

Na podlagi 11. in 31. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur.l. 21/2013, v nadaljevanju: ZDR-1), Kolektivne pogodbe za kovinsko industrijo (Ur.l. 108/05 in spremembe) in Podjetniške kolektivne pogodbe družbe Delodajalec xy(v nadaljevanju: PKP) sklepata:

DELODAJALEC XY d.o.o., naslov, matična številka xxxxxx000, davčna številka xxxxxxxx, ki ga zastopa direktor/ica (v nadaljevanju: delodajalec)

in

_____ roj. _____, s stalnim bivališčem _____, EMŠO _____, davčna številka _____ matična št. _____ (v nadaljevanju: delavec/ka)

POGODBO O ZAPOSLOTVI za nedoločen čas št.: **xx/xxxx**

1. člen
(uvodne ugotovitve)

Pogodbene stranki uvodno ugotavljata, da:

- obstaja v družbi potreba po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi z delavcem za opravljanje dela po tej pogodbi;
- je družba delavca/ko pred sklenitvijo te pogodbe seznanila s splošnimi akti delodajalca;
- je družba delavcu/ki tri dni pred sklenitvijo te pogodbe izročila pisen predlog pogodbe o zaposlitvi;
- je delavec/ka soglašal/a z vsemi bistvenimi sestavinami predloga pogodbe iz prejšnje alineje tega člena in glede na vse navedeno družba in delavec/ka sklepata to pogodbo o zaposlitvi.

2. člen
(delovno razmerje in datum nastopa dela)

S to pogodbo pogodbene stranki skleneta delovno razmerje za **nedoločen čas, od 00.00.0000.**

Če delavec/ka iz neopravičenih razlogov ne nastopi dela, kot je dogovorjeno, se šteje, da pogodba ni sklenjena.

3. člen
(delovno mesto)

Pogodbene stranki se dogovorita, da bo delavec/ka opravljal/a dela na delovnem mestu: **xxxx(m/ž)**, šifra DM **xxxx**.

Delo na delovnem mestu, za katero se sklepa ta pogodba zajema:

- **x**,
- opravljanje drugih del in nalog skladno z usposobljenostjo delavca in navodili delodajalca.

4. člen
(kraj opravljanja dela)

Delavec/ka bo dela iz 3. člena opravljal/a v poslovnih prostorih delodajalca, na terenu na območju RS in v tujini. Pravice in obveznosti delavca/ke v času opravljanja dela izven sedeža podjetja so določena s splošnim aktom delodajalca.

5. člen

(delovni čas in razporeditev)

Delavec/ka bo delo opravljal/a s polnim delovnim časom, kot je opredeljen pri delodajalcu v eni ali več izmenah, po razporedu oziroma urniku, ki ga določi delodajalec v skladu s svojimi internimi akti in potrebami delovnega procesa.

6. člen
(plača in plačilni dan)

Delovno mesto je v skladu z Aktom o sistemizaciji uvrščeno v **xxx**, tarifni razred.

Osnovna bruto plača delavca/ke za polni delovni čas, ob doseganju pričakovanih delovnih rezultatov in pri normalnih pogojih dela znaša na dan podpisa te pogodbe **_____** EUR na mesec (**_____** PR).

Poleg osnovne plače je delavec/ka upravičen do variabilnega dela plače za delovno uspešnost, ki se obračuna glede na dejanski doprinos oziroma individualne rezultate, ki so nadpovprečni glede na delo, ki ga opravlja.

Delavcu/ki poleg osnovne plače pripadajo dodatki k osnovni plači v višini in na način kot so opredeljeni s pravilniki družbe, kolektivni pogodbi dejavnosti oziroma zavezujočih predpisih.

Plača se izplačuje enkrat mesečno, in sicer, praviloma do 18. v mesecu za pretekli mesec. Plača se izplača z nakazilom na osebni bančni račun delavca/ke, ki ga navede in sporoči delodajalcu.

Podatki o plačah delavca so zaupni. Delavec je dolžan varovati konkretne podatke o višini svoje plače kot tajnost.

7. člen
(nadomestila plače in povračila stroškov v zvezi delom)

Delavcu/ki pripada nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela in povračilo stroškov za prehrano med delom ter prevoz na delo in z dela v skladu s pravilniki družbe, kolektivno pogodbo dejavnosti oziroma veljavnimi predpisi.

8. člen
(letni dopust)

Delavcu/ki pripada letni dopust v skladu s pravilnikom, kolektivno pogodbo dejavnosti oziroma z veljavnimi predpisi. Delodajalec bo delavca/ko do 31. marca pisno obvestil o številu dni letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.

Delavec/ka bo letni dopust izrabil/a skladno z veljavnimi predpisi ter ob predhodni uskladitvi z delodajalcem, pri čemer delovni proces v času odsotnosti delavca/ke zaradi izrabe letnega dopusta ne sme biti bistveno moten.

V primeru, ko delavcu/ki preneha delovno razmerje med koledarskim letom, delavec/ka pa je izrabil/a več dopusta, kot mu/ji je skladno z zakonom in s kolektivnimi pogodbami in splošnim aktom delodajalca pripada, je delodajalec upravičen do povrnitve, preveč izplačanega letnega dopusta.

9. člen
(regres za letni dopust)

Delodajalec bo delavcu/ki izplačeval regres za letni dopust skladno z zakonom in za delodajalca zavezujočimi kolektivnimi pogodbami oziroma splošnim aktom delodajalca.

Delodajalec ima pravico zahtevati vračilo dela regresa, ki ga je delavec/ka prejel/a, če delavec/ka nima pravice izrabiti celotnega letnega dopusta, regres za letni dopust pa mu/ji je bil v celoti izplačan.

10. člen (delovne obveznosti delavca)

V času trajanja delovnega razmerja je delavec/ka dolžan/na opravljati vsa dela, ki spadajo v njegovo delovno področje ter druga dela in naloge skladno z usposobljenostjo delavca/ke in navodili delodajalca.

Delavec/ka se s sklenitvijo te pogodbe o zaposlitvi obvezuje opravljati delo vestno, strokovno in pravočasno ter brez povzročanja škode delodajalcu. Pri tem mora upoštevati organizacijo dela in poslovanja delodajalca ter njegove zahteve in navodila v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, kakor tudi predpise in ukrepe o varnosti ter zdravju pri delu. Vzdržati se mora vseh ravnanj, ki bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca.

Med obveznosti delavca/ke sodi tudi sprotno obveščanje delodajalca o okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na življenje in zdravje zaposlenih, njihovo delo in dejavnost delodajalca, ter o vseh spremembah podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja.

Za kršitve delovnih obveznosti je lahko delavec/ka disciplinsko in odškodninsko odgovoren.

Zaradi kršitev delovnih obveznosti, določenih s to pogodbo, zakoni in kolektivnimi pogodbami, se lahko delavcu/ki redno ali izredno odpove pogodba o zaposlitvi.

11. člen (pričakovani delovni rezultati)

Pričakovani delovni rezultati na delovnem mestu delavca so zlasti:

- pravočasno, strokovno in gospodarno izvajanje nalog;
- redno doseganje planskih in drugih nalog;
- smotrno organiziranje lastnega dela;
- nemoten delovni red, delovna disciplina ter primerni odnosi s sodelavci;
- gospodarna uporaba in varovanje sredstev družbe.

12. člen (varstvo pri delu)

Delavec/ka mora pri svojem delu spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu ter delo opravljati pazljivo, tako da ne ogroža svoje varnosti in zdravja ter varnosti in zdravja drugih oseb. Delavec/ka mora upoštevati predpisane varnostne ukrepe, uporabljati predpisana sredstva in opremo za osebno varnost pri delu in se odzvati na zdravstvene preglede, na katere ga napoti delodajalec.

Če delavec/ka ne ravna v skladu s predhodnim odstavkom, se šteje, da ogroža svojo varnost in zdravje ter varnost in zdravje drugih oseb in s tem huje krši obveznosti iz delovnega razmerja, zaradi česar mu/ji je lahko izredno odpovedana pogodba o zaposlitvi.

Delavec/ka se je dolžan/na udeleževati teoretičnih in praktičnih usposabljanj za varno delo ter opravljati občasne preizkuse teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo v rokih, ki jih določi delodajalec.

Za vsa ravnanja delavca/ke, ki so posledica opustitve predpisov in/ali ukrepov o varnosti in zdravju pri delu ali posledica njegovega/njenega malomarnega izvrševanja, je za nastalo škodo delavec/ka odgovoren/na po splošnih načelih civilnega prava.

Če zaradi opustitve predpisov in/ali ukrepov o varstvu in zdravju pri delu ali zaradi malomarnega izvrševanja teh predpisov in/ali ukrepov s strani delavca/ke nastane škoda delavcu, ki je stranka te pogodbe, delodajalec za takšno škodno posledico ne odgovarja.

