**11. člen**

**(pogodba o zaposlitvi)**

(1) S pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje.

(2) Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja, se začnejo uresničevati z dnem nastopa dela, dogovorjenim v pogodbi o zaposlitvi. Delodajalec je dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu s posebnimi predpisi in mu izročiti fotokopijo prijave v 15 dneh od nastopa dela.

(3) Če datum nastopa dela ni določen, se kot datum nastopa dela šteje datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi.

(4) Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja se začnejo uresničevati z datumom nastopa dela tudi v primeru, če delavec tega dne iz opravičenih razlogov ne začne delati.

(5) Opravičeni razlogi po tem zakonu, zaradi katerih delavec ne začne delati, so primeri, ko je delavec opravičeno odsoten z dela po zakonu ali kolektivni pogodbi, lahko pa jih s pogodbo o zaposlitvi določita tudi stranki sami.

**17. člen**

**(pisnost pogodbe o zaposlitvi)**

(1) Pogodba o zaposlitvi se sklene v pisni obliki.

(2) Delodajalec mora delavcu izročiti pisni predlog pogodbe o zaposlitvi praviloma tri dni pred predvideno sklenitvijo, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi.

(3) Če delavcu ni izročena pisna pogodba o zaposlitvi, lahko kadarkoli v času trajanja delovnega razmerja zahteva njeno izročitev od delodajalca in sodno varstvo.

(4) Če stranki nista sklenili pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki ali če niso v pisni obliki izražene vse sestavine pogodbe o zaposlitvi iz prvega odstavka 31. člena tega zakona, to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi.

**31. člen**

**(sestavine pogodbe o zaposlitvi)**

(1) Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati:

– podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,

– datum nastopa dela,

– naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahtevajo enaka raven in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 22. členom tega zakona,

– kraj opravljanja dela; če ni naveden točni kraj, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,

– čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,

– določilo ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom,

– določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,

– določilo o znesku osnovne plače delavca v eurih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,

– določilo o drugih sestavinah plače delavca, plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,

– določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,

– dolžino odpovednih rokov,

– navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, in

– druge pravice in obveznosti v primerih, določenih s tem zakonom.

(2) V pogodbi o zaposlitvi se glede vprašanj, navedenih v sedmi, deveti, deseti in enajsti alineji prejšnjega odstavka, stranki lahko sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca.

**159. člen**

**(pridobitev pravice in minimalno trajanje letnega dopusta)**

(1) Delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja.

(2) Letni dopust v posameznem koledarskem letu ne sme biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali dela delavec polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Minimalno število dni letnega dopusta delavca je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca.

(3) Starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60-odstotno telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, ima pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta.

(4) Delavec ima pravico do enega dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti.

**POGODBA O ZAPOSLITVI ZA NEDOLOČEN ČAS**

Na podlagi 11., 17. in 31. člena Zakona o delovnih razmerjih: v nadaljevanju ZDR-1, (Uradni list RS, št. 21/2013) in Kolektivne pogodbe ………………………….(dejavnosti) z dne …………..(Ur.l. RS št. ….)

sklepata:

1. Delodajalec ……………………………., davčna številka ……………….., ki ga zastopa ………………………………

(v nadaljnjem besedilu delodajalec)

in

2. Delavec/ka …………………………………….., EMŠO ……………….., davčna številka ………………….., s stalnim bivališčem, naslov s katerega prihaja na delo ………………………………………………………

(v nadaljnjem besedilu delavec)

**POGODBA O ZAPOSLITVI ZA NEDOLOČEN ČAS**

**1. člen**

Pogodbeni stranki sklepata pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Delavec opravlja delo na delovnem mestu ………………………….. /ali vrsto dela. Šteje se, da delavec izpolnjuje pogoje strokovne izobrazbe za opravljanje nalog v pogodbi navedenega delovnega mesta oziroma vrste dela.

Opis dela za omenjeno delovno mesto oziroma vrsto dela je v prilogi pogodbe in pomeni sestavni del pogodbe o zaposlitvi.

Delavec opravlja delo v skladu z opisom dela.

(Varianta I: Vsebina dela se opredeli v pogodbi o zaposlitvi.)

(Varianta II: navede se akt o sistemizaciji in naziv delovnega mesta/vrste dela)

**2. člen**

Delavec bo nastopil delo iz 1. člena te pogodbe z dnem ………… in ga opravljal na lokaciji …………………………………….. (Opomba: opisati čim širše, npr. na sedežu podjetja, pri strankah, doma ali v tujini, ipd.)

**3. člen**

Delovni čas delavca in polna delovna obveznost se opravlja v skladu s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca.

(Varianta: Delovni čas se natančno opredeli v pogodbi o zaposlitvi, npr. delovni čas je 5 dni v tednu od ponedeljka do vključno petka od 7.00 do 15.00 ali izmenični čas, glede na organizacijo dela pri delodajalcu.)

