



Na podlagi 54. Člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013, v nadaljevanju ZDR-1), Odločitve o podpori št. 3-1/1/MGRT/0 za operacijo Podjetno nad izzive v Obalno-kraški razvojni regiji - PONI Obalno-kraška z dne 14. 7. 2020, Pravilnikom o delovnih razmerjih, plačah in ostalih prejemkih, povezanih z delovnim razmerjem in ostalimi internimi akti družbe sklepata

XXXXXX, roj. X. X. XXXX, stanujoč XXXX, EMŠO XXXXXXXXXXXXXXX, davčna številka XXXXXXXX, TRR pri XXX, d. d., SI56 XXXX XXXX XXXX XXX, kot **delavec**

in

Regionalni razvojni center Koper, Ul. 15. maja 19, 6000 Koper, ki ga zastopa Giuliano Nemarnik, direktor, kot **delodajalec**

POGODBO O ZAPOSILTVI št. _____/2021

1. Člen

Na podlagi izvajanja projekta »Podjetno nad izzive PONI Obalno-kraška« (v nadaljevanju projekt) v okviru »Operativnega programa za izvajanje Evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020«, prednostne osi »Dinamično in konkurenčno podjetništvo za zeleno gospodarsko rast«, v okviru izvajanja prednostne naložbe »Spodbujanje podjetništva, zlasti z omogočanjem lažje gospodarske izrabe novih idej in spodbujanjem ustanavljanja novih podjetij, vključno s podjetniškimi inkubatorji«, specifičnega cilja 1: »spodbujanje nastajanja in delovanja podjetij, predvsem start-up podjetij« se s to pogodbo sklene delovno razmerje med delavcem in delodajalcem.

2. Člen

Zaradi projektne dela, ki traja določen čas in zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo oziroma izobraževanja, se s to pogodbo sklene delovno razmerje za določen čas štirih mesecev oz. od _____ do vključno _____. Delavec nastopi delovno razmerje z dnem _____, ki se šteje za prvi delovni dan. Če tega dne iz neopravičenih razlogov delavec ne bo nastopil dela, se šteje, da ni sklenil delovnega razmerja in ta pogodba ne začne veljati.

Delo se opravlja s polnim delovnim časom v trajanju 40 ur tedensko. Začetek in konec delovnega časa, odmor in razporeditev delovnega časa, glede na potrebe delovnega procesa, določa delodajalec v skladu z veljavno zakonodajo in Pravili družbe.

3. Člen

Projekt se izvaja v okviru »Operativnega programa za izvajanje Evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020«, prednostne osi »Dinamično in konkurenčno podjetništvo za zeleno gospodarsko rast« v okviru izvajanja prednostne naložbe »Spodbujanje podjetništva, zlasti z omogočanjem lažje gospodarske izrabe novih idej in spodbujanjem ustanavljanja novih podjetij, vključno s podjetniškimi inkubatorji«, specifičnega cilja 1: »spodbujanje nastajanja in delovanja podjetij, predvsem start-up podjetij«. Projekt je delno financiran s strani Evropske unije in sicer iz Evropskega sklada za regionalni razvoj in delno s strani Republike Slovenije.



Delavec se zaposli na delovnem mestu **Udeleženec v projektu Podjetno nad izzive Obalno-kraška**. Obseg delovnih nalog delavca vključuje predvsem naslednje naloge: identifikacija in razvoj podjetniške ideje, izdelava poslovnega modela, izdelava poslovnega načrta, testiranje minimalno sprejemljivega produkta na trgu, udeležba na usposabljanjih ter predvidenih aktivnostih s ciljem realizacije poslovnega načrta s predvidenim zaključkom ustanovitve poslovnega subjekta in zaposlitve v njem ter druge naloge, ki jih določi delodajalec. Delavec se je dolžan udeležiti vseh promocijskih in javnih prireditev, katerih vsebina je predstavitev projekta. Poleg te pogodbe mora delavec upoštevati veljavno zakonodajo in interne akte delodajalca, ki opredeljujejo obveznosti delavca.

4. člen

Delovno mesto delavca bo v prostorih delodajalca na sedežu delodajalca ter na terenu. Delodajalec ima pravico spremeniti kraj zaposlitve v skladu s slovensko zakonodajo. Pogodbene stranki se dogovorita, da se sprememba sedeža delodajalca ne šteje za razporeditev delavca iz kraja v kraj. Delodajalec lahko s sklepom in ob soglasju delavca odredi delavcu delo na domu v skladu z 68. členom ZDR-1.

Delavec se mora držati delodajalčevih navodil in izpolnjevati svoje dolžnosti tudi zunaj delodajalčevih poslovnih prostorov in na službenih potovanjih.

5. člen

Delavcu se določi plača v višini minimalne plače po Zakonu o minimalni plači (UL RS št. 13/2010 z dne 22. 2. 2010) in novelama ZMinP-A (UL RS št. 92/2015 z dne 4.12.2015) ter ZMinP-B (UL RS št. 83/2018 z dne 24. 12. 2018), ki znaša na dan podpisa pogodbe 940,58 EUR bruto na mesec. Delavcu se plača spreminja skladno s spremembami veljavnih predpisov o plačah.

Delavcu pripadajo povračila stroškov v zvezi z delom, in sicer povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima delavec pri opravljanju del na službenem potovanju.

Plača se izplačuje enkrat mesečno v polnem znesku najpozneje do 15. dne v mesecu za pretekli mesec na osebni račun delavca.

6. člen

Število dni letnega dopusta se delavcu določi v skladu z določili Pravil družbe in ustreznih zakonskih predpisov. Obvestilo o številu dni letnega dopusta prejme delavec po podpisu pogodbe o zaposlitvi. Delavec bo dopust izkoristil v času trajanja pogodbe o zaposlitvi po poprejšnjem dogovoru z delodajalcem in njegovi odobritvi.

Izrabo letnega dopusta delavca določa in odreja delodajalec glede na poslovne potrebe v skladu z določili Pravil družbe in ustreznih zakonskih predpisov.



7. člen

Delodajalec se zavezuje, da bo delavcu:

- nudil normalne pogoje za varno in uspešno delo,
- izvajal ukrepe za varstvo pri delu v skladu z ustreznimi zakonskimi določbami.

8. člen

Delavec se zavezuje, da bo:

- delo po tej pogodbi opravljal vestno, resno, zavzeto in odgovorno s ciljem, da se v roku 24 mesecev od poteka pogodbe samozaposli oz. zaposli v lastnem poslovnem subjektu;
- izdelal poslovni model, poslovni načrt in opravil testiranje minimalno sprejemljivega produkta/storitve (MSP) na trgu skladno z mejniki projekta:
 - 1. mesec: opis poslovne ideje in izdelava poslovnega modela
 - 2. mesec: izdelava prvega osnutka poslovnega načrta
 - 3. mesec: testiranje MSP na trgu, izdelava drugega osnutka poslovnega načrta
 - 4. mesec: izdelava končne verzije poslovnega načrta
- da bo izkazal vsaj 80% udeležbo na obveznih delavnicah oz. usposabljanjih, ki jih izvedejo notranji mentorji, zunanji mentorji in zunanji izvajalci;
- upošteval zahteve in navodila mentorjev v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja;
- se bo udeleževal izobraževalnih aktivnosti, na katere ga napoti delodajalec;
- se bo udeleževal aktivnosti in dejavnosti, na katere ga v delovnem času napoti delodajalec;
- pri vseh dopisih in drugih vlogah navajal, da je projekt financiran s strani Evropske unije in Ministrstva za gospodarski razvoj in tehnologijo, ter da se projekt izvaja v okviru »Operativnega programa za izvajanje Evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020«, prednostne osi »Dinamično in konkurenčno podjetništvo za zeleno gospodarsko rast«, v okviru izvajanja prednostne naložbe »Spodbujanje podjetništva, zlasti z omogočanjem lažje gospodarske izrabe novih idej in spodbujanjem ustanavljanja novih podjetij, vključno s podjetniškimi inkubatorji«, specifičnega cilja 1: »spodbujanje nastajanja in delovanja podjetij, predvsem start-up podjetij«;
- spoštoval avtorstvo poslovnih in ostalih ustvarjalnih idej vseh udeležencev projekta;
- se bo vzdrževal vseh ravnanj, s katerimi bi lahko nastala poslovna ali druga škoda delodajalcu ali drugim udeležencem projekta;
- podatke, ki mu bodo pri delu zaupani s strani delodajalca ali s katerimi bo pri svojem delu seznanjen na drugačen način in ki bodo imeli naravo poslovne skrivnosti (predvsem podatke o poslovanju, podatke, ki se nanašajo na posamezne zadeve, podatke, ki jih za take označi delodajalec, mentor ali zunanji izvajalec ali podatke, za katere je očitno, da bi delodajalcu nastala škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba), bo varoval kot poslovno skrivnost in jih ne bo izkoriščal za svojo osebno uporabo ali izdajal oziroma posredoval tretjim osebam. Dolžnost varovanja poslovnih in drugih skrivnosti zavezuje delavca tudi po prenehanju delovnega razmerja pri delodajalcu;
- poročal delodajalcu o zaposlitvi, samozaposlitvi ali zaposlitvi v lastnem podjetju še najmanj dve leti po poteku pogodbe o zaposlitvi v projektu;



- odgovarjal na vprašalnike ipd. za namene sledenja rezultatov oz. ciljev projekta še najmanj dve leti po poteku pogodbe o zaposlitvi v projektu;
- se bo udeleževal vseh promocijskih in javnih prireditvev v okviru promoviranja projekta v celotnem obdobju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ter še eno leto po zaključku sodelovanja v projektu, kar delavec izrecno sprejema kot svojo zavezo po prenehanju pogodbe o zaposlitve ter za primer kršitve soglaša s pogodbeno kaznijo v znesku 500,00 EUR;
- dal svojo podjetniško idejo delodajalcu na razpolago za promocijske namene projekta v delu, ki ne predstavlja poslovne skrivnosti;
- izvajal program dela, ki mu ga predpiše delodajalec;
- ravnal po predpisih iz varstva pri delu, uporabljal predpisana zaščitna sredstva in ravnal po ukrepih požarnega reda;
- racionalno uporabljal sredstva in material za delo in preprečeval nastajanje škode in zlorabe;
- sprotno obveščal delodajalca o okoliščinah, ki vplivajo/ogrožajo, oziroma bi lahko vplivale/ogrožale življenje in zdravje zaposlenih, njihovo delo in dejavnost delodajalca, kakor tudi premoženje in sredstva delodajalca;
- ravnal po določilih veljavne zakonodaje, internih aktov delodajalca ter zahtev financerjev projekta Podjetno nad izzive Obalno-kraška;
- dovolil uporabo svojih osebnih podatkov, vodenih v kadrovski evidenci in v drugih evidencah s področja dela in osebnih prejemkov, za namene, za katere so zbrani.

9. člen

Pogodba o zaposlitvi preneha po postopkih in na način, kot določa ZDR-1.

Delavec in delodajalec lahko to pogodbo odpovesta s pisnim sporazumom med delavcem in delodajalcem, redno ali izredno v skladu z določbami veljavne zakonodaje. Pogodbo o zaposlitvi se lahko odpove le s pisno odpovedjo, ki mora biti vročena sopogodbenci. Dolžina odpovednega roka je enaka določbam iz ZDR-1.

Ob prenehanju te pogodbe o zaposlitvi mora delavec nemudoma vrniti delodajalcu dokumente, opremo in sredstva, ki so last delodajalca.

Če pogodbo odpove delodajalec z izredno odpovedjo zaradi resne škode, ki jo je povzročil delavec delodajalcu, lahko delodajalec prepove delavcu prihod na delovno mesto ter lahko vzame v posest vso dokumentacijo, opremo in sredstva povezano z delodajalcem in prepove delavcu nadaljevanje opravljanja njegovega dela, potem, ko je bila odpoved vročena delavcu.

Poleg zakonskih določil in določil, ki izhajajo iz internih aktov delodajalca, se za hudo kršitev pogodbene in druge obveznosti oz. delovnega razmerja šteje tudi nespoštovanje navodil mentorjev in drugih oseb, ki usmerjajo delo delavca na projektu.

10. člen



Glede pravic in obveznosti delavca in delodajalca, ki niso urejene s to Pogodbo o zaposlitvi, se uporabljajo določila veljavne zakonodaje in drugih internih aktov delodajalca. V primerih sprememb predpisov ali internih aktov delodajalca se bodo neposredno uporabljale te spremembe.

11. člen

V kolikor se delavec strinja s tem predlogom pogodbe o zaposlitvi, mora v roku 3 dni od prejema tega osnutka delodajalcu vrniti podpisan izvod predloga pogodbe. Predlog pogodbe ob podpisu obeh pogodbenih strank predstavlja pravno veljavno pogodbo o zaposlitvi.

Spremembe oziroma dopolnitve te pogodbe lahko predlaga vsaka pogodbeni stranka in so veljavne le, če jih podpišeta obe pogodbenici v pisni obliki.

12. člen

Ta pogodba začne veljati z dnem, ko jo podpišeta obe pogodbenici in je sklenjena v dveh (2) izvodih, od katerih prejme delavec en (1) in delodajalec en (1) izvod.

DELAVEC:

Podpis:

Datum:

DELODAJALEC:

Giuliano Nemarnik
direktor

Podpis:

Žig:

Datum: