

Na podlagi 8. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur.l.RS štev.: 42/02), Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (Ur.l. 103/2007), 9. členom Dogovora o spremembah in dopolnitvah Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije in Tarifne priloge h Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenija številka 1, v nadaljevanju KPD, 14. člena obstoječe pogodbe o zaposlitvi, Pravilnika o plačah z njegovimi spremembami in dopolnitvami, Pravilnikom o sistemizaciji z njegovimi spremembami in dopolnitvami, sprejetimi dne 22.04.2011

sklepata

gospodarska družba ENGROTUŠ, d.d., Cesta v Trnovlje 10/a, 3000 Celje, ki jo zastopa predsednik upravnega odbora Mirko Tuš, ki je za podpis te pogodbe o zaposlitvi pooblastil kadrovsko direktorico, Jano Škrinjar (v nadaljevanju: delodajalec)

in

delavec	_____	EMŠO	_____
stanujoč	_____	_____	_____
po poklicu	_____	ADMINISTRATOR	_____

sledečo

POGODOBO O ZAPOSPLITVI

1. Uvodne določbe

Na podlagi spremenjenih okoliščin po 47. členu Zakona o delovnih razmerjih sklepata pogodbeni stranki pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na delovnem mestu Prodajalec 4003 za nedoločen čas.

Pogodbeni stranki sklepata to pogodbo o zaposlitvi z veljavnostjo od _____ dalje.

Delavec opravlja delo kot navedeno v "opisu delovnega mesta", ki predstavlja prilogo k tej pogodbi o zaposlitvi. Delavec je pri opravljanju dela kot navedenega v "opisu delovnega mesta" dolžan upoštevati tudi operativna navodila za delo, ki se lahko v času trajanja delovnega razmerja v skladu s potrebami delovnega procesa spreminja.

Delavec je dolžan opravljati tudi drugo delo, ki ni predmet pogodbe o zaposlitvi, v primerih in pogojih, ki jih določata Zakon o delovnih razmerjih in KPD trgovine Slovenije.

2. Seznanitev z relevantnimi dejstvi za opravljanje dela

Delavec izjavlja, da je pred samo sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi delodajalcu predložil vsa ustreznata dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela in ga obvestil o vseh njemu znanih dejstvih, pomenih za delovno razmerje, kot tudi o njemu znanih drugih okoliščinah, ki ga kakorkoli onemogočajo ali bistveno omejujejo pri izvrševanju obveznosti iz pogodbe ali ki lahko ogrožajo življenje ali zdravje oseb, s katerimi pri izvrševanju svojih obveznosti prihaja v stik.

3. Prebivališče delavca

Pogodbeni stranki nesporno ugotavljata, da delavec prebiva v _____ od koder se pretežno, najmanj štirikrat tedensko, vozi na delo. Delavec soglaša, da se mu vsa pošta, ki mu jo bo pošiljal delodajalec, pošilja na naslov njegovega prebivališča.

Delodajalec ni dolžan poravnati novo nastalih, višjih potnih stroškov, ki so nastali zaradi spremembe delavčevega prebivališča. V primeru, da se delavec po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi preseli in se na delo vozi iz kraja, ki je bližje delu kot je prebivališče navedeno v pogodbi o zaposlitvi, se delavcu izplačajo dejansko nastali potni stroški.

4. Delovni čas

Tedenski delovni čas delavca znaša 40 ur v okviru:

- 5 dnevnega delovnega tedna
- 6 dnevnega delovnega tedna
- v dnevnom delovnem času
- v izmenah
- po potrebi v deljenem delovnem času
- v turnusu
- po potrebi v premakljivem delovnem času
- v nočnem delovnem času

preko tedna razporejen v skladu s sklepom o razporejanju delovnega časa.

Delovni čas je lahko neenakomerno razporejen v skladu s 147. členom ZDR. Neenakomerna razporeditev delovnega časa pomeni, da mora delavec v primeru, da gre za delo, ki ga je potrebno nujno opraviti, delati največ 12 ur. V delovnem tednu lahko razporeditev traja največ 56 ur.

5. Kraj opravljanja dela

Delavec bo delo opravljal v poslovalnici delodajalca, PE , pri čemer se pogodbeni stranki sporazumeta, da bo delavec v skladu s potrebami delodajalca in po predhodnem obvestilu, svoje delo opravljal v drugih krajih, kjer ima delodajalec svoje poslovne enote v skladu s pogoji iz KPD. Za delavce s posebnimi pooblastili veljajo kot kraj dela vse poslovalnice na območju Republike Slovenije.

6. Plača delavca

Posamezno delovno mesto je razvrščeno v tarifni razred.

Delovno mesto Prodajalec 4003 je razvrščeno v IV tarifni razred. Ob sklenitvi pogodbe je vrednost dela na imenovanem delovnem mestu 590,00 EUR in predstavlja osnovno bruto plačo delavca za polni delovni čas (preračunano na urno postavko za 174 ur), normalne delovne pogoje in za doseganje vnaprej določenih delovnih rezultatov.

Delodajalec delavcu zagotavlja najnižjo osnovno bruto plačo za posamezni tarifni razred po KPD trgovine in vsakokratni veljavni znesek minimalne plače po Zakonu o minimalni plači za poln delovni čas.

Plača se lahko poveča iz naslova delovne uspešnosti delavca v skladu z internimi akti s tega področja.

7. Drugi prejemki iz delovnega razmerja in povračila stroškov

Delavcu pripadajo še drugi prejemki iz delovnega razmerja in povračilo stroškov v primerih in pod pogoji, ki jih v skladu z zakonom določa KPD in sicer:

- povračilo stroškov prehrane med delom,
- povračilo stroškov prevoza na delo in z dela,
- povračilo stroškov na službenem potovanju,
- regres za letni dopust,

- odpravnina ob upokojitvi,
- dodatek za posebne pogoje dela v višini, kot je določena v Pravilniku o plačah,
- in drugi dodatki v skladu z zakonom in KPD.

Stroški v zvezi s prihodom in odhodom na delo in z dela se obračunajo glede na prebivališče, od koder delavec prihaja na delo, določeno v 3. členu te pogodbe.

8. Letni dopust

Delavec ima pravico do letnega dopusta po kriterijih, ki jih določa Zakon o delovnih razmerjih in KPD.

Delavec ima v posameznem koledarskem letu pravico do osnovnega letnega dopusta, ki ne more biti krajišč od štirih tednov. Poleg osnovnega dopusta pripada delavcu dodatni dopust v skladu s Pravilnikom o osnovah in merilih za koriščenje dopusta.

Delavcu po prej omenjenih kriterijih pripada letni dopust v trajanju 31 dni, v kolikor je pridobil pravico do celotnega letnega dopusta.

V primeru, da delavec ob sklenitvi te pogodbe ni pridobil pravice do celotnega letnega dopusta, mu pripada sorazmerni del, ki se izračuna tako, da se celotno število letnega dopusta iz predhodnega odstavka deli s številom 12 in pomnoži s številom mesecev trajanja te pogodbe. Pri izračunu sorazmernega letnega dopusta se najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta.

O višini pripadajočega letnega dopusta je delavec pisno obveščen.

Delavec izrabi letni dopust v skladu z določili veljavnega pravilnika o osnovah in merilih za koriščenje dopusta.

Delavec ima pravico izrabiti tri dni letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo. Delodajalec mu tega ne more odreči, če to resneje ne ogroža delovni proces.

Delavec mora v tekočem koledarskem letu v primerih in pod pogoji, ki jih določa ZDR, izkoristiti najmanj dva tedna letnega dopusta za to leto.

9. Obveznosti delavca

Delavec mora svoje delo opravljati vestno, strokovno, pravočasno in po navodilih delodajalca oziroma nadrejenega delavca, v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela in poslovanja pri delodajalcu.

Delavec mora delodajalcu obveščati o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo, oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih obveznosti iz te pogodbe.

Delavec mora upoštevati vse zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja.