**4. člen**

Delavcu za opravljeno delo in pričakovane delovne rezultate pripada osnovna plača, povečana za dodatke in druge osebne prejemke določene v kolektivni pogodbi, ki velja za delodajalca ter povračila stroškov v zvezi z delom.

**5. člen**

Osnovna bruto plača delavca znaša na dan sklenitve te pogodbe ……………….. EUR mesečno.

**6. člen**

Delavcu pripadajo na osnovno bruto plačo iz 5. člena naslednji dodatki po kolektivni pogodbi, ki zavezuje delodajalca:

- dodatek za skupno delovno dobo v višini …. % za vsako izpolnjeno leto zaposlitve

ter npr.:

- dodatek za nočno delo (…..% osnovne plače),

- dodatek za delo preko polnega delovnega časa (…..% osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo),

- dodatek za nedeljsko delo (…..% osnovne plače),

- dodatek za delo na po zakonu dela proste dneve in praznike (…..% osnovne plače).

Dodatki se izplačujejo na osnovno plačo.

Dodatki se izplačujejo le za čas dela v delovnem času, ki je za delavca manj ugoden (Opomba: razen dodatka za skupno delovno dobo).

Dodatki opredeljeni v tej pogodbi veljajo v času sklenitve pogodbe o zaposlitvi. Višina dodatkov se spremeni, če se spremeni zakon ali kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca oziroma drugi predpisi.

**7. člen**

Povračila stroškov v zvezi z delom se obračunavajo v skladu s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca.

**8. člen**

Delavcu se plača izplača vsak mesec najkasneje do 18. v mesecu za pretekli mesec.

Plača se delavcu izplača na njegov osebni račun pri banki, ki ga delavec sporoči delodajalcu.

**9. člen**

Delavcu se v primerih, ko izpolnjuje pogoje, obračunavajo dodatki ter drugi prejemki in povračila stroškov v skladu s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca in pod pogoji, ki jih določa veljavni zakon.

Višina povračil stroškov, regres za letni dopust ter odpravnina ob upokojitvi se določi s kolektivno pogodbo oziroma z izvršilnim predpisom v skladu z zakonom.

**10. člen**

Minimalni letni dopust delavca traja štiri tedne v skladu s 159. členom ZDR-1.

(Opomba: Osnova za izračun letnega dopusta je npr. petdnevna delovna obveznost, kar pomeni, da delavcu pripada minimalno 20 delovnih dni letnega dopusta. Pri določanju letnega dopusta se upoštevajo kriteriji opredeljeni v Zakonu o delovnih razmerjih ter kolektivni pogodbi , ki zavezuje delodajalca.)

Dolžina letnega dopusta se določi vsako leto z obvestilom delodajalca, ki se delavcu izda najkasneje do 31. marca tekočega leta.

Na dan sklenitve pogodbe znaša dolžina letnega dopusta …….. delovnih dni, izračunanih po naslednjih kriterijih:

-

-

………………………………………………… (Opomba: uporabiti kriterije iz kolektivne pogodbe ali internega akta delodajalca, lahko pa se določijo kriteriji tudi v pogodbi o zaposlitvi).

**11. člen**

Delavec se s to pogodbo zavezuje, da bo vestno, pravočasno, kvalitetno, učinkovito, gospodarno in v skladu z navodili delodajalca izpolnjeval in opravljal dela na delovnem mestu oziroma vrsti dela, za katerega je sklenil to pogodbo ter da bo na delo prišel spočit in pripravljen za delo.

Delavec se je v času trajanja delovnega razmerja dolžan permanentno izobraževati, izpopolnjevati in usposabljati skladno s potrebami delovnega procesa in izkazanim interesom delodajalca in v skladu z akti delodajalca.

Delavec je dolžan po nalogu nadrejenega delavca, v skladu z usposobljenostjo, opravljati tudi dela, ki izhajajo iz procesov dela in druga dela, ki ustrezajo njegovi strokovni usposobljenosti.

Delavec mora pri svojem delu spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu ter delo opravljati pazljivo, da zavaruje svoje zdravje in življenje, kakor tudi za zdravje in življenje drugih oseb. Delavec se je dolžan usposabljati za varno delo in v kolikor je to potrebno, opraviti zahtevane preizkuse znanja.

Delavec mora obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih obveznosti iz te pogodbe. Delavec mora delodajalca obveščati o vsaki grozeči nevarnosti za življenje ali zdravje ali za nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu.

Delavec se je dolžan vzdržati vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja, ter glede na naravo dejavnosti, delodajalcu materialno ali moralno škoduje, predvsem pa ne sme za svoj ali tuj račun opravljati del in sklepati poslov, pri katerih bi izrabljal poslovno znanje, poslovne zveze in druge podatke, ki jih je pridobil z delom ali v zvezi z delom v družbi. V takšnih primerih je delavec materialno odgovoren za celotno nastalo škodo.

