

Brigitte please add Austrian cover legislation:

Slovenian cover legislation:

Na podlagi ____ člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1; UL RS 21/13), v nadaljevanju ZDR, ____ člena Zakona o raziskovalni in razvojni dejavnosti (Ur. l. R Slovenije št. 96/2002, 115/2005 in 112/2007), Kolektivne pogodbe za raziskovalno dejavnost (Ur. l. RS št. 45/92, 50/92, 5/93, 50/94, 45/96, 51/98, 73/98, 106/99, 107/00, 64/01, 84/01, 85/01, 67/08, 40/12 in 46/13) ter ____ čl. Akta o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest sklepa

____ (TOČEN NAZIV IN POPOLN
NASLOV PODJETJA), Matična: _____, Davčna: _____ ki ga zastopa
direktor _____ (v nadaljevanju **delodajalec**)

in

____ (IME IN PRIIMEK, TER TOČEN NASLOV
RAZISKOVALCA, rojen _____, EMŠO: _____, Davčna številka:
_____ (v nadaljevanju **delavec**)

naslednjo :

POGODBO O ZAPOSLOTVI

Številka pogodbe: _____

1. člen

Pogodba o zaposlitvi se sklepa za **določen / nedoločen čas – polni / skrajšani delovni čas** od _____ do _____.

Delovno razmerje se sklepa za potrebe izvajanja projekta:

_____ (NASLOV PROJEKTA)

v okviru:

_____ (če je potrebno, navesti Javni razpis, ali
drugi vir sofinanciranja, ki delno / v celoti sofinancira izvajanje dela v okviru RR projekta, in tako
omogoča zaposlitev novih raziskovalcev)

Datum nastopa dela je _____.

Kraj opravljanja delovnega mesta je na sedežu delodajalca ali izven teh prostorov, v skladu s potrebami in navodili delodajalca. Delo se bo po potrebi opravljal tudi na _____ (če se bo delo izvajalo na drugi lokaciji; npr. v raziskovalnem laboratoriju, na terenu, ...).

2. člen

Delavec se pri delodajalcu zaposli na podlagi podpisa te pogodbe.

3. člen

Delovno mesto, za katerega se sklepa ta pogodba je:

- RAZISKOVALEC

Na svojem delovnem mestu bo delavec opravljal predvsem naslednje razvojno-raziskovalne naloge, na področjih:

- _____
- _____
- _____
- Našteje se delovna področja, na katerih bo delavec / raziskovalec opravljal svoje delo
- ...

4. člen

Delovni čas delavca traja 40 / ali manj ur tedensko, gre za 5 dnevni delovni teden, sobote in nedelje so dela prosti dnevi, delovni čas pa je razporejen v času med 7.00 in 16.00 uro. V delovni čas je všteti efektivni delovni čas in čas za odmor v trajanju 30 minut v smislu 154. člena ZDR.

5. člen

Delavec je dolžan delati prek polnega delovnega časa v primerih, ki jih določa zakon o delovnih razmerjih.

Zaradi narave in organizacije dela je delovni čas lahko neenakomerno razporejen, poleg tega pa ga lahko delodajalec glede na potrebe delovnega procesa tudi začasno ali trajno še dodatno prerazporeja.

Delavec se zavezuje opravljati delo tudi preko polnega delovnega časa do izvedbe dela in zato ni upravičen do dodatka za delo preko polnega delovnega časa.

6. člen

Delavcu pripadajo počitki v skladu z določili ZDR.

Minimalni letni dopust zaposlenega za polni delovni čas znaša 27 dni. Delavcu se določi letni dopust s sklepom direktorja sorazmerno glede na stopnjo zaposlitve do polnega delovnega časa. Sklep delavcu izda direktor do 31. marca tekočega leta.

Delavec bo izrabil letni dopust po dogovoru z delodajalcem, upošteva potrebe delovnega procesa ter možnosti za lasten počitek in rekreacijo. Delavec bo praviloma izrabil dopust za

tekoče koledarsko leto najkasneje do konca tekočega leta. Če pa to ne bi bilo mogoče, pa v skladu z dogovorom z delodajalcem, do 31. maja naslednjega leta.

V primeru, da pride do sporazumne razveljavitve pogodbe o zaposlitvi, sta delavec in delodajalec dogovorjena, da je delavec upravičen samo do letnega dopusta, ki je sorazmeren času, ki ga je delavec v koledarskem letu prebil na delu. To določilo ne velja, če je delavec do podpisa sporazumne razveljavitve pogodbe o zaposlitvi izkoristil več dni letnega dopusta, kot znaša sorazmerni del. V tem primeru delavec ni upravičen do preostanka letnega dopusta.

7. člen

Delavec bo glede varstva in dela spoštoval določila pravilnika o varstvu pri delu.

8. člen

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

O potrebah po izobraževanju delavca v interesu delodajalca odloča delodajalec oz. z njegove strani pooblaščen oseba.

Delavec se je dolžan izobraževati zaradi zahteve delodajalca v primerih, ki jih določa ZDR. V primeru, da se delavec napoti na izobraževanje, je dolžan pred odhodom na izobraževanje z delodajalcem skleniti posebno pogodbo o izobraževanju, v kateri bosta delodajalec in delavec uredila medsebojne pravice in obveznosti v zvezi z izobraževanjem, na katerega je napoten.

9. člen

V primeru kršitev delovnih obveznosti, določenih s to pogodbo in pravilnikom o disciplinski in odškodninski odgovornosti, se zoper delavca uvede postopke, skladno z veljavnimi predpisi.

Delodajalec lahko delavcu v primeru ugotovljene kršitve izreče ukrepe, predvidene z zakonom, poleg tega pa tudi denarno kazen ali odvzem bonitet.

10. člen

Za kršitev obveznosti delavca po tej pogodbi se poleg ostalih kršitev štejejo zlasti:

- neredno, nevestno ali nepravočasno izpolnjevanje delovnih obveznosti,
- vsako ravnanje delavca, ki bi lahko pri naročnikih zbudilo dvom o njegovi lojalnosti ali varovanju poslovne tajnosti,
- vsako posredovanje podatkov delodajalca ali podatkov o njegovih strankah, vključno s podatki strank,
- zamujanje na delo, predčasno odhajanje z dela, zapuščenje delovnega mesta ali izostanek z dela brez dovoljenja delodajalca oziroma nadrejene osebe,

- malomarno, neredno ali nepravčasno izvrševanje delovnih obveznosti in neprimeren odnos do strank, ali neupoštevanje in/ali neizvajanje navodil nadrejenih za delo ali delo opravlja v nasprotju z navodili,
- nepravilno, neodgovorno ali nesmotrno uporabo delovnih sredstev ali njihovo poškodovanje,
- uničevanje ali poškodovanje materiala in/ali osnovnih oziroma obratnih sredstev,
- prihod na delo v vinjenem stanju oziroma prisotnost na delu pod vplivom alkohola ali narkotikov,
- širjenje neresničnih izjav o sodelavcih v zvezi z delom, povzročanje preteпов ali takšnih delovnih odnosov, zaradi katerih je moten delovni proces,
- zloraba položaja ali prekoračitev danih pooblastil,
- opustitev ukrepov varstva pri delu,
- odklonitev izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja na katerega ga v skladu s potrebami delovnega procesa napotil delodajalec,
- dajanje lažnih podatkov v zvezi z delom, ponarejanje listin (delovne naloge, poročila, račune, evidence) ali prisvajanje materiala, drobnega inventarja ali drugih sredstev v lasti delodajalca,
- opustitev obveščanja delodajalca o opravičenem izostanku z dela v roku 24 ur od izostanka,
- izdaja poslovnih tajnosti,
- kršitev konkurenčne prepovedi,
- druge, z zakonom in s splošnimi akti delodajalca opredeljene kršitve.

11. člen

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

Če bi nastopil primer iz prejšnjega odstavka, bo delodajalec zahteval povrnitev škode, nastale z delavčevim ravnanjem, v roku treh mesecev od dneva, ko je izvedel za opravljanje dela ali sklenitev posla, oziroma v roku treh let od dokončanja dela ali sklenitve posla.

12. člen

Delavec se zaveže, da v času trajanja delovnega razmerja in tudi po prenehanju delovnega razmerja, obdrži v tajnosti vse podatke, ki so opredeljeni kot poslovna tajnost v splošnih aktih delodajalca, kot tudi vse druge podatke v zvezi z delom pri delodajalcu, ki niso splošno znani.

V primeru kršitve določbe iz prvega odstavka tega člena v času trajanja delovnega razmerja delavec stori hujšo kršitev delovne obveznosti, za kar se mu obvezno izreče disciplinski ukrep, prenehanja delovnega razmerja.

Delavec mora ob prenehanju delovnega razmerja vrniti delodajalcu vsa njegova poslovna gradiva, študijske pripomočke in dokumentacijo, ki je lahko v obliki pisnih, tiskanih, risanih, posnetih na računalniški medij in drugih zapisov

13. člen

Delavec nima pravice brez predhodnega soglasja delodajalca kopirati ali nepooblaščno razmnoževati kakršnekoli dokumentacije delodajalca, vsebine spisov, avtorskih del tretjih oseb, ki se nahajajo pri delodajalcu, v kakršni koli obliki, ter vsebin teh pošiljati brez vednosti delodajalca po elektronski pošti, na lastne ali katerokoli druge elektronske ali spletne naslove.

14. člen

Delavec dovoljuje delodajalcu oziroma z njegove strani pooblaščeni osebi, da njegove osebne podatke, ki jih bo pridobil v času trajanja tega pogodbenega razmerja zbira, hrani, obdeluje in uporablja ves čas trajanja pogodbenega razmerja.

V primeru sodnih sporov med delavcem in delodajalcem, ima delodajalec pravico hraniti te podatke ves čas trajanja sodnega postopka in vse do dneva, ko jih lahko skladno s predpisi uniči.

Osebne podatke lahko delodajalec, ali s strani delodajalca pooblaščen osebja dostavlja tretjim, ki so za to pooblaščen na podlagi zakona, ali sodne odločbe, ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti delavca in delodajalca, iz delovnega razmerja, ali v zvezi z delovnim razmerjem.

Delodajalec ima pravico, v primeru suma kršitve delovnih obveznosti, spremljati elektronski promet delavca na službenem elektronskem naslovu, s čimer se delavec izrecno strinja in mu to dovoljuje.

15. člen

S pogodbo o zaposlitvi znaša dogovorjena osnovna plača v bruto znesku _____ €

Delavec ima pravico do gibljivega dela plače po posebnem dogovoru med podjetjem in delavcem.

Delavcu pripada dodatek na delovno dobo v višini, ki ga določa kolektivna pogodba za raziskovalno dejavnost, vendar ne manj kot 0,5 % za vsako leto delovne dobe.

Plačilno obdobje je en mesec.

Plačilni dan je __. delovni dan v mesecu, razen če je plačilni dan na dela prost dan, takrat je plačilni dan prvi naslednji delovni dan.

Plača se izplačuje na transakcijski račun delavca, št. _____, ki je odprt pri banki _____.

16. člen

Delavcu se priznavajo mesečno nadomestila za prevoz na delo in z dela v višini, ki jo določa kolektivna pogodba za raziskovalno dejavnost, oziroma je dogovorjena med delodajalcem in zaposlenim.

17. člen

Delavec je upravičen do učinka, dodatkov, nadomestil, povračila stroškov v zvezi z delom v skladu s pravilnikom o plačah in kolektivno pogodbo za raziskovalno dejavnost.

18. člen

Delavec odpove pogodbo o zaposlitvi redno, z odpovednim rokom treh mesecev.

Delodajalec lahko odpove pogodbo iz zakonskih razlogov, na način in pod pogoji, ki jih določa ZDR.

19. člen

Pravice in obveznosti delodajalca in delavca, ki niso urejene s to pogodbo, se urejajo v skladu z ZDR ter drugo veljavno zakonodajo.

20. člen

Obveznosti delodajalca so vse obveznosti, ki jih določa zakon in sicer:

- obveznost zagotavljanja dela,
- obveznost plačila za opravljanje dela,
- obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer,
- obveznost varovanja delavčeve osebnosti,
- obveznost varovanja delavčevih osebnih podatkov.

21. člen

Dolžnosti in obveznosti delavca so:

- vestno opravljanje dela na delovnem mestu, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upošteva organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu,
- v primerih, ki jih določa ZDR, mora delavec opravljati tudi drugo delo,
- upoštevati zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja,
- spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu, ter pazljivo opravljati delo, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb,
- obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti - posebej to velja za vsako grozečo nevarnost za življenje ali zdravje, ali za nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu,
- da se bo vzdržal vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu, materialno ali moralno škodujejo ali bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca,
- vzdrževati sproten in popoln pregled svojega dela,
- svoje delo opravljati vestno, strokovno, pravočasno,
- skrbeti za lastno urejenost in urejenost svojega delovnega mesta,
- imeti spoštljiv odnos do strank in sodelavcev ter nadrejenih

Delavec se je dolžan vzdržati vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu, materialno ali moralno škodujejo ali bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca.

Delavec ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretjemu delodajalčevih poslovnih skrivnosti, ki jih kot take določi delodajalec, in ki so bile delavcu zaupane ali s katerimi je bil seznanjen na drug način.

Za poslovno skrivnost se štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba. Delavec je odgovoren za kršitev, če je vedel ali bi moral vedeti za tak značaj podatkov.

22. člen

Delavec se zavezuje, da bo v času trajanja te pogodbe o zaposlitvi lojalni delodajalcu, kar pomeni predvsem, da bo v času trajanja delovnega razmerja skrbel za dober ugled delodajalca na vseh področjih, da ne bo blatil dobrega imena delodajalca in ne bo razširjal informacij, ki bi lahko škodno vplivale na poslovanje delodajalca in njegov ugled, da bo priporočal storitve delodajalca v poslovnem in zasebnem življenju. Prav tako se delavec zavezuje, da bo pred uporabo informacij, ki jih bo pridobil v času trajanja delovnega razmerja pri delodajalcu v zasebne namene, predhodno obvestil delodajalca in za to pridobil njegovo pisno soglasje, enako pa velja tudi za vse podatke, dokumente in druge listine, bodisi v tiskani ali elektronski obliki, do katerih bo prišel pri delodajalcu v času trajanja delovnega razmerja ali v zvezi s svojim delom pri delodajalcu.

Kršitev te določbe je lahko razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

23. člen

Pogodba je sklenjena z dnem podpisa direktorja delodajalca in delavca. Datum začetka veljavnosti pogodbe je _____.

24. člen

Katerakoli od pogodbenih strank ima v času trajanja te pogodbe pravico podati pismen predlog za spremembo pogodbe.

Do pisnega predloga se je druga pogodbeni stranka dolžna opredeliti pismeno v roku 15 dni od prejema predloga.

Sprememba pogodbe se izvrši z aneksom k tej pogodbi oziroma kadar je to zaradi narave spremembe potrebno z podpisom nove pogodbe o zaposlitvi.

Vsi dodatki k tej pogodbi so pravno veljavni, če so podpisani s strani obeh strank.

25. člen

Pogodbeni stranki se dogovorita, da bosta vse spore v teku izvajanja te pogodbe reševali sporazumno. V primeru, da pogodbeni stranki po tej poti ne bi dosegli sporazuma, je za reševanje sporov pristojno stvarno pristojno sodišče v _____.

26. člen

Delavec izrecno izjavlja, da je presojal predmetno pogodbo o zaposlitvi pred njenim podpisom več kot 3 dni. Izjavlja, da je seznanjen s splošnimi akti delodajalca in z veljavnimi kolektivnimi pogodbami ter da je podpis predmetne pogodbe odraz njegove prave in pristne volje.

27. člen

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

Podpisano v _____, dne: _____

Delavec:

Delodajalec:

Ima in priimek raziskovalca

Direktor
