

Na osnovu člana 247. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 24/05, 61/05 i 54/09), Sindikalna organizacija samostalnog sindikata JP "Nacionalni park Tara", Bajina Bašta, poslodavac JP "Nacionalni park Tara", Bajina Bašta i Vlada (u daljem tekstu: učesnici kolektivnog ugovora), zaključuju

**KOLEKTIVNI UGOVOR  
JAVNOG PREDUZEĆA "NACIONALNI PARK TARA" BAJINA BAŠTA**

**(Sl. glasnik RS br. 70/12)**

**Osnovni tekst na snazi od 31/07/2012 , u primeni od 31/07/2012**

**I. OSNOVNE ODREDBE**

**Član 1.**

(1) Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se, u skladu sa zakonom, prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih, međusobni odnosi učesnika ugovora, postupak izmena i dopuna ovog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca.

(2) Na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih, koja nisu uređena ovim ugovorom, primenjuju se odredbe zakona, ratifikovane međunarodne konvencije, drugi propisi i odgovarajući akti poslodavca.

**Član 2.**

Učesnici ugovora i zaposleni su dužni da se pridržavaju prava i obaveza utvrđenih zakonom, ovim ugovorom, ugovorom o radu i odgovarajućih akata poslodavca.

**II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

**Član 3.**

Pored opštih uslova predviđenih Zakonom, lice koje zasniva radni odnos sa poslodavcem mora da ispunjava i posebne uslove predviđene Zakonom i Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

**Član 4.**

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa zaposlenim, donosi poslodavac, na osnovu akta o sistematizaciji poslova.

**1. Ugovor o radu**

**Član 5.**

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

- (2) Ugovor o radu zaključuju zaposleni i poslodavac.
- (3) Ugovor o radu može da se zaključi na neodređeno ili određeno vreme.
- (4) Ugovor o radu za poslodavca potpisuje direktor ili lice koje on ovlasti.

### **Član 6.**

(1) Ugovor o radu sadrži sledeće elemente:

- 1) naziv i sedište poslodavca,
- 2) ime i prezime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog,
- 3) vrstu i stepen stručne spremlje zaposlenog,
- 4) vrstu i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja,
- 5) mesto rada,
- 6) način zasnivanja radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme),
- 7) trajanje ugovora o radu na određeno vreme,
- 8) dan početka rada,
- 9) radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno),
- 10) novčani iznos osnovne zarade i elemente za utvrđivanje radnog učinka, naknade zarade i druga primanja zaposlenog,
- 11) rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo,
- 12) pozivanje na Kolektivni ugovor, odnosno Pravilnik o radu koji je na snazi i
- 13) trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena.

(2) Pored navedenih, ugovorom o radu se mogu ugovoriti i druga prava i obaveze.

### **Član 7.**

Poslodavac može zaposlenom ponuditi izmenu ugovorenih uslova rada aneksom ugovora o radu u slučajevima predviđenim zakonom.

## **2. Radni odnos na određeno vreme**

### **Član 8.**

Radni odnos na određeno vreme zasniva se u slučajevima sezonskih poslova, rada na određenom projektu, povećanja obima posla koji traje određeno vreme - za vreme trajanja tih poslova, radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog, kao i u slučajevima predviđenim Programom poslovanja.

## **3. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom**

**Član 9.**

(1) Radni odnos se može zasnovati i sa nepunim radnim vremenom pod uslovom da su aktom o organizaciji i sistematizaciji poslova utvrđeni poslovi sa nepunim radnim vremenom.

(2) Poslovi sa nepunim radnim vremenom mogu se utvrditi pod uslovom da postoji potreba za obavljanje poslova u manjem obimu od punog radnog vremena, a to je neophodno zbog organizacije i prirode posla.

(3) Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima sva prava iz radnog odnosa, srazmerno vremenu provedenom na radu.

**4. Pripravnici****Član 10.**

(1) Poslodavac može da zasnuje radni odnos sa licem koje prvi put zasniva radni odnos, u svojstvu pripravnika, za zanimanje za koje je to lice steklo određenu vrstu i stepen stručne sprema, ako je to kao uslov za rad na određenim poslovima utvrđeno zakonom ili pravilnikom.

(2) Pripravnički staž traje:

1) za lica sa SSS (srednjom stručnom spremom - IV stepen) - 6 meseci;

2) za lica sa VŠ (višom školskom spremom - VI stepen) i lica sa završenim studijima prvog stepena (osnovnim akademskim i osnovnim strukovnim studijima) - 12 meseci;

3) za lica sa VSS (visokom stručnom spremom - VII stepen) i lica sa završenim studijima drugog stepena (master akademskim, specijalističkim strukovnim i specijalističkim akademskim studijima) - 12 meseci.

