



FINTEL ENERGIJA AD

Na osnovu člana 398. stav 1. tačka 15 Zakona o privrednim društvima odbor direktora FINTEL ENERGIJA AD BEOGRAD, na sednici održanoj u Beogradu, dana 07.04.2023. godine doneo je

ODLUKU

Član 1.

Prihvata se predlog akcionara privrednog društva FINTEL ENERGIJA GROUP SPA, Enrico Fermi 19, Pollenza, registarski broj: 02658620402 o donošenju drugačije odluka o usvajanju promene politike naknada članovima odbora direktora društva u odnosu na onu koja je predložena od strane odbora direktora odlukom od 27.03.2023. godine.

Član 2.

Predlaže se skupštini društva donošenje sledeće odluke:

1. Menja se stav 3 Politike naknada društva, te isti sada glasi:

“Neizvršnim direktorima se isplaćuje naknada u iznosu od 750 EUR po održanoj sednici odbora direktora, ako je direktor fizički prisustvovao sednici, odnosno 250 EUR ako je direktor u radu sednice učestvovao pisanim ili elektronskim putem, telefonom, telegrafom, telefaksom ili upotrebom drugih sredstava audio-vizuelne komunikacije, s tim da je maksimalni iznos naknade 3.000 EUR godišnje. Izvršnom direktoru koji je u radnom odnosu utvrđuje se naknada u bruto 1 iznosu i to na ime osnovne zarade, u visini od 230 EUR u dinarskoj protivvrednosti po srednjem kursu NBS na dan obračuna. Društo ne daje naknadu u akcijama.”

2. Menja se stav 6 Politike naknada društva, te isti sada glasi:

Društvo sa izvršnim direktorom zaključuje ugovor o radu a sa neizvršnim direktorima ne zaključuje ugovore o radu već ugovor o angažovanju, tj. ugovore o međusobnim pravima i obavezama direktora i društva.

3. Menja se član 4 Modela ugovora o međusobnim pravima i obavezama direktora i društva koji čini sastavni deo Politike naknada društva, te isti sada glasi:

“Direktor ima pravo na naknadu za svoj rad u visini 750 EUR po održanoj sednici odbora direktora, ako je direktor fizički prisustvovao sednici, odnosno 250 EUR ako je direktor u radu sednice učestvovao pisanim ili elektronskim putem, telefonom, telegrafom, telefaksom ili upotrebom drugih sredstava audio-vizuelne komunikacije, s tim da je





FINTEL ENERGIJA AD

maksimalni iznos naknade 3.000 EUR godišnje .

Naknada za rad isplaćuje se u roku od dva meseca od dana održavanja sednice odbora direktora

Osим naknade iz stava 1. ovog člana, direktor nema pravo na druge naknade.”

4. Dodaje se Model ugovora o radu između izvršnog direktora i Društva

Model ugovora o radu između izvršnog direktora i društva

Na osnovu člana 30. do člana 33. 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), zaključuje se sledeći:

UGOVOR O RADU

Između:

POSLODAVCA: „FINTEL ENERGIJA” a.d. Beograd, Masarikova 5, 21.sprat, Beograd, koga zastupa direktor _____,

i

1. ZAPOSLENOG: _____, JMBG _____ sa prebivalištem u _____, ul. _____ br. _____, (dalje: **Direktor**)

Član 1.

Zaposleni zasniva radni odnos kod poslodavca na određeno vreme u trajanju od godinu dana, počev od _____ godine, do _____ godine

Član 2.

Zaposleni će na radnom mestu „Direktor društva“ obavljati sledeće poslove i radne zadatke:





- *Direktor Društva organizuje i rukovodi procesom rada, vodi poslovanje Društva i odgovoran je za zakonitost rada Društva.*
- *Direktor je odgovoran za uredno vođenje poslovnih knjiga i unutrašnji nadzor poslovanja, u skladu sa Zakonom.*
- *Direktor zastupa Društvo sa neograničenim ovlašćenjima. Direktor Društva može, u okviru svojih ovlašćenja, dati drugom licu pismeno punomoćje za zastupanje Društva. Kao zastupnik Društva, direktor Društva je ovlašćen da zaključuje sve ugovore i vrši sve druge pravne radnje, bez bilo kakvih ograničenja vezanih za vrstu ili vrednost kao i da zastupa Društvo pred sudovima i drugim organima.*
- *Direktor obavlja i sve druge zadatke i odgovornosti koje mu Poslodavac – član Društva može dodeliti.*
- *Unapređenje organizacije i svih poslovnih procesa.*
- *Obezbeđuje odgovarajuće resurse i procese koji se koriste za povećanje nivoa učinka Poslodavca.*
- *Uvođenje novih zaposlenih u posao i razvoj zaposlenih.*
- *Analiza i praćenje učinka zaposlenih.*

Zaposleni radi sa nepunim radnim vremenom, u trajanju od 4 (četiri) časa dnevno, a 20 (dvadeset) časova nedeljno.

Zaposleni će obavljati poslove u Beogradu, kao i drugim mestima prema potrebama posla.

Član 3.

Zaposleni može u toku rada biti raspoređen na drugo radno mesto, odnosno u drugo mesto rada, sve u skladu sa Zakonom o radu i opštim aktom poslodavca.

Član 4.

Novčani iznos osnovne zarade zaposlenog za poslove za koje je zaključen ovaj ugovor, utvrđuje se u bruto 1 iznosu i to na ime osnovne zarade, u visini od 230.00 EUR u dinarskoj protivvrednosti po srednjem kursu NBS na dan obračuna.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova, naknadu zarade i druga primanja u skladu sa zakonom i Pravilnikom o radu poslodavca.

Zarada zaposlenog se isplaćuje u rokovima predviđenim Pravilnikom o radu.





Član 5.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor, te na plaćeno i neplaćeno odsustvo u trajanju određenom Zakonom o radu i Pravilnikom o radu poslodavca.

Član 6.

U slučaju kršenja klauzule zabrane konkurencije (sa sadržajem određenim zakonom), poslodavac ima pravo da zahteva naknadu štete od zaposlenog.

Član 7.

Poslodavac se obavezuje da obezbedi uslove rada i organizuje rad radi bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom, propisanim merama i normativima zaštite na radu.

Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mera zaštite na radu i propisanih mera zaštite od požara.

Član 8.

Zaposleni je u obavezi da čuva svaku poslovnu informaciju koju sazna u vršenju poslova, a naročito poslovnu ili drugu tajnu i informaciju čije bi otkrivanje moglo da šteti interesima poslodavca.

Poslovnom tajnom smatra se i svaki podatak koji je kao takav definisan opštim aktom poslodavca.

Zabrana odavanja poslovne tajne postoji i po prestanku radnog odnosa, bez vremenskog ograničenja.

Zabrana odavanja poslovne tajne obuhvata, ali nije ograničena, na obavezu zaposlenog da ne odaje i da ne komentariše svoju zaradu i druga primanja, kao i zarade i druga primanja drugih zaposlenih, kao i zabranu kopiranja ili iznošenja bilo koje dokumentacije bez prethodnog odobrenja poslodavca.

Odavanje poslovne tajne predstavlja grubo kršenje radne obaveze i razlog je za otkaz Ugovora o radu od strane poslodavca, u skladu sa Zakonom.

Ukoliko je odavanjem poslovne tajne poslodavcu naneta šteta, poslodavac ima pravo na naknadu prouzrokovane štete.





Član 9.

Zaposlenom prestaje radni odnos u slučajevima predviđenim zakonom i Pravilnikom o radu poslodavca.

Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj Ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom, opštim aktom poslodavca i ovim Ugovorom.

Ukoliko radni odnos prestaje otkazom od strane zaposlenog, zaposleni dostavlja otkaz Ugovora o radu Poslodavcu u pisanom obliku 30 dana pre dana koji zaposleni navede kao dan prestanka radnog odnosa.

Ukoliko zaposleni raskine ovaj Ugovor pre isteka ugovorenog otkaznog roka od mesec dana, u obavezi je da plati poslodavcu ugovornu kaznu u visini jedne mesečne neto zarade zaposlenog.

Član 10.

Poslodavac može zaposlenom otkazati ovaj Ugovor ukoliko postoji opravdan razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo/no ponašanje i potrebe poslodavca.

Poslodavac može zaposlenom otkazati ovaj Ugovor u sledećim slučajevima:

- 1) ako je utvrđeno da ne ostvaruje rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;*
- 2) ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze ili radne discipline utvrđene zakonom, Pravilnikom o radu ili ovim Ugovorom.*

Član 11.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze i to:





- *neizvršavanje ili nesavesno, namerno ili neblagovremeno vršenje radnih dužnosti i obaveza;*
- *nezakonito raspolaganje sredstvima poslodavca;*
- *zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja;*
- *odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili opštim aktom poslodavca;*
- *ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojima se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza;*

- *neceleshodno ili neodgovorno korišćenje sredstava rada;*
- *falsifikovanje novčanih i drugih dokumenata;*
- *protivpravno prisvajanje stvari ili imovine poslodavca u nameri da sebi ili drugome pribavi protivpravnu imovinsku korist;*
- *davanje netačnih podataka, ako je to bilo od bitnih uticaja na donošenje odluke poslodavca*
- *namerno prouzrokovanje štete poslodavcu,*
- *iznošenje ili prenošenje netačnih činjenica u nameri da se drugom zaposlenom ili poslodavcu umanji ugled,*
- *davanje netačnih podataka u vezi sa ostvarivanjem prava iz radnog odnosa;*

- *namerno prouzrokovanje odgovornosti poslodavca za privredni prestup ili prekršaj;*
- *neovlašćena upotreba memoranduma, pečata ili drugog dokumenta poslodavca;*
- *odbijanje zaposlenog da obavlja poslove radnog mesta na koje je raspoređen ili odbijanje naloga neposrednog rukovodioca bez opravdanih razloga;*
- *propuštanje radnje, čime se ometa ili onemogućava proces rada;*
- *prikrivanje izvršenja povrede radne obaveze;*
- *svaka radnja ili propuštanje radnje u nameri da se onemogući pravilno funkcionisanje rada i poslovanja;*
- *onemogućavanje drugog zaposlenog da izvršava svoje obaveze;*
- *odbijanje poslovne saradnje sa drugim zaposlenima zbog lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga.*

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu ostalih radnih obaveza koje na osnovu člana 179. Zakona o radu i na osnovu Pravilnika o radu predstavljaju osnov za otkaz ugovora o radu od strane poslodavca.

Član 12.





Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu i to:

- *ako zaposleni dolazi na rad u pijanom stanju ili pod dejstvom droge ili uživa alkohol ili druga opojna sredstva koja smanjuje radnu sposobnost u toku radnog vremena;*
- *ako zaposleni neopravdano izostaje sa posla 3 radna dana uzastopno, odnosno 5 radnih dana s prekidima u toku 12 meseci, kao i u svim drugim slučajevima kad je ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca;*

- *ako izaziva nered ili učestvuje u tuči u prostorijama poslodavca ili na službenom putu;*
- *ako zaposleni učini krivično delo na radu ili u vezi sa radom;*
- *ako se zaposleni ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka za neplaćeno odsustvo ili mirovanje radnog odnosa u smislu zakona o radu;*
- *ako zaposleni zloupotrebi bolovanje, odnosno svako odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;*
- *ako zaposleni odbije zaključenje aneksa Ugovora o radu, u skladu sa Zakonom;*

- *ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla.*

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu i zbog ostalih povreda radne discipline koje na osnovu člana 179. Zakona o radu i na osnovu Pravilnika o radu predstavljaju osnov za otkaz ugovora o radu od strane poslodavca.

Član 13.

Posebna prava i obaveze vezana za profesionalno usavršavanje zaposlenog, koje finansira poslodavac, za vreme trajanja ovog Ugovora, ugovorne strane regulisaće zaključenjem posebnog Ugovora o regulisanju međusobnih prava i obaveza.

Član 14.

U slučaju prestanka radnog odnosa, na osnovu otkaza od strane poslodavca ili zaposlenog, zaposleni je u obavezi da u skladu sa pravilima i procedurama poslodavca:

- *reguliše sva materijalno-tehnička zaduženja sa nadležnim sektorom poslodavca;*





FINTEL ENERGIJA AD

- *da prema poslodavcu izmiri druge preuzete obaveze.*

Član 15.

Na sve drugo što nije posebno regulisano ovim Ugovorom, primenjuju se odredbe zakona, Pravilnika o radu i drugih opštih akata poslodavca.

Član 16.

Ovaj Ugovor je zaključen u 4 (četiri) istovetna primerka, od kojih 1 (jedan) primerak zadržava Zaposleni, a 3 (tri) primerka zadržava Poslodavac.

5. Odredbe Politke naknada koje su izmenjene ovom odlukom se stavljaju van snage i neće se primenjivati.

Prečišćen tekst Politke naknada čini sastavni deo ove Odluke.

Ova odluka stupa na snagu osmog dana od dana donošenja.

Član 3.

Predlog odluke o usvajanju promene politike naknada članovima odbora direktora društva će se dostaviti akcionarima koji imaju pravo na učešće u radu skupštine na način predviđen u članu 335. Zakona o privrednim društvima.

Predsednik odbora direktora


Claudio Nardone