

Na podlagi:

- 54. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZposS in 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US in 15/22 – ZZUPŠ-1 IN 114/23 – v nadaljevanju ZDR-1,
- Soglasja k uvrstitvi regijskega projekta v dogovor za razvoj regije – projekt »Podjetno nad izzive v Goriški regiji - PONI GORIŠKA«, izdanega s strani Ministrstva za kohezijo in regionalni razvoj,
- Akta o organizaciji in sistematizaciji in organizaciji delovnih mest v RRA SEVERNE PRIMORSKE d.o.o. Nova Gorica z veljavnimi internimi pravilniki skladno z zakonom in Pravilnikom o delovnih razmerjih, plačah in ostalih prejemkih, povezanih z delovnim razmerjem in povezani z delovnim razmerjem družbe ter ostalimi internimi akti družbe (v nadaljevanju: interni pravilnik),

Sklepata

RRA SEVERNE PRIMORSKE Regijska razvojna agencija d.o.o. Nova Gorica, Erjavčeva ulica 2, 5000 Nova Gorica, ID za DDV: SI95877835, ki jo zastopa direktor Matija Ukmar (v nadaljevanju delodajalec)

in

Delavec(ka) (ime/priimek) , rojen(a) xx.xx.xxxx, davčna številka xxxxxxxxx, EMŠO xxxxxxxxxxxxxx, s stalnim prebivališčem (naslov, poštna številka, kraj) (v nadaljevanju delavec(ka))

POGODBO O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

Podjetno nad izzive v Goriški regiji - PONI GORIŠKA, 7. skupina Tolmin

1. člen

(uvodne ugotovitve)

Na podlagi izvajanja projekta »Podjetno nad izzive v Goriški regiji« (v nadaljevanju projekt) v okviru Operativnega programa za izvajanje Evropske kohezijske politike v obdobju 2021-2027«, pod prednostno nalogo 1: Inovacijska družba znanja, Specifični cilj RSO 1.3. Krepitev trajnostne rasti in konkurenčnosti MSP ter ustvarjanje delovnih mest v MSP, med drugim s produktivnimi naložbami (ESRR), ki je delno financiran s strani Evropske unije in sicer iz Evropskega sklada za regionalni razvoj in delno s strani Republike Slovenije, se s to pogodbo sklene delovno razmerje med delavcem(ko) in delodajalcem.

2. člen

(trajanje delovnega razmerja)

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 polni delovni čas za določen čas 4 mesecev (z besedami: štirih mesecev) od 01.02.2026 do vključno 31.5.2026.

3. člen (nastop dela, delovni čas)

Delavec(ka) mora nastopiti delo po tej pogodbi dne 02.02.2026 ob 8. uri, na lokaciji, ki je določen v 5. členu te pogodbe. Če tega dne iz neopravičenih razlogov delavec(ka) ne bo nastopil(la) dela, se šteje, da ni sklenil(la) delovnega razmerja in ta pogodba ne začne veljati.

Polni delovni čas delavca(ke) je 40 ur tedensko in je razporejen na 5 (pet) delovnih dni od ponedeljka do petka po 8 (osem) ur dnevno, od 8.00 do 16.00.

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, ki jih je delavec(ka) prejel(a) na vpogled pred podpisom pogodbe in so delavcu(ki) vedno dostopni v administraciji delodajalca.

4. člen (delovno mesto)

Delavec(ka) je razporejen(a) na delovno mesto UDELEŽENEC V PROJEKTU PONI - Podjetno nad izzive v Goriški regiji.

Delavec(ka) bo opravljal(a) predvsem naslednje naloge:

- aktivno sodelovanje na usposabljanjih in pri delu v programu / projektu,
- identifikacija in razvoj podjetniške ideje, razvoj in testiranje minimalno sprejemljivega produkta,
- izdelava poslovnega načrta in njegova realizacija s predvidenim zaključkom samozaposlitve oziroma ustanovitve poslovnega subjekta in zaposlitev v njem,
- samostojno delo na lastni poslovni ideji oz. delo v skupinah z namenom formiranja poslovnega subjekta ter
- druge naloge, ki jih določi delodajalec.

Delavec(ka) se bo udeležil(a) vseh promocijskih in javnih prireditev, katerih vsebina bo predstavitev programa / projekta.

5. člen (kraj opravljanja dela)

Delo se opravlja na naslovu Trg tigrovcev 1, 5220 Tolmin, s polnim delovnim časom v trajanju 40 ur tedensko ter na terenu.