Delavec mora spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu, zdravstveni neoporečnosti živil (HACCP), varstva potrošnikov, zdravstvenega varstva, varstva pred požarom, varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami ter pazljivo opravljati delo, da zavaruje svoje življenje in življenje in zdravje drugih oseb.

Delavec mora pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi delodajalca obvestiti o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti. Prav tako mora v času trajanja te pogodbe o zaposlitvi obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti in nastopijo po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi.

Delavec mora obvestiti delodajalca 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 pri delodajalcu, moračno ali materialno škodujejo ali bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca.

Delavec, ki je odgovoren za poslovanje z denarjem, v času delovnega procesa pri sebi ne sme imeti svojega denarja, bančnih ali telefonskih kartic ter drugih kartic, ki jih izdaja delodajalec.

Delavec ne sme iz kraja kjer opravlja delo odtujiti nobenega delovnega sredstva ali drugih izdelkov/artiklov ali denarja, ki se tam nahajajo, ne glede na njihovo vrednost, brez vnaprejšnjega soglasja delodajalca.

Vsaka kršitev določbe iz 9. odstavka (tudi če je vrednost odtujene stvari ali denarja neznatna) tega člena predstavlja izgubo zaupanja med delavcem in delodajalcem, ki je bistven element pogodbenega razmerja po tej pogodbi o zaposlitvi.

Delavec mora delodajalca v roku 8 dni po spremembi prebivališča, obvestiti o spremembi prebivališča, iz katerega dejansko prihaja na delo in osebne podatke, ki jih delodajalec vodi v skladu s predpisi o evidencah na področju dela.

Delavec mora delodajalca obvestiti o vsaki nepredviđeni odsotnosti iz dela (bolniška odsotnost oziroma drugi izredni dogodki) v roku 24 ur od takrat, ko bi moral nastopiti delo, pa ga ni nastopil. V primeru odsotnosti zaradi hujše bolezni ali poškodbe, mora delavec delodajalca o odsotnosti obvestiti takoj, ko je to mogoče.

Delavec mora delo opravljati prisen, med opravljanjem dela ne sme biti pod vplivom alkohola ali drugih prepovedanih substanc, prav tako ne sme na delovnem mestu uživati alkohola in substanc, ki vplivajo na njegovo psihofizično sposobnost. Delavec je delodajalca dolžan obvestiti o morebitnem predpisanim uživanju zdravil, ki zmanjšajo njegove psihofizične sposobnosti in zaradi katerih ne sme rokovati z nevarnimi predmeti in premikalnimi delovnimi sredstvi.

Z namenom ugotavljanja ali je delavec pod vplivom alkohola ali drugih prepovedanih substanc, se delavcu lahko odredi opravljanje alkotesta oziroma ugotavljanje njegove psihofizične sposobnosti na delovnem mestu. Preizkuse opravljajo za to pooblaščene osebe s predpisanimi tehničnimi sredstvi v skladu z veljavno zakonodajo.

V kolikor delavec odkloni preverjanje psihofizične sposobnosti na delovnem mestu, delodajalec na podlagi lastne zaznave in z izpovedbami prič, oceni ali je delavec opravljal delo pod vplivom prepovedanih substanc in delavca odstrani z delovnega mesta.

Delavec se mora ves čas opravljanja dela do strank in do ostalih zaposlenih pri delodajalcu obnašati spoštljivo in profesionalno.

Delavec ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretji osebi poslovnih skrivnosti, s katerimi se seznavi pri svojem delu.

Delavec je dolžan varovati osebne podatke, s katerimi se seznavi pri svojem delu, ne glede na to, na katero osebo se ti podatki nanašajo.

Med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca na svoj ali tuj račun opravljati del, ki sodijo v dejavnost delodajalca, ali ki bi lahko pomenili konkurenco delodajalcu.

10. Odškodninska odgovornost

Delavec, ki na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti delodajalcu povzroči škodo, jo je dolžan povrniti.

11. Obveznosti delodajalca

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

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

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

12. Varnost in zdravje

Delodajalec je dolžan zagotoviti ukrepe za varno delo in varovanje zdravja delavca. Pooblaščeni delavec delodajalca je dolžan delavca, pred nastopom dela, seznaniti z nevarnostmi na delovnem mestu in ga poučiti o varnosti in zdravju pri delu, delavec pa je dolžan upoštevati predpisane varnostne ukrepe in uporabljati predpisana sredstva in opremo za osebno varnost.

13. Kontrola

Delodajalec lahko v svojih objektih izvaja varnostne ukrepe skladno z Zakonom o zasebnem varovanju.

14. Izobraževanje

Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitev sposobnosti za delo na delovnem mestu ter ohranitve zaposlitve.

V skladu s potrebami izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavca ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa se je dolžan takšnega izobraževanja udeležiti. Neupravičena odklonitev napotitve na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, ki ga zahteva delovni proces, ali neupravičeno neizvrševanje prevzetih obveznosti v zvezi z izobraževanjem, pomeni kršitev delovnih obveznosti.

V primeru, ko je delavec napoten na izobraževanje s strani delodajalca in je nadaljnje izobraževanje potrebno za izpopolnjevanje in usposabljanje delavca za pravilno izpolnjevanje delovnih obveznosti, predstavlja neudeležba na izobraževanju oziroma neuspešno zaključeno izobraževanje, razlog za uvedbo postopka ugotavljanja sposobnosti delavca za opravljanje dela.

15. Odpoved in sporazumno prenehanje pogodbe o zaposlitvi

Delavec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve z upoštevanjem odpovednih rokov, določenih v vsakokrat veljavni KPD. Ob sklenitvi te pogodbe velja 30 dnevni odpovedni rok.

Delodajalec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, iz krivnih razlogov zaradi kršitev obveznosti delavca, kot so določene v 9. členu te pogodbe, v splošnih aktih delodajalca ter v ZDR in KPD ter iz razloga nesposobnosti po postopku in v rokih, določenih v ZDR in KPD.

V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti je delodajalec dolžan izpeljati postopek v skladu z določili KPD.

Vsaka pogodbena stranka lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi le v primerih in iz razlogov določenih v ZDR in KPD.

V kolikor soglašata obe pogodbeni stranki, se pogodba o zaposlitvi lahko kadarkoli razveljavi s pisnim sporazumom, ki mora vsebovati obvestilo, da delavec v tem primeru ne more uveljavljati nadomestila iz naslova brezposelnosti.

Prehodne in končne določbe

16. Spremembe pogodbe

Vsaka pogodbena stranka lahko da predlog za spremembo ali dopolnitev pogodbe.

17. Spremembe in dopolnitve kolektivnih pogodb in splošnih aktov

Pogodbeni stranki sta sporazumni, da se v primerih, ko se sklicuja na veljavne KPD ali splošne akte delodajalca, upoštevajo tudi spremembe in dopolnitve. Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe in splošnih aktov delodajalca so tako sestavni del te pogodbe.

18. Veljavnost pogodbe

Pogodba je veljavna, ko jo podpišeta obe stranki, velja pa od dne, ki je naveden v prvem členu te pogodbe.

19. Varstvo osebnih podatkov

Delavec dovoljuje delodajalcu, da v času trajanja delovnega razmerja pri njem zbirja, obdeluje in uporablja njegove osebne podatke ter jih posreduje drugim osebam, vse za namen izvajanja pogodbe o zaposlitvi in ostalih pravic in obveznosti, ki posredno ali neposredno izhajajo iz sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Pri uporabi osebnih podatkov mora delodajalec upoštevati določila Zakona o varstvu osebnih podatkov in drugih predpisov, ki urejajo to področje.

20. Število izvodov pogodbe o zaposlitvi

Pogodba je napisana v treh izvodih, od katerih delodajalec prejme dva podpisana izvoda in delavec en podpisani izvod.

Celje, dne

Delavec:

Delodajalec:

Mirko Tuš
Predsednik upravnega odbora

p.p. Jana Škrinjar
Kadrovska direktorica



Engrotus d.d.
Cesta v Trnovlje 10 a
3000 Celje, Slovenija