno dejavnost,

- kakorkoli drugače konkurenčno ravnati zoper delodajalca,

če bi pri tem delu lahko izkoriščal tehnična ali poslovna znanja oziroma poslovne zveze, ki jih je pridobil v času trajanja delovnega razmerja pri delodajalcu.

V kolikor ima delavec namen opravljati delo iz prejšnjega odstavka, je dolžan predhodno pridobiti pisno soglasje delodajalca, pri čemer mora pisno zaprosilo vsebovati navedbo dejavnosti, ki jo bo opravljal, oziroma navedbo subjekta, za katerega bo opravljal delo, na kakšni pravni podlagi in s kakšno vsebino. V primeru izdanega soglasja je delavec v okviru, ki je določen v soglasju, prost obveznosti iz naslova konkurenčne klavzule. V kolikor delodajalec soglasja ne izda, delavec ne sme začeti opravljati nameravane dejavnosti oziroma dela in je v celoti zavezan z dogovorjeno prepovedjo konkurenčnega ravnanja. Delavec in delodajalec se lahko ob oziroma po prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi pisno sporazumeta o prenehanju veljavnosti konkurenčne klavzule.

Delodajalec lahko kadarkoli do prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi izjavi, da odstopa od dogovorjene konkurenčne klavzule. S tem je delavec prost prepovedi konkurenčnega ravnanja po prenehanju delovnega razmerja, delodajalec pa prost izplačevanja nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule.

Če delavec zaradi spoštovanje konkurenčne klavzule ne bo mogel pridobivati zaslužka, primerljivega njegovi plači pri delodajalcu, mu bo delodajalec za čas spoštovanja konkurenčne klavzule mesečno izplačeval denarno nadomestilo v višini 1/3 (tretjine) povprečne mesečne plače v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, v kolikor pa je razlika med zaslužkom delavca v času veljavnosti konkurenčne klavzule in povprečno plačo delavca v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi manjša od 1/3 plače, pa samo v višini te razlike.

Delavec je dolžan delodajalcu v času veljavnosti konkurenčne klavzule sporočiti vsako zaposlitev oziroma opravljanje pridobitne dejavnosti in svoj zaslužek, ki ga na ta način pridobiva. Sprotno sporočanje navedenih podatkov je predpogoj za izplačevanje denarnega nadomestila.

Če je ugotovljeno, da delavec po prenehanju delovnega razmerja krši dogovorjeno konkurenčno klavzulo, je dolžan plačati delodajalcu pogodbeno kazen v višini 5 (pet) - kratnika delavčeve povprečne mesečne bruto plače v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem delovnega razmerja.

1. člen

(varovanje osebnih podatkov in dostojanstva delavca)

Delavec s podpisom te pogodbe posebej dovoljuje delodajalcu zbiranje in uporabo osebnih podatkov za potrebe izvajanja te pogodbe in se zavezuje, da bo spremembe teh podatkov sproti sporočal delodajalcu, delodajalec pa se zavezuje, da bo varoval osebne podatke delavca v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in splošnimi akti.

Delodajalec bo delavcu zagotavljal varovanje njegove osebnosti in dostojanstva ter takšno delovno okolje, kjer ne bo izpostavljen kakršnemu koli nezaželenemu ravnanju s strani drugih oseb.

1. člen

(veljavna zakonodaja)

Glede vseh ostalih pravic in obveznosti, ki niso urejene s to pogodbo, se uporabljajo določila Zakona o delovnih razmerjih (Ur. list RS, št. 21/2013) in drugih področnih zakonov, Kolektivne pogodbe       (Ur. list RS, št.      ), Podjetniške kolektivne pogodbe z dne      , in vseh splošnih aktov delodajalca, predvsem sledečih:

* Akt o sistemizaciji delovnih mest z dne      ,
* Izjava o varnosti z oceno tveganja z dne      ,
* Pravilnik o varstvu osebnih podatkov z dne      ,
* Pravilnik o preprečevanju spolnega in drugega nadlegovanja ter šikaniranja na delovnem mestu z dne      ,
* Pravilnik o preverjanju alkoholiziranosti na delovnem mestu z dne      ,
* Pravilnik o odkrivanju zlorab bolniške odsotnosti in zlorab pri uveljavljanju stroškov prevoza na delo z dne      ,

pri čemer se upoštevajo vsakokratno veljavni zakoni, kolektivne pogodbe in splošni akti.

Delavec s podpisom te pogodbe izjavlja, da je seznanjen z vsebino predpisov in aktov iz prejšnjega odstavka, oziroma da se bo z njimi seznanil najkasneje v roku 5 delovnih dni od nastopa dela. Delavec se je dolžan ob nastopu dela seznaniti tudi z vsemi ostalimi akti, sklepi, okrožnicami in navodili, ki se nanašajo na njegovo delovno področje.

Delavec se je dolžan sproti seznanjati z novo sprejetimi akti oziroma s spremembami obstoječih aktov delodajalca.

Pogodbeni stranki sta sporazumni, da se v primerih, ko se sklicujeta na zakone, kolektivne pogodbe ali splošne akte delodajalca, upoštevajo tudi njihove vsakokratne spremembe in dopolnitve.

Pogodbeni stranki sta sporazumni, da se v zvezi s posameznim pogodbenim določilom, ki povzema v času sklepanja te pogodbe veljavno zakonsko ureditev, upoštevajo tudi vse kasnejše spremembe in dopolnitve zakonske ureditve.

1. člen

(sprememba pogodbe o zaposlitvi)

Vsaka pogodbena stranka lahko predlaga spremembo ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi. Do spremembe oziroma sklenitve nove pogodbe pride, če s tem soglašata obe pogodbeni stranki.

1. člen

(prenehanje pogodbe)

Pogodba preneha veljati:

* s sporazumom
* z redno ali izredno odpovedjo
* v drugih primerih, ki jih določa zakon

1. člen

(odpoved pogodbe s strani delavca)

Delavec lahko kadarkoli pisno odpove to pogodbo z upoštevanjem       dnevnega odpovednega roka *(VARIANTA: ... z upoštevanjem odpovednega roka, določenega v* *)* (redna odpoved).

V primerih, ki jih določa zakon, lahko delavec pisno odpove pogodbo brez odpovednega roka (izredna odpoved), če pred odpovedjo pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo, delodajalec pa v roku treh delovnih dni po prejemu pisnega opomina ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve.

1. člen

(izredna odpoved delodajalca)

Delodajalec lahko odpove pogodbo brez odpovednega roka (izredna odpoved) v primeru hujšega kršenja pogodbenih ali drugih obveznostih iz delovnega razmerja s strani delavca in v drugih primerih iz Zakona o delovnih razmerjih.

Za hujšo kršitev pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja se poleg kršitev, navedenih v splošnih aktih, šteje zlasti:

* nespoštovanje navodil delodajalca oziroma odklanjanje dodeljenega dela,
* nespoštovanje obveznosti v zvezi z varnim delom, zaradi česar pride do poškodbe oziroma resne grožnje za poškodbo,
* povzročitev večje materialne oziroma moralne škode za delodajalca, oziroma povzročitev stanja, v katerem bi lahko prišlo do škode, če je delavec ravnal naklepno ali hudo malomarno,
* ponarejanje zapisnikov, sklepov, odločitev, pogodb in drugih aktov,
* kraja delovnih sredstev ali materiala,
* nadlegovanje oziroma šikaniranje drugih oseb, fizični napad na drugo osebo,
* prihod na delo v vinjenem stanju ali pod vplivom drugih narkotičnih sredstev, uživanje alkoholnih pijač ali drugih narkotičnih sredstev med delovnim časom in prinašanje alkoholnih pijač oziroma drugih narkotičnih sredstev na delo,
* neopravičeno izostajanje z dela,
* odklonitev udeležbe na zdravniškem pregledu, na katerega je delavec napoten,
* zloraba pravice iz zdravstvenega varstva oziroma zloraba odsotnosti z dela zaradi bolezni oziroma poškodbe (nespoštovanje navodil zdravnika).

1. člen

(reševanje sporov)

Pogodbeni stranki sta sporazumni, da bosta vse spore, ki bi utegnili nastati pri uresničevanju te pogodbe, reševali po mirni poti. V kolikor to ne bo mogoče, je za njihovo reševanje pristojno delovno sodišče.

1. člen

(končne določbe)

Ta pogodba je sklenjena, ko jo podpišeta obe pogodbeni stranki.

Z dnem začetka veljavnosti te pogodbe preneha veljati pogodba o zaposlitvi št.  z dne z vsemi njenimi spremembami in dopolnitvami.

Pogodba je sestavljena v dveh enakih izvodih, od katerih vsaka stranka prejme po en izvod.

V      , **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** V      , **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Delavec:       *(ime in priimek)* Delodajalec:       *(ime podjetja)*

     , direktor

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