Delodajalec ima pravico spremeniti kraj zaposlitve v skladu s slovensko zakonodajo.

Delodajalec lahko s sklepom in ob soglasju delavca(ke), odredi delavcu(ki) delo na domu v skladu z 68. členom ZDR-1 ter pred začetkom dela delavca obvesti inšpektorat za delo. Za dneve, ko dela na domu, pripada delavcu regres za prehrano. Delavec se obvezuje, da bo upošteval pri delu na domu vsa pravila varnosti in zdravja pri delu kot izhajajo iz Izjave varnosti z oceno tveganja družbe, predvsem navodila dela s slikovnim zaslonom.

6. člen (plača in ostali prejemki)

Delavcu(ki) se določi plača v višini minimalne plače po Zakonu o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13/10, 92/15, 83/18, 15/21 – ZDUOP), ki znaša na dan podpisa te pogodbe 1.277,72 EUR bruto mesečno. Delavcu(ki) se plača spreminja skladno s spremembami veljavnih predpisov o plačah.

Delavcu(ki) 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(ka) pri opravljanju del na službenem potovanju.

Delavec(ka) ima pravico do sorazmernega dela regresa za letni dopust.

Ob poteku časa, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, delavcu pripada odpravnina v skladu z odločbo 79. člena ZDR-1.

Plača se izplačuje enkrat mesečno v polnem znesku, najpozneje do 18. dne v mesecu za pretekli mesec. V primeru, da je 18. dan v mesecu dela prost dan, se plača delavcu(ki) izplača zadnji delovni dan pred 18. dnem v mesecu.

Plača se izplačuje z nakazilom na transakcijski račun delavca(ke) številka: SI56 _____ odprti pri _____.

7. člen (letni dopust)

Delavec(ka) ima pravico do izrabe 1/12 letnega dopusta za vsak mesec dela v posameznem koledarskem letu.

Dolžino letnega dopusta v posameznem koledarskem letu določi direktor s sklepom, ki ga prejme po podpisu pogodbe. Delavec(ka) bo izkoristil dopust v času trajanja pogodbe o zaposlitvi in po poprejšnjem dogovoru z delodajalcem in njegovi odobritvi.

Delavcu(ki) je zagotovljena izraba pravice do odmora med delom ter izraba pravice do počitka v obsegu in na način, ki ju določajo veljavni zakonski in podzakonski akti.

8. člen (obveznosti delodajalca)

Delodajalec je dolžan delavcu(ki):

- zagotavljati delo, za katerega sta se dogovorila s to pogodbo,
- zagotoviti ustrezno plačilo za opravljanje dela,
- varovati in spoštovati osebnost delavca(ke) in ščititi zasebnost delavca(ke) ter varovati dostojanstvo delavca(ke),
- varovati osebne podatke delavca(ke).

9. člen (obveznosti delavca(ke))

Delavec(ka) je v skladu s predmetno pogodbo o zaposlitvi zavezan(a):

- delo po tej pogodbi opravljati vestno, resno, zavzeto in odgovorno s ciljem, da se v roku 12 mesecev po zaključku usposabljanja samozaposli oziroma zaposli v lastnem poslovnem subjektu;
- upoštevati zahteve in navodila mentorjev v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja;
- udeleževati se vseh izobraževalnih aktivnosti, na katere ga/jo napoti delodajalec;
- udeleževati se vseh aktivnosti in dejavnosti, na katere ga/jo v delovnem času napoti delodajalec;
- pri vseh dopisih in drugih vlogah navajati, 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 2021 – 2027 v Sloveniji, pod Prednostno nalogo 1: Inovacijska družba znanja, Specifični cilj RSO 1.3. Krepitev trajnostne rasti in konkurenčnosti MSP ter ustvarjanje delovnih mest v MSP, med drugim s produktivnimi naložbami (ESRR), ki je delno financiran s strani Evropske unije in sicer iz Evropskega sklada za regionalni razvoj in delno s strani Republike Slovenije,
- spoštovati avtorstvo poslovnih in ostalih ustvarjalnih idej vseh udeležencev projekta;
- vzdržati se vseh ravnanj, s katerim bi lahko nastala poslovna ali druga škoda delodajalcu ali drugim udeležencem projekta;
- podatke, ki mu/ji bodo pri delu zaupani s strani delodajalca ali s katerimi bo pri svojem delu seznanjen(a) na drugačen način in ki bodo imele 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), je zavezan(a) varovati kot poslovno skrivnost in jih ne izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdajati oziroma posredovati tretjim osebam. Dolžnost varovanja poslovnih in drugih skrivnosti zavezuje delavca(ko) tudi po prenehanju delovnega razmerja pri delodajalcu; - poročati delodajalcu o zaposlitvi, samozaposlitvi ali zaposlitvi v lastnem podjetju ter o prejetih državnih pomočeh še dve leti po zaključenem projektu;
- odgovarjati na vprašalnike ipd. za namene sledenja rezultatov oz. ciljev projekta;
- udeleževati se vseh promocijskih in javnih prireditev v okviru promoviranja projekta v celotnem obdobju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ter še eno leto po zaključku sodelovanja v projektu, kar delavec(ka) izrecno sprejema kot svojo zavezo po prenehanju pogodbe o zaposlitvi;
- svojo podjetniško idejo dati delodajalcu na razpolago za promocijske namene projekta v delu, ki ne predstavlja poslovne skrivnosti;
- izvajati program dela, ki mu/ji ga predpiše delodajalec;
- spoštovati predpise in ukrepe s področja varnosti in zdravja pri delu in se seznaniti z notranjimi akti delodajalca;

- vzdržati vsakega ravnanja, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja, in glede na naravo dejavnosti materialno ali moralno škoduje delodajalcu ali bi lahko škodovalo njegovim poslovnim interesom ali bi lahko povzročilo diskriminacijo ali trpinčenje na delovnem mestu;
- dovoliti uporabo svojih osebnih podatkov, vodenih v kadrovske evidenci in v drugih evidencah s področja dela in osebnih prejemkov, za namene, za katere so zbrani.

10. člen

(prenehanje pogodbe in odpovedni rok)

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

Delodajalec lahko delavcu(ki) izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, brez odpovednega roka:

- če delavec(ka) krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja,
- če delavec(ka) naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, kamor sodi tudi nespoštovanje navodil mentorjev in drugih oseb, ki usmerjajo delo delavca(ke) v projektu;
- če je delavec(ka) kot kandidat v postopku izbire predložil lažne podatke ali dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela;
- če delavec(ka) najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih za svojo odsotnost pa ne obvesti delodajalca, čeprav bi to moral(a) storiti,
- če je delavcu(ki) po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali če mu/ji je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep oziroma sankcija za prekršek, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot šest mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten(na) z dela;
- če se delavec(ka) v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo,
- če delavec(ka) v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali brez odobritve pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja,
- če delavec(ka), kljub poprejšnjemu pisnemu opozorilu delodajalca, vztraja pri kršitvah obveznosti iz določbe 9. člena te pogodbe, razen v primeru kršitve 13. alineje.

V primeru iz četrte alineje prejšnjega odstavka, delavcu(ki) preneha pogodba o zaposlitvi s prvim dnevom neopravičene odsotnosti z dela, če se ne vrne na delo do vročitve izredne odpovedi.

11. člen

(veljavna zakonodaja)

S podpisom te pogodbe delavec(ka) izrecno potrjuje, da je bil(a) ob podpisu pogodbe seznanjen(a) s splošnimi akti delodajalca ter da jih na zahtevo lahko dobi kadarkoli dodatno na vpogled v prostorih delodajalca.

12. člen
(uporaba in spremembe pogodbe)

Glede vseh ostalih pravic in obveznosti, ki niso urejene s to pogodbo, se uporabljajo določila ZDR-1 in drugih področnih zakonov in vseh splošnih aktov delodajalca, pri čemer se upoštevajo vsakokratno veljavni zakoni in splošni akti.

Spremembe in dopolnitve te pogodbe se sporazumno urejajo z aneksi k tej pogodbi, razen ob spremembi predpisov, ki urejajo delovna razmerja, izplačila in druge zadeve, ki so v tej pogodbi.

13. člen
(reševanje sporov)

Spore iz te pogodbe bosta stranki reševali sporazumno, če sporazum ne bo mogoč, pa pred sodiščem, pristojnim za delovne spore.

14. člen
(končne določbe)

Pogodba je sestavljena v 2 (dveh) enakih izvodih, od katerih vsaka stranka prejme 1 (en) izvod.

kraj, datum

Nova Gorica, datum

Delavec(ka):
Ime in priimek

Direktor:
Matija Ukmar
RRA SEVERNE PRIMORSKE d.o.o. Nova Gorica

Podpis delavca(ke)

Podpis delodajalca