13. člen (konkurenčna prepoved)

S podpisom te pogodbe delavec/ka potrjuje, da je bil/a s strani delodajalca izrecno opozorjen/a na prepoved škodljivega ravnanja, obveznost varovanja poslovnih skrivnosti delodajalca in na prepoved konkurenčnega opravljanja del ali sklepanja poslov v času trajanja delovnega razmerja po tej pogodbi.

Kršitev konkurenčne prepovedi v času trajanja delovnega razmerja je razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi in odškodninsko odgovornost delavca/ke.

Alt – konkurenčna prepoved

Delavec/ka v času trajanja delovnega razmerja brez pisnega soglasja delodajalca ne sme za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost družbe in pomenijo ali bi lahko pomenili konkurenco delodajalcu.

Kršitev konkurenčne prepovedi v času trajanja delovnega razmerja je razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi in odškodninsko odgovornost delavca/ke.

Zaradi pridobivanja tehničnih in poslovnih znanj pri opravljanju delovnih nalog po tej pogodbi delavec/ka ne sme dve leti po prenehanju pogodbe o zaposlitvi na podlagi sporazuma strank, redne odpovedi delavca/ke, redne odpovedi delodajalca iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi delodajalca, brez pisnega soglasja družbe izvajati nobenih aktivnosti, s katerimi bi konkuriral družbi, predvsem pa ne sme:

- ustanoviti ali nastopiti kot družbenik podjetja ali začeti opravljati samostojne dejavnosti z enako ali podobno dejavnostjo, kot jo ima družba alt (ustanoviti ali nastopiti kot družbenik podjetja ali začeti opravljati samostojne dejavnosti z enako ali podobno dejavnostjo (izdelava in obnova mehanskih in hidravličnih stiskalnic), kot jo ima družba);
- skleniti delovnega razmerja ali pogodbe o delu z delodajalcem oziroma osebo, ki opravlja enako dejavnost s primerljivim prodajnim programom alt (skleniti delovnega razmerja ali pogodbe o delu z delodajalcem oziroma osebo, ki opravlja enako dejavnost s primerljivim prodajnim programom (izdelava in obnova mehanskih in hidravličnih stiskalnic);
- nastopati kot poslovodja, član organa vodenja, prokurist ali poslovni pooblaščenec družbe z enako dejavnostjo ali primerljivim prodajnim programom, kot jo ima družba alt (nastopati kot poslovodja, član organa vodenja, prokurist ali poslovni pooblaščenec družbe z enako dejavnostjo ali primerljivim prodajnim programom (izdelava in obnova mehanskih in hidravličnih stiskalnic), kot jo ima družba.

V primeru, da družba po prenehanju te pogodbe na zahtevo delavca/ke ne izda soglasja za delo in posle delavca/ke v smislu 3. odstavka tega člena pri določenem konkurentu in je delavcu/ki zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule onemogočeno pridobivanje zaslužka, primerljivega plači po tej pogodbi, mu bo družba za čas spoštovanja konkurenčne klavzule mesečno izplačevala denarno nadomestilo v višine ene tretjine njegove povprečne mesečne plače iz 6. člena te pogodbe, prejete v zadnjih 3 mesecih pred prenehanjem te pogodbe.

V kolikor je razlika med zaslužkom delavca/ke v času spoštovanja konkurenčne klavzule in povprečno mesečno plačo po tej pogodbi manjša od tretjine povprečne plače po tej pogodbi v zadnjih 3 mesecih pred prenehanjem te pogodbe, je delavec/ke upravičen/a le do nadomestila v višini te razlike.

Nadomestilo se delavcu/ki izplačuje na njegovo pisno zahtevo in na podlagi podatkov o novi zaposlitvi in zaslužkih (prijava v zavarovanje M1, obračuni plač ipd.), ki jih dostavi družbi vsake tri mesece trajanja konkurenčne klavzule. V kolikor delavec/ka družbi ne dostavi podatkov iz tega odstavka do izplačila nadomestila ni upravičen.

V primeru kršenja konkurenčne prepovedi in konkurenčne klavzule se delavec/ka zaveže družbi izplačati pogodbeno kazen v višini 3 kratnika njegove povprečne mesečne plače iz 6. člena te pogodbe.

Družba si pridržuje pravico, da ob oziroma po prenehanju pogodbe o zaposlitvi delavca/ke odveže dolžnosti spoštovanja konkurenčne klavzule. Družba mora o tem pisno obvestiti delavca/ko. Če družba delavca/ko pisno odveže spoštovanja konkurenčne klavzule, obveznost izplačevanja nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule ugasne z vročitvijo pisnega obvestila.

14. člen
(varstvo in posredovanje osebnih podatkov)

Delavec/ka je dolžan/na varovati osebne podatke, s katerimi se seznanj pri svojem delu. Delodajalec pa je dolžan s predpisano vestnostjo in skrbnostjo varovati osebne podatke delavca/ke in jih primerno ter restriktivno uporabljati.

Delavec/ka soglaša s posredovanjem, zbiranjem, uporabo in obdelavo tistih njegovih osebnih podatkov, ki so potrebni za nemoteno delovanje poslovnih procesov delodajalca ter njegovo identifikacijo (osebna fotografija, telefonska številka na kateri je dosegljiv/a v nujnih primerih in podobno).

15. člen
(uporaba delovnih priprav)

Delavec/ka se zavezuje uporabljati delovne priprave skrbno, primerno in v skladu z izpolnjevanjem delovnih nalog. Zaradi nemotenega delovanja poslovnih procesov je nujna vzpostavitev določene stopnje kontrole nad uporabo elektronskih komunikacij delavca (elektronska pošta, uporaba interneta) s strani delodajalca, s čimer delavec/ka soglaša.

16. člen
(izobraževanje, izpopolnjevanje ter usposabljanje delavca)

Delavec/ka ima pravico in dolžnost, da se stalno strokovno izobražuje, izpopolnjuje in usposablja za delo na delovnem mestu, za katerega se sklepa ta pogodba.

Delavec/ka se zavezuje, da se bo udeležil/a vseh oblik izobraževanj, na katera ga delodajalec napoti in da bo pridobljena znanja ustrezno prenašal/a na druge zaposlene.

Izobraževanje in usposabljanje se izvaja v skladu s pravilniki družbe.

17. člen
(odpovedni rok pogodbe)

V primeru, da preneha pogodba o zaposlitvi po volji delavca (redna odpoved delavca) znaša odpovedni rok 2 (dva) meseca. Rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi delodajalcu. Če delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi, se upošteva odpovedni rok, določen z zakonom.

18. člen
(veljavnost kolektivnih pogodb in splošnih aktov)

Delodajalca in delavca/ko zavezujejo naslednje kolektivne pogodbe in splošni akti, ki določajo delovne pogoje delavca: Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije ter ostali splošni akti oziroma navodila za delo, ki si jih je moč ogledati v tajništvu družbe.

Pogodbeni stranki sta sporazumni, da se v primerih, ko se sklicujeta na veljavne kolektivne pogodbe ali splošne akte delodajalca, upoštevajo tudi njihove poznejše spremembe in dopolnitve, torej njihova zadnja veljavna vsebina, brez spremembe vsebine pogodbe o zaposlitvi, v kolikor niso posamezne pravice v pogodbi o zaposlitvi za delavca ugodneje določene.

19. člen
(prebivališče in dosegljivost delavca)

Pogodbeni stranki ugotavljata, da prebiva delavec na naslovu, navedenem v uvodnih določbah pogodbe, od koder se tudi vozi na delo. V primeru spremembe prebivališča mora delavec o tem nemudoma obvestiti delodajalca.

Delavec soglaša, da se mu vsa pošta, ki mu jo bo pošiljal delodajalec, pošilja na navedeni naslov.

20. člen
(zaupnost pogodbe)

Ta pogodba ima naravo poslovne tajnosti, zato se delavec zavezuje, da te pogodbe ne bo posredoval tretjim osebam, razen v primeru uveljavljanja pravic iz delovnega razmerja na podlagi te pogodbe.

21. člen
(število izvodov pogodbe o zaposlitvi ter določitev krajevne pristojnosti)

Pogodba o zaposlitvi je sklenjena v dveh izvodih, od katerih prejme vsaka stranka po en izvod. Vse morebitne spore iz te pogodbe bosta stranki praviloma reševali sporazumno, če sporazum ne bo mogoč pa pred sodiščem, pristojnim za delovne spore.

22. člen
(veljavnost pogodbe o zaposlitvi)

Ta pogodba je sklenjena, ko jo podpišeta obe pogodbeni stranki pod odložnim pogojem, da delavec/ka dejansko nastopi delo na dan, ki je določen s to pogodbo, razen v primerih, ki jih določa zakon.

Vsaka pogodbena stranka lahko predlaga spremembo te pogodbe. Ta pogodba se lahko spreminja le v pisni obliki.

Maribor, _____

Delavec/ka:

Maribor, _____

Delodajalec:
