

SJAJ U TAMI AD BEOGRAD
Žorža Klemansoa 19, Beograd
MB 07223595
PIB 100598109
Datum 18.11.2024. godine

PREDLOG ODLUKE

Na osnovu člana 329 tačke 10 i 10a i 463 Zakona o privrednim društvima, a na predlog Odbora direktora sa sednice održane dana 18.10.2024. godine, i odredbi Statuta Sjaj u tami ad Beograd, Skupština akcionara usvojila je na svojoj sednici održanoj dana 18.11.2024. godine, javnim glasanjem, sa _____ glasova “za”, odnosno _____ % od ukupnog broja akcija sa pravom glasa, sledeću

POLITIKU NAKNADA ČLANOVIMA ODBORA DIREKTORA

SJAJ U TAMI AD BEOGRAD

Član 1.

Poslovna strategija, dugoročni razvoj i održivost Društva

Društvo je u prethodnom periodu obavljalo kao pretežnu delatnost 68.20 iznajmljivanje vlastitih ili iznajmljenih nekretnina i upravljanje njima. Skupština akcionara Društva je na vanrednoj sednici koja je održana dana 08.10.2024. godine donela Odluku o promeni pretežne delatnosti Društva, tako da sada kao pretežnu delatnost obavlja delatnost 68.10 – Kupovina i prodaja vlastitih nekretnina, s tim da može da obavlja i sve druge delatnosti, uključujući i delatnost Iznajmljivanje nekretnina i upravljanje njima, osim onih koje su zakonom zabranjene ili za čije je obavljanje potrebna saglasnost / odobrenje nadležnog organa u skladu sa članom 4 Zakona o privrednim društvima.

U prethodnom periodu Društvo je poslovalo sa gubitkom iskazanim u finansijskim izveštajima, prouzrokovanim, između ostalog, i zbog promena na tržištu nekretnina.

Prema finansijskim izveštajima za 2023. godinu, Društvo je ostvarilo dobit u iznosu od 93.486.088,14 dinara, a koja je iskorišćena u celosti za delimično pokriće akumuliranog gubitka iz ranijih godina, u skladu sa Odlukom skupštine akcionara od 28.06.2024. godine. Naime, tokom poslovne 2023. godine, Društvo je uspostavilo stabilno poslovanje, svi poslovni rashodi su minimizirani, naplata potraživanja je ostvarena u punom kapacitetu. Započeti su poslovi u cilju centralizacije poslovanja i obavljanja delatnosti u okviru Društva, što će smanjiti ukupne troškove, a Društvu doneti neposredne prihode, a ovaj trend je nastavljen i u 2024. godini.

Rezultat rada direktora Društva je ukupna ostvarena dobit, u 2023. godini, u visini od 93.486.088,14 dinara, što predstavlja višestruko povećanje u odnosu na prethodni period i najbolji je rezultat Društva u dosadašnjem poslovanju.

Postavljanjem glavnih ciljeva i njihovim ostvarivanjem, direktor Društva je lično doprineo poslovnom uspehu Društva.

Očekuje se da će u narednom periodu preostali gubitak koji je akumuliran u prethodnom periodu, a koji iznosi 38.662.774,14 dinara biti pokriven u celosti, te se u cilju ostvarivanja poslovnih ciljeva i realizacije poslovne strategije Društva, u sklopu dugoročnog razvoja i održivosti poslovanja, utvrđuje politika naknada članovima Odbora direktora.

Član 2.

Predmet uređenja i pravni okvir

Ova politika naknada daje pravni okvir za utvrđivanje naknada članovima odbora direktora SJAJ U TAMI AD BEOGRAD, Žorža Klemansoa 19 (u daljem tekstu: Društvo), kao javnog akcionarskog društva koje ima jednodomno upravljanje.

Svrha i osnovna načela kojima se rukovodi ova politika naknada su:

- 1) privlačenje i zadržavanja profesionalaca odgovornih za uspešno poslovanje Društva i ostvarivanje poslovne strategije, dugoročnih interesa i održivosti Društva;
- 2) garancija da Društvo dodeljuje naknade zasnovane na uspešnosti, koji će direktore, nagrađivati za njihovu predanost strategiji i radu u interesu Društva, na razumljiv, transparentan i jasan način;
- 3) podsticanje i promocija stručnog upravljanja poslovnim rizicima;
- 4) pravilno i kvalitetno upravljanje sredstvima Društva;
- 5) primena dobre domaće i međunarodne korporativne i poslovne prakse naknada menadžmentu
- 6) vrednovanje stručnosti i odgovornosti;
- 7) motivacija direktora, da postupaju u najboljem dugoročnom interesu Društva, u skladu sa svojim dužnostima, poslovima i zadacima.

Pri utvrđivanju naknada, Društvo primenjuje odredbe Zakona o privrednim društvima, Statuta Društva, ove politike naknada i drugih zakona i opštih akata Društva.

Član 3.

Naknade

Sistem naknada ostalih članova Odbora direktora odvojen od sistema naknada i nagrada izvršnog direktora koji je istovremeno i generalni direktor i u radnom odnosu u Društvu, sa punim radnim vremenom, na neodređeno vreme.

Sistem naknada je koncipiran na sledeći način:

1. Izvršni direktor – generalni direktor

Izvršni direktor, koji je član odbora direktora i zaposlen je u Društvu, na neodređeno vreme, sa punim radnim vremenom, ne prima posebnu naknadu za članstvo u Odboru direktora već prima zaradu, naknadu zarade, eventualna druga primanja i naknadu troškova, bonus za

doprinos poslovnom uspehu poslodavca, u skladu sa vrednovanjem poslova izvršnog direktora u skladu sa Zakonom o radu i ugovorom o radu. Neto zarada direktora iznosiće 30.000,00 eur mesečno, u dinarskoj protivvrednosti po srednjem kursu NBS na dan isplate, sa primenom od 01.12.2024. godine.

Svrha određivanja zarade direktoru je privlačenje i zadržavanje profesionalaca s potrebnim nivoom znanja, veština, iskustva i odgovornosti za poslovođenje i upravljanje Društvom, a uzeto je u obzir: tržišna vrednost posla, složenost i obim poslova koje obavlja direktor, stručnost, učinak i uloga direktora, razvojna perspektiva, važnost, složenost, organizaciona i pravna odgovornost kod preduzimanja radnji, uključujući složenost, odgovornost i druga obeležja poslova i pozicije, tržišne uslove i privredno okruženje, kao i opšte ekonomsko okruženje, tako da se naknada utvrdi kao primerena i pravična.

2. Ostali direktori – članovi Odbora direktora

Ostali direktori članovi Odbora direktora koji nisu u radnom odnosu, će funkciju direktora obavljati :

- Predsednik odbora direktora (Slobodan Zimonjić) uz mesečnu naknadu od 150,00 eur u dinarskoj protivvrednosti po srednjem kursu NBS na dan isplate,
- Član odbora direktora Dimitrije Ristić uz mesečnu naknadu u iznosu od 600,00 eur mesečno, u dinarskoj protivvrednosti po srednjem kursu NBS na dan isplate,

Ugovoreni iznos naknade Društvo ne može jednostrano menjati, ali ga može revidirati prilikom ponovnog imenovanja direktora, odnosno člana odbora, kako bi se obezbedilo da taj iznos bude u skladu sa ovom politikom.

3. Ostale naknade i pogodnosti

Društvo ne uplaćuje članovima Odbora direktora dobrovoljno penzijsko i zdravstveno osiguranje, niti ima program prevmemene penzije.

Društvo prema direktoru koji je u radnom odnosu u Društvu, u vezi sa otpremninom nema nikakve druge obaveze nego prema drugim zaposlenima u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Članovi odbora direktora (nezavisno od toga da li su u radnom odnosu ili funkciju obavljaju van radnog odnosa, nemaju pravo na isplatu otpremnine ili isplatu bilo koje druge naknade ili obeštećenja po osnovu prestanka funkcije, u slučaju razrešenja odnosno prestanka funkcije pre isteka mandata u skladu sa Zakonom o privrednim društvima, bez obzira na razlog, a naročito nemaju pravo na isplatu naknada za članstvo u Odboru direktora koje bi ostvario da je obavljao funkciju do isteka mandata.

Članovi Odbora direktora nemaju pravo na druge naknade po osnovu obavljanja funkcije osim naknada sadržanih u članu 3 ove Politike.

Modeli ugovora o radu ili drugog odgovarajućeg ugovora o angažovanju koji društvo zaključuje sa direktorom, čine sastavni deo ove Politike naknada.

Član 4.

Postupak donošenja, sprovođenja i nadzora nad politikom naknada

Skupština Društva donosi ovu politiku i njene izmene i dopune, na predlog Odbora direktora.

Odluke kojima se usvajaju ova politika i njene izmene i dopune donose se u i objavljuju u skladu sa Zakonom o privrednim društvima, Statutom Društva i ovom politikom.

U cilju održavanja naknade na primerenom nivou, predviđeno je da politika naknada bude predmet periodične analize i posledičnog usklađivanja s potrebama, mogućnostima i interesima Društva, kao i promenama drugih opredeljujućih kriterijuma.

Izveštaj Odbora direktora o oceni iznosa i strukture naknada upućuje se Skupštini akcionara društva.

Društvo je dužno da izveštaj o naknadama objavi na svojoj internet stranici nakon sednice Skupštine na kojoj se raspravljalo o tom izveštaju.

Mogući sukobi interesa uzimaju se u obzir prilikom donošenja odluka o naknadama.

U cilju izbegavanja sukoba interesa, direktor, odnosno član odbora o čijoj naknadi se raspravlja, nema uticaja na tu odluku.

Član 5.

Odstupanje od politike naknada

Društvo može da privremeno odstupa od ove Politike naknada ako je to neophodno jer se položaj Društva značajno pogoršao, odnosno ako to zahteva dugoročna održivost poslovanja Društva ili nepredvidive okolnosti koje mogu bitno nepovoljno uticati na poslovanje Društva, zbog čega dalje isplaćivanje naknada u utvrđenim iznosima ne bi objektivno bilo opravdano i pravično i predstavljalo bi nesrazmeran teret za Društvo.

Primeri kada se smatra da je dozvoljeno odstupanje od ove politike su:

- reorganizacija, finansijsko restrukturiranje, statusne i vlasničke promene u Društvu;
- vanredno smanjenje troškova uzrokovano vanrednim okolnostima na tržištu;
- promene u poslovnoj strategiji Društva;
- promene u zakonodavstvu ili sudskoj praksi u pogledu naknada.

Član 6.

Prelazne i završne odredbe

Ova politika utvrđuje se za period od naredne 4 godine.

Postojeći menadžerski ugovori će se sporazumno uskladiti sa ovom politikom u roku od 15 dana od dana donošenja odluke skupštine o usvajanju ove Politike naknada.

Društvo će sa članovima Odbora direktora zaključiti odgovarajuće ugovore u skladu sa ovom Politikom naknada, prema modelima koji čine Priloge i sastavni deo ove Politike naknada, s tim da će se

postojeći ugovor o radu generalnog direktora od _____ u celosti zameniti odredbama ugovora koji čini Prilog 1 ovog ugovora, u skladu sa odredabama Zakona o radu, sa elementima koji su utvrđeni ovom Politikom naknada.

Ova politika stupa na snagu osmog dana od dana usvajanja, a primenjuje se od 01.12.2024. godine.

Stupanjem na snagu ove Politike naknada prestaje primena prethodne Politike naknada sa svim izmenama i dopunama.

Sastavni deo ove Politike naknada čine Prilozi 1-3.

Ova politika objavljuje se na internet stranici Društva.

U Beogradu, dana _____ godine

ZA SKUPŠTINU

Prilog 1 uz Politiku naknada

Ugovor o radu generalnog direktora

Na osnovu člana 30. i 48. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje) (dalje: Zakon), i odluke skupštine akcionara od dana _____. godine, ugovorne strane

1. **SJAJ U TAMI AD** iz Beograda, ul. Žorža Klemansoa br. 19, matični broj 07223595, PIB 100598109 koga zastupa _____, u skladu sa odlukom Skupštine Društva od _____, (dalje: Poslodavac), i
2. _____, sa prebivalištem / boravištem u _____ boravištem u _____, adresa _____, JMBG _____, stepen i vrsta stručne spreme, zaključuju sledeći:

UGOVOR O RADU/ANEKS UGOVORA O RADU

Član 1

Predmet ovog Ugovora je zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vreme od strane Zaposlenog kod Poslodavca, i regulisanje međusobnih prava, obaveza i odgovornosti između Zaposlenog i Poslodavca iz i po osnovu radnog odnosa.

*Predmet ovog ugovora / aneksa je izmena u celosti ugovora o radu koji je zaključen sa direktorom dana _____ radi usklađivanja sa odredbama Politike naknada i nagrada Društva od 18.11.2024. godine.

Zaposleni će, na radnom mestu Direktor, obavljati sledeće poslove:

- Predstavlja, zastupa i vodi poslovanja Društva
- Utvrđuje predlog plana poslovanja, sprovodi odluke Skupštine Društva
- Donosi akt o organizaciji i sistematizaciji i Pravilnik o radu
- Donosi i druga akta u skladu sa zakonom u svojstvu poslodavca
- Obustavlja od izvršenja pojedinačne odluke i akta koje u skladu sa svojim ovlašćenjima smatra nezakonitim
- Odlučuje o pravima, obavezama i odgovornosti zaposlenih iz radnog odnosa .preduzima mere u slučaju povrde radnih obaveza i kršenja radne discipline zaposlenih
- Vršiti kontrolu i vrednovanja rada zaposlenih
- Daje punomoćja za zastupanje Društva
- Preduzima mere za otklanjanje i sprečavanje pojava nesavesnog poslovanja i drugih oblika neodgovornog odnosa prema radu
- Odlučuje o odmorima i odsustvima zaposlenih
- Donosi odluku o prenosu ovlašćenja na druge zaposlene
- Obavlja i druge poslove u skladu sa Zakonom i osnivačkim aktom Društva.

Član 2.

Zaposleni će obavljati poslove u sedištu društva u Beogradu u ulici Žorža Klemansoa broj 19 ili na drugom mestu prema nalogu poslodavca, u skladu sa zakonom.

Član 3.

Zaposleni zasniva / je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme, sa punim radnim vremenom u trajanju od 40 časova nedeljno i dužan je da stupi na rad _____ godine.

Član 4.

Radno vreme zaposlenog iznosi **40** časova u radnoj nedelji.

Član 5.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu:

- 1) doprinosa na radu : 1 radni dan;
- 2) radnog iskustva:
 - za radno iskustvo od 10 do 20 godina 1 radni dan;
 - za radno iskustvo od 20 do 30 godina 2 radni dana;
 - za radno iskustvo preko 30 godina 3 radnih dana;
- 3) stručne spreme - za VII- VIII stepen stručne spreme 1 radni dan;

Radnim iskustvom iz stava 1. tačka 2) ovog člana smatra se vreme provedeno na radu na poslovima na kojima je zaposleni raspoređen ili sličnim poslovima, po sticanju stručne spreme, odnosno obrazovanja (stepena i vrste) koja se zahteva za obavljanje tih poslova.

Godišnji odmor zaposlenog utvrđen prema kriterijumima iz stava 1. ovog člana ne može biti duži od 23 radna dana u kalendarskoj godini.

Član 6.

Zaposleni u kalendarskoj godini u kojoj zasniva radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos ima pravo na srazmeran godišnji odmor.

Srazmeran godišnji odmor utvrđuje se tako što se zaposlenom utvrdi trajanje punog godišnjeg odmora prema kriterijumima iz ovog ugovora, odredi dvanaestina tako utvrđenog godišnjeg odmora i pomnoži sa brojem meseci rada u toj kalendarskoj godini.

Član 7.

Raspored korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje se na osnovu plana korišćenja godišnjeg odmora koji Poslodavac donosi najkasnije do kraja marta za tekuću godinu. Plan korišćenja godišnjeg odmora donosi se po prethodno obavljenim konsultacijama sa zaposlenima.

Zaposlenom se dostavlja rešenje o korišćenju godišnjeg odmora u rokovima i na način propisan Zakonom.

Zaposleni može da koristi godišnji odmor u dva dela, s tim da prvi deo u trajanju od najmanje dve radne nedelje koristi u tekućoj kalendarskoj godini, a drugi deo najkasnije do 30. juna naredne godine.

Poslodavac može zaposlenom, na njegov zahtev, da odobri korišćenje godišnjeg odmora u više delova, u skladu sa Zakonom.

Zaposlenom se mimo plana korišćenja godišnjeg odmora može odobriti odmor na njegov zahtev, uz saglasnost neposrednog rukovodioca.

Član 8.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u ukupnom trajanju do pet radnih dana u kalendarskoj godini, u slučaju:

- 1) sklapanja braka 2 dana
- 2) porođaja supruge 2 dana
- 3) teže bolesti člana uže porodice 5 dana

Član 9.

Pored plaćenog odsustva iz člana 8. ovog ugovora, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još pet radnih dana u slučaju smrti člana uže porodice, kao i pravo na dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi, računajući dan davanja krvi.

Članom uže porodice smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj.

Član 10.

Poslodavac može zaposlenom da odobri neplaćeno odsustvo na njegov obrazloženi zahtev, ako to ne ometa proces i organizaciju rada kod poslodavca.

Član 11.

Novčani iznos osnovne mesečne zarade zaposlenog na dan zaključenja ovog ugovora iznosi neto 30.000,00 EUR u dinarskoj protivvrednosti po srednjem kursu NBS na dan isplate, za pun mesečni fond sati, i standardni radni učinak.

Član 12.

Osnovna zarade utvrđena je u skladu sa složnošću posla, odgovornostima i uslovima rada poslova zaposlenog.

Član 13.

Zaposleni ima pravo na zaradu po radnom učinku.

Radni učinak određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

Elementi za obračun i isplatu zarade po osnovu radnog učinka su: kvalitet obavljenog posla, ostvaren poslovni rezultat utvrđen zvaničnim finansijskim izveštajima, realizacija postavljenih poslovnih ciljeva, smanjenje troškova, racionalizacija i unapređenje procesa rada, blagovremenost izvršavanja poslova.

Osnovna zarada po osnovu radnog učinka može se uvećati ili umanjiti najviše do 20%.

Član 14.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu za rad, i to:

- rad na dan praznika koji je neradan dan - 110%;

- prekovremeni rad - 26%;

- rad noću - 26%;

- po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca (minuli rad) – 0,4%.

U uvećanje zarade po osnovu minulog rada računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promene, odnosno promene poslodavca (spajanje, pripajanje i odvajanje) i vreme koje je zaposleni proveo u radnom odnosu kod povezanih lica sa poslodavcem (holding, koncern, društvo sa povezanim kapitalom).

Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada utvrđena u skladu sa Zakonom i ovim ugovorom.

Član 15.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradan dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe, odazivanja na poziv državnog organa i u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom.

Član 16.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

1) u visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno;

2) u visini 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 17.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, a ne manje od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, u trajanju utvrđenom u skladu sa Zakonom.

Član 18.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, a ne manje od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, za vreme prekida rada do kojeg je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca zbog neobebeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom.

Član 19.

Zarada se isplaćuje u dva dela, najkasnije do 30 u mesecu za prethodni mesec.

Član 20.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za dolazak na rad i povratak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, odnosno u visini stvarnih troškova prevoza, a prema prijavljenoj adresi na dan zaključenja ugovora o radu.

Kasnija promena adrese ne obavezuje poslodavca da zaposlenom poveća iznos naknade troškova prevoza zaposlenom.

Član 21.

Zaposlenom se obračunava naknada troškova za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu, na način i u visini utvrđenoj propisima kojima se utvrđuje pravo državnih službenika i nameštenika na naknadu ovih troškova.

Član 22.

Zaposleni ima pravo na regres za korišćenje godišnjeg odmora u iznosu od 6.000,00 dinara u jednoj kalendarskoj godini za pun godišnji odmor, a srazmeran iznos regresa za srazmeran godišnji odmor.

Regres se isplaćuje u jednakim mesečnim ratama, po 500,00 dinara, uz svaku zaradu.

Član 23.

Zaposleni ima pravo na mesečni iznos za topli obrok od 250,00 dinara mesečno.

Član 24.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu pri odlasku u penziju u visini dve prosečne zarade isplaćene po zaposlenom u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.

Član 25.

Poslodavac može zaposlenom da obezbedi novčanu pomoć na ime solidarne pomoći u sledećim slučajevima:

- duže i teže bolesti ili povrede na radu;
- za kupovinu lekova;
- za pomoć u troškovima lečenja u zemlji ili inostranstvu;
- za pomoć u slučaju štete od elementarnih nepogoda;
- za pomoć u slučaju smrti roditelja ili staratelja;

Član 26.

Zaposleni odgovara za štetu koju na radu i u vezi sa radom namerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje poslodavcu ili trećem licu.

Ako zaposleni ne pristane da naknadi štetu u utvrđenom roku, o naknadi štete odlučuje nadležni sud.

Član 27.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu, Poslodavac je dužan da mu naknadi štetu u skladu sa zakonom.

Ako se zaposleni i poslodavac ne sporazumeju o naknadi štete, zaposleni ima pravo da naknadu štete zahteva pred nadležnim sudom.

Član 28.

Zaposleni može da se privremeno udalji sa rada, pored drugih slučajeva utvrđenih Zakonom, i ako se tereti za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline kojom se ugrožava imovina veće vrednosti kod poslodavca.

Imovinom veće vrednosti, u smislu stava 1. ovog člana, smatra se imovina preko 10.000,00 dinara.

Član 29.

Radni odnos može da prestane sporazumom zaključenim između zaposlenog i poslodavca.

Sporazumom se utvrđuje datum prestanka radnog odnosa.

Član 30.

Zaposleni može poslodavcu da otkáže ugovor o radu, bez navođenja razloga za otkaz.

Otkaz se daje u pisanoj formi.

Zaposleni je dužan da poslodavcu dostavi otkaz ugovora o radu 30 dana pre dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Član 31.

Zaposlenom prestaje radni odnos u slučajevima utvrđenim zakonom.

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na njegovo ponašanje (nepoštovanje radne discipline, povrede radnih obaveza).

Član 32.

Zaposleni je dužan da radne obaveze izvršava savesno i u predviđenim rokovima; da poštuje radnu disciplinu kod poslodavca; da se pridržava propisanih mera bezbednosti i zdravlja na radu i da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak materijalne štete.

Zaposleni odgovara za povrede radnih obaveza i nepoštovanje radne discipline utvrđene Zakonom drugim propisom i ovim ugovorom.

Član 33.

Zaposleni ne poštuje radnu disciplinu, pored slučajeva utvrđenih Zakonom, i ako:

- Ukoliko odbije da se podvrgne testu da li je pod uticajem alkohola, psihoaktivnih sredstava ili droge.
- Neopravdano kašnjenje na rad, 3 ili više puta u toku meseca.
- Neopravdani izlazak sa rada pre završetka radnog vremena, 3 ili više puta u toku meseca.
- Neopravdani izostanak sa rada, 2 dana u toku meseca ili 3 dana u toku godine.
- Nedolično ponašanje prema zaposlenima, korisnicima usluga, poslovnim partnerima, strankama ili trećim licima
- Izazivanje nereda ili tuče, kao i učestvovanje u tuči u preduzeću

Član 34.

Zaposleni čini povredu radne obaveze, pored slučajeva utvrđenih Zakonom, i ako svojom krivicom učini sledeće povrede radnih obaveza:

- povreda zakona i propisa koje je zaposleni dužan da primenjuje u radu i u vezi sa radom,
- nesavesno, neblagovremeno i nemarno vršenje poslova radnog mesta na koje je raspoređen
- ako je svojim radom prouzrokovao poslodavcu štetu namerno, grubom nepažnjom ili ponovljenim nehatom
- necelishodno i neodgovorno korišćenje sredstava rada (osnovna sredstva, sitan inventar idr.) koja su mu poverena na radu i za obavljanje poslova, kao i korišćenje istih u privatne svrhe,
- zloupotreba položaja i prekoračenje datog ovlašćenja
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije i elementarnih nepogoda i štetnih delovanja otrovnih i drugih opasnih materija
- povreda propisa i neprimenjivanje mera zaštite na radu
- odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili aktom poslodavca
- iznošenje neistinitih podataka ili neistinito prikazivanje poslovanja poslodavca koje može da naruši njegov poslovni ugled
- falsifikovanje zvaničnih dokumenata poslodavca i drugih pravnih i fizičkih lica, od kojih zavisi nastanak, trajanje i prestanak nekog prava zaposlenih ili poslodavca
- pronevera ili posluga novcem iz kase ili uzimanje istog na zajam
- unovčavanje sredstava plaćanja ili zloupotreba istih u nameri da sebi ili drugom pribavi materijalnu korist

- davanje netačnih podataka koji su uticali na donošenje odluke kod poslodavca
- davanje netačnih podataka koji su zaposlenog doveli u stanje zablude u pogledu korišćenja prava iz rada i po osnovu rada,
- falsifikovanje novčanih dokumenata
- ako zaposleni zanemaruje svoje obaveze ili ih izvršava nesavesno ili sebe dovodi u stanje psihofizičke nesposobnosti za rad, ili ako u vršenju svojih radnih obaveza čini nepravilnosti koje mogu uticati na bezbednost sopstvenu, ostalih zaposlenih kao i drugih lica
- dolazak na rad pod dejstvom alkohola ili drugih narkotičkih sredstava, ili njihova zloupotreba u toku rada
- ako vrši poslove za koje nema potrebna ovlašćenja
- ako izdaje dokumenta za koje nema ovlašćenje ili to nije odobrilo ovlašćeno lice
- neovlašćeno iznošenje i korišćenje podataka koje je zaposleni saznao na radu i u vezi sa radom u preduzeću.

Član 35.

Otkazni rok u slučaju otkaza ugovora o radu zbog neostvarivanja rezultata rada iznosi:

- 1) osam dana - ako je zaposleni navršio do 10 godina staža osiguranja;
- 2) 15 dana - ako je zaposleni navršio do 20 godina staža osiguranja;
- 3) 30 dana - ako je zaposleni navršio do 20 godina staža osiguranja.

Član 36.

Ako nastane spor između poslodavca i zaposlenog, poslodavac i zaposleni mogu da sporna pitanja reše sporazumno.

Sporna pitanja rešava arbitar, koga sporazumno određuju poslodavac i zaposleni.

Predlog za rešavanje spornog pitanja u pisanoj formi mogu podneti i poslodavac i zaposleni, u roku od tri dana od dana dostavljanja rešenja zaposlenom.

Odluka arbitra je konačna i obavezuje strane u sporu - poslodavca i zaposlenog.

Član 37.

Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kada je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni ili predstavnik sindikata - po ovlašćenju zaposlenog, može da pokrene spor pred nadležnim sudom u roku od 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.

Član 38.

Direktor je dužan da prijavi poslove i radnje u kojima postoji lični interes i da poštuje zabranu konkurencije za vreme trajanja funkcije i 2 godine nakon prestanka obavljanja funkcije člana Odbora direktora, s tim da zabrana konkurencije ne obuhvata povezana društva sa ovim Društvom.

Direktor je dužan da izbegava sukob interesa sa Društvom, u skladu sa Zakonom o privrednim društvima;

Direktor je saglasan da sve informacije o poslovanju Društva koje sazna pri obavljanju ove funkcije tretira strogo poverljivo kao i da čuva poslovne tajne Društva za vreme trajanja radnog odnosa i obavljanja funkcije i pet godina nakon prestanka istog.

U slučaju kršenja napred navedenih obaveza, Direktor je dužan da Društvu nadoknadi prouzrokovanu štetu.

Član 39.

Na sva prava, obaveze i odgovornosti koje nisu uređene ovim ugovorom primenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i drugih propisa.

Član 40.

Ovaj ugovor sačinjen je u 3 (tri) istovetna primerka, od kojih 2 (dva) zadržava poslodavac, a 1 (jedan) zaposleni.

U Beogradu, dana _____. godine

ZAPOSLENI

ZA POSLODAVCA

Prilog 2 Uz Politiku naknada

Na osnovu odredbi člana 329 stav 1 tačke 10 i 10a, Zakona o privrednim društvima i odgovarajuće odluke Skupštine akcionara o usvajanju Politike naknada SJAJ U TAMI AD BEOGRAD, sadžane u zapisniku sa sednice Skupštine akcionara od _____, zaključuje se između:

SJAJ U TAMI AD BEOGRAD, sa sedištem u Beogradu, Žorža Klemansoa 19 (u daljem tekstu: Društvo)
i

g-dina **Dimitrija Ristića**, državljanin Republike Srbije, sa JMBG _____, sa prebivalištem / boravištem _____

UGOVOR

1. Ovim Ugovorm regulišu se međusobna prava i obaveze između ugovornih strana a povodom obavljanja funkcije člana Odbora direktora u Društvu, od strane g-dina _____ .
2. Član Odbora direktora se obavezuje da funkciju člana Odbora direktora obavlja savesno, sa pažnjom dobrog privrednika, u skladu sa pravilima struke, pozitivnim propisima, Osnivačkim aktom i Statutom, drugim internim aktima Društva.
3. Član Odbora direktora je dužan da prijavi poslove i radnje u kojima postoji lični interes i da poštuje zabranu konkurencije za vreme trajanja funkcije i 2 godine nakon prestanka obavljanja funkcije člana Odbora direktora, s tim da zabrana konkurencije ne obuhvata povezana društva sa ovim Društvom.
4. Član odbora direktora je dužan da izbegava sukob interesa sa Društvom, u skladu sa Zakonom o privrednim društvima;
5. Član odbora direktora je saglasan da sve informacije o poslovanju Društva koje sazna pri obavljanju ove funkcije tretira strogo poverljivo kao i da čuva poslovne tajne Društva za vreme trajanja ovog ugovora i pet godina nakon prestanka istog.
6. Član Odbora direktora je saglasan da funkciju obavlja uz mesečnu naknadu od 600,00 eur neto u dinarskoj protivvrednosti po srednjem kursu NBS na dan isplate, uplatom na tekući račun broj _____ kod _____ banke.
7. Članu odbora direktora prestaje mandat u skladu sa odredbama Zakona o privrednim društvima.
8. U slučaju razrešenja pre isteka mandata ili prestanka mandata po bilo kom drugom osnovu, bez obzira na razlog, član Odbora direktora nema pravo na bilo kakvu otpremninu, odnosno nadoknadu.
9. Članu odbora direktora Društvo ne uplaćuje dobrovoljno penzijsko i invalidsko osiguranje, niti član ima bilo kakve druge naknade osim onih koje su utvrđene Politikom naknada i ovim Ugovorom.
10. Potpisom ovog Ugovora, član odbora direktora potvrđuje da je upoznat i da prihvata Politiku naknada članovima Odbora direktora važeću u Društvu.

11. Eventualne izmene i dopune ovog Ugovora, uključujući i produženje istog, se mogu vršiti Aneksima uz isti, ukoliko budu prethodno odobrene od strane Skupštine društva;
12. Sve eventualne nesporazume, proistekle iz ili po osnovu ovog Ugovora, ugovorne strane će pokušati da reše mirnim putem, sporazumno, ukoliko to nije moguće, nadležan je stvarno nadležni sud u Beogradu.
13. Ovaj Ugovor je sačinjen u 2 istovetna primerka, na srpskom jeziku, po jedan za svaku ugovornu stranu.

ZA SJAJ U TAMI AD

Član Odbora direktora

Prilog 3 uz Politiku naknada

Na osnovu odredbi člana 329 stav 1 tačke 10 i 10a, Zakona o privrednim društvima i odgovarajuće odluke Skupštine akcionara o usvajanju Politike naknada SJAJ U TAMI AD BEOGRAD, sadžane u zapisniku sa sednice Skupštine akcionara od _____, zaključuje se između:

SJAJ U TAMI AD BEOGRAD, sa sedištem u Beogradu, Žorža Klemansoa 19 (u daljem tekstu: Društvo)
i

g-dina **Slobodana Zimonjića**, državljanin Republike Srbije, sa JMBG _____, sa prebivalištem / boravištem _____

UGOVOR

1. Ovim Ugovorm regulišu se međusobna prava i obaveze između ugovornih strana a povodom obavljanja funkcije člana Odbora direktora u Društvu i predsednika odbora direktora od strane g-dina Slobodana Zimonjića.
2. Član Odbora direktora se obavezuje da funkciju člana Odbora direktora obavlja savesno, sa pažnjom dobrog privrednika, u skladu sa pravilima struke, pozitivnim propisima, Osnivačkim aktom i Statutom, drugim internim aktima Društva.
3. Član Odbora direktora je dužan da prijavi poslove i radnje u kojima postoji lični interes i da poštuje zabranu konkurencije za vreme trajanja funkcije i 2 godine nakon prestanka obavljanja funkcije člana Odbora direktora, s tim da zabrana konkurencije ne obuhvata povezana društva sa ovim Društvom.
4. Član odbora direktora je dužan da izbegava sukob interesa sa Društvom, u skladu sa Zakonom o privrednim društvima;
5. Član odbora direktora je saglasan da sve informacije o poslovanju Društva koje sazna pri obavljanju ove funkcije tretira strogo poverljivo kao i da čuva poslovne tajne Društva za vreme trajanja ovog ugovora i pet godina nakon prestanka istog.
6. Član Odbora direktora je saglasan da funkciju obavlja uz mesečnu naknadu od 600,00 eur neto u dinarskoj protivvrednosti po srednjem kursu NBS na dan isplate, uplatom na tekući račun broj _____ kod _____ banke.
7. Članu odbora direktora prestaje mandat u skladu sa odredbama Zakona o privrednim društvima.
8. U slučaju razrešenja pre isteka mandata ili prestanka mandata po bilo kom drugom osnovu, bez obzira na razlog, član Odbora direktora nema pravo na bilo kakvu otpremninu, odnosno nadoknadu.
9. Članu odbora direktora Društvo ne uplaćuje dobrovoljno penzijsko i invalidsko osiguranje, niti član ima bilo kakve druge naknade osim onih koje su utvrđene Politikom naknada i ovim Ugovorom.
10. Potpisom ovog Ugovora, član odbora direktora potvrđuje da je upoznat i da prihvata Politiku naknada članovima Odbora direktora važeću u Društvu.
11. Eventualne izmene i dopune ovog Ugovora, uključujući i produženje istog, se mogu vršiti Aneksima uz isti, ukoliko budu prethodno odobrene od strane Skupštine društva;

12. Sve eventualne nesporazume, proistekle iz ili po osnovu ovog Ugovora, ugovorne strane će pokušati da reše mirnim putem, sporazumno, ukoliko to nije moguće, nadležan je stvarno nadležni sud u Beogradu.
13. Ovaj Ugovor je sačinjen u 2 istovetna primerka, na srpskom jeziku, po jedan za svaku ugovornu stranu.

ZA SJAJ U TAMI AD

Član Odbora direktora