Med trajanjem pogodbe o zaposlitvi delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost delodajalca in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco.

Ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi se pogodbeni stranki lahko posebej dogovorita o medsebojnih pravicah in obveznostih glede morebitnega izkoriščanja tehničnih, proizvodnih in poslovodnih znanj ter poslovnih zvez pridobljenih z delom pri delodajalcu.

Delavec dovoljuje uporabo svojih osebnih podatkov, vodenih v kadrovski evidenci in v drugih evidencah s področja dela in osebnih prejemkov za namene, za katere so podatki zbrani, skladno z Zakonom o varstvu osebnih podatkov.

Delavec je dolžan kot zaupne varovati vse podatke, dejstva in okoliščine, ki jih je izvedel v zvezi z opravljanjem dela, dolžan pa je kot zaupne varovati tudi vse podatke, dejstva in okoliščine, ki jih kot zaupne označi delodajalec in jih ne sme sporočati osebam, ki niso pooblaščene oz. upravičene do njih.

Poslovno skrivnost tvorijo poleg podatkov, ki so kot taki določeni z internimi akti ali z oznako na dokumentu, tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščena oseba.

Delavec se je dolžan seznaniti z vsebino veljavnih splošnih aktov družbe, ki določajo pogoje za opravljanje dela, pravice in obveznost. Delodajalec pa mu je dolžan omogočiti vpogled v veljavne akte delodajalca.

12. člen

Delodajalec mora delavcu zagotavljati delo, dogovorjeno s to pogodbo in vsa potrebna delovna sredstva, da lahko delavec nemoteno izpolnjuje svoje delovne obveznosti.

Delodajalec mora delavcu zagotavljati redno in v rokih v tej pogodbi dogovorjeno plačilo za opravljeno delo in povračila dogovorjenih stroškov, ki jih ima delavec v zvezi z delom.

Delodajalec mora delavcu zagotavljati pogoje za varno in zdravo delo v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu, Izjavo o varnosti in oceno tveganj na delovnem mestu. Delodajalec zagotavlja delavcu usposabljanje s področja splošnega varstva pri delu in s področja varstva pred požarom, ustrezna zaščitna sredstva, literaturo in drugo opremo, skladno s kolektivno pogodbo, ki velja za delodajalca.

Delodajalec je dolžan delavcu zagotavljati prijazno delovno okolje in ga varovati pred izpostavljenostjo neželenim ravnanjem, ki pomeni ogrožanje dostojanstva delavca.

Delodajalec je dolžan s predpisano vestnostjo in skrbnostjo varovati osebne podatke delavca.

**13. člen**

Delavec je disciplinsko in odškodninsko odgovoren po določilih veljavnega zakona, ki ureja delovna razmerja, kolektivne pogodbe in drugih aktov veljavnih pri delodajalcu, ki določajo disciplinsko in odškodninsko odgovornost.

**14. člen**

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati s sporazumno razveljavitvijo, z redno ali izredno odpovedjo in v drugih primerih, ki jih določa Zakon o delovnih razmerjih.

Če delavec redno odpove to pogodbo, mora ostati na delu še čas, ki je določen v kolektivni pogodbi, ki zavezuje delodajalca.

(Varianta: Še ………. mesecev oziroma dni.)

Kršitev posameznih določb te pogodbe in kršitve drugih obveznosti, s katerimi delodajalec bodisi pismeno seznani delavca, bodisi so opredeljene v drugih aktih delodajalca pomenijo podlago za odpoved te pogodbe za obe stranki. Temu ustrezno bosta stranki storili vse, kar je potrebno, ali opustili vsa ravnanja, da bi bilo spoštovano vse, kar je dogovorjeno v tej pogodbi.

Pogodbi nezvesta stranka se zavezuje, da bo v primeru pisnega opozorila o kršitvi te pogodbe ali kršitvi drugih obveznosti do nasprotne stranke, ki jih določa zakon, kot podlago za odpoved te pogodbe, storila vse, da do ponovitve kršitev ne bo prišlo in bo opustila vsa ravnanja, na katera je bila opozorjena.

16. člen

Pravice in obveznosti delavca in delodajalca, ki niso urejene s to pogodbo, se urejajo v skladu z veljavnim zakonom, ki ureja delovna razmerja, kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca ter z veljavno zakonodajo in internimi akti delodajalca.

(Opomba: Dodati še druge interne akte delodajalca.)

**17. člen**

Ta pogodba je napisana v …. izvodih, od katerih prejme vsaka pogodbena stranka po …. izvod/ov.

Ta pogodba začne veljati …………………, potem ko jo podpišeta obe pogodbeni stranki.

Dne …………………….. Dne ……………………..

Delavec: Delodajalec:

……………………………. …………………………….