**III. OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE****Član 11.**

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje u skladu sa planom i programom obrazovanja i kada to zahteva potreba procesa rada i uvođenja novog načina i organizacije rada.

(2) Posebnim aktom, koji donosi poslodavac, uređuju se prava i obaveze zaposlenih kod poslodavca, u vezi sa svim oblicima obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja.

(3) Međusobna prava i obaveze između poslodavca i zaposlenog koji je upućen na stručno osposobljavanje i usavršavanje uređuju se posebnim ugovorom.

(4) Izdaci iz st. 1. i 2. ovog člana predviđaju se Programom poslovanja Poslodavca.

**IV. RADNO VREME, ODMORI I ODSUSTVA****1. Radno vreme****Član 12.**

(1) Radno vreme iznosi 40 sati nedeljno (puno radno vreme).

(2) Poslodavac donosi odluku o rasporedu radnog vremena, početku kao i završetku za sve zaposlene u JP "Nacionalni park Tara".

### **Član 13.**

(1) Na zahtev poslodavca, zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena: u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran (u daljem tekstu: prekovremeni rad).

(2) Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam sati nedeljno, niti duže od četiri sata dnevno po zaposlenom.

(3) Odluku o prekovremenom radu donosi poslodavac.

### **Član 14.**

(1) Prekovremeni rad se ne može odrediti:

- 1) zaposlenoj za vreme poslednjih osam nedelja trudnoće;
- 2) zaposlenom s detetom do tri godine života;
- 3) samohranom roditelju koji ima dete do sedam godina ili dete koje je težak invalid;
- 4) zaposlenom mlađem od 18 godina;
- 5) zaposlenom kome bi, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, takav rad mogao pogoršati zdravstveno stanje.

(2) Zaposlenima iz stava 1. tač. 2) i 3) ovog člana može se odrediti prekovremeni rad samo na osnovu njihove pisane saglasnosti.

### **Član 15.**

(1) Poslodavac može, posebnom pismenom odlukom u skladu sa zakonom, da izvrši preraspodelu radnog vremena kada to zahteva priroda delatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenog posla u utvrđenim rokovima.

(2) Preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od punog radnog vremena.

(3) U slučaju preraspodele radnog vremena, radno vreme ne može da traje duže od 60 sati nedeljno.

## **2. Godišnji odmor**

### **Član 16.**

(1) Za svaku kalendarsku godinu zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

(2) Dužinu i vreme korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje ovlašćeno lice, na osnovu kriterijuma utvrđenih zakonom i ovim ugovorom, a na osnovu plana korišćenja godišnjih odmora.

(3) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava:

- 1) po osnovu doprinosa u radu, odnosno stručne spreme zaposlenog:
  - za I grupu poslova (srednja stručna sprema) - 2 radna dana i
  - za II grupu poslova (VŠ - VI stepen, VSS - VII stepen, prvi ili drugi stepen akademskih ili strukovnih studija) - 3 radna dana;
- 2) po osnovu uslova rada, radna mesta:
  - motorni sekač - 2 radna dana,
  - vozač teretnog motornog vozila - 2 radna dana,
  - vozač zglobnog traktora - 2 radna dana i
  - rukovalac građevinskih mašina - 2 radna dana;
- 3) po osnovu radnog staža:
  - za svakih navršenih 5 godina rada provedenih u radnom odnosu na dan 31. decembra prethodne godine - 1 radni dan;
- 4) po drugim kriterijumima:
  - invalidnosti - 1 radni dan i
  - status roditelja deteta do 14 godina - 1 radni dan po detetu.

### **Član 17.**

Godišnji odmor po svim osnovima utvrđenim u članu 16. ne može biti duži od 30 radnih dana.

### **Član 18.**

(1) Ako krivicom poslodavca zaposleni ne iskoristi godišnji odmor, ima pravo na naknadu štete u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca.

(2) Visina štete se utvrđuje srazmerno broju dana neiskorišćenog odmora.

## **3. Plaćeno odsustvo**

### **Član 19.**

(1) Zaposleni ima pravo, na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), do 7 radnih dana u toku kalendarske godine, u slučajevima predviđenim Zakonom o radu.

(2) Pored odsustva iz stava 1. ovog člana, zaposleni imaju pravo na plaćeno odsustvo i u slučaju:

- stupanja zaposlenog u brak - 5 radnih dana,
- stupanja u brak člana uže porodice - 3 radna dana,
- smrti roditelja, braće i sestara zaposlenog, ili bračnog druga zaposlenog, koji ne živi u zajedničkom domaćinstvu sa zaposlenim - 2 radna dana,

- učešća na sportskim i kulturnim takmičenjima u organizaciji reprezentativnih sindikata u zemlji i inostranstvu - do 5 radnih dana,
- selidbe na području istog naseljenog mesta - 2 radna dana,
- selidbe iz jednog u drugo naseljeno mesto - 4 radna dana i
- otklanjanje štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom - 3 radna dana.

(3) Pored prava, na odsustvo iz st. 1. i 2. ovog člana, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo, ali isključivo na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove:

- zbog nege teže obolelog člana uže porodice, na osnovu nalaza nadležne organizacije - do 30 radnih dana i
- zbog odlaska zaposlenog na oporavak i zdravstvenu rehabilitaciju po uputu zdravstvene ustanove - do 15 radnih dana.

#### **Član 20.**

(1) Plaćeno odsustvo zaposleni može da koristi isključivo u vreme nastanka događaja koji predstavlja osnov za korišćenje tog odsustva.

(2) U slučaju stupanja zaposlenog u brak, porođaja supruge, dobrovoljnog davanja krvi zaposlenog i smrti člana uže porodice, zaposleni ima pravo da odsustvuje s rada bez obzira ako je već koristio odsustvo u trajanju od sedam radnih dana u toku tekuće godine, uz pismenu saglasnost neposrednog rukovodioca.

#### **4. Neplaćeno odsustvo**

#### **Član 21.**

(1) Zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo, kada su ispunjeni uslovi za korišćenje plaćenog odsustva, ako je zaposleni iskoristio utvrđeni ukupan broj dana plaćenog odsustva u toku kalendarske godine po odgovarajućem osnovu i u drugim opravdanim slučajevima.

(2) Neplaćeno odsustvo se može odobriti odlukom poslodavca, u smislu stava 1. ovog člana, kada odsustvo sa rada ne remeti proces rada.

(3) Neplaćeno odsustvo može trajati do tri meseca u toku kalendarske godine.

(4) Za vreme odsustvovanja sa rada iz stava 1. ovog člana zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze zakonom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

#### **V. BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU**

#### **Član 22.**

Poslodavac je dužan, u skladu sa zakonom, propisanim merama i normativima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, da organizuje rad i preduzima neophodne mere za zaštitu zdravlja i bezbednosti zaposlenih, sprečavanje povreda na radu i profesionalnih oboljenja.

**Član 23.**

(1) Zaposleni je dužan da poslove obavlja s punom pažnjom radi bezbednosti svog života i zdravlja, kao i života i zdravlja zaposlenih i da se pre početka rada na određenim poslovima, upozna s propisima i merama bezbednosti i zdravlja na radu.

(2) Ako zaposleni u toku rada primeti kvar ili drugi nedostatak na sredstvima s kojima radi, koji bi mogao ugroziti bezbednost i zdravlje na radu, potrebno je da odmah obavesti zaposlenog koji je odgovoran za primenu mera bezbednosti i zdravlja na radu ili neposrednog rukovodioca.

**Član 24.**

Poslodavac će u skladu s finansijskim mogućnostima najmanje jedanput godišnje obezbediti sistematski pregled za sve zaposlene.

**Član 25.**

U slučaju povrede na radu poslodavac je dužan da zaposlenom odmah izda propisanu ispravu o povredi na radu, a najkasnije u roku od 24 časa od dana saznanja za povredu.

**Osiguranje zaposlenih****Član 26.**

(1) Poslodavac je dužan da, na svoj teret, kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti, povrede na radu, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti.

(2) Poslodavac je dužan da, pored osiguranja iz stava 1. ovog člana, osigura zaposlene koji rade na radnim mestima, na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem u šumarstvu i drvenoj industriji (motorni sekač i vozač zglobnog traktora), u 20% uvećanom iznosu, u odnosu na sve zaposlene iz stava 1. ovog člana, od posledica povreda na radu i profesionalnih oboljenja.

**VI. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA****1. Zarada****Član 27.**

(1) Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, ovim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruje kod poslodavca.

(3) Pod radom iste vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, ista radna sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad.

(4) Zaradu zaposlenog u smislu stava 1. ovog člana čini:

1. zarada koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad i vreme provedeno na radu,
2. zarada po osnovu doprinosa poslovnom uspehu poslodavca i

3. druga primanja, u skladu sa zakonom, odredbama ovog ugovora i ugovora o radu.

#### **Član 28.**

Zarada zaposlenog za obavljeni rad i vreme provedeno na radu sastoji se od:

1. osnovne zarade;
2. dela zarade za radni učinak;
3. uvećane zarade.

#### **Član 29.**

Osnovnu zaradu, u smislu ovog ugovora, čini proizvod vrednosti radnog časa, koeficijenta posla i prosečnog mesečnog fonda časova od 174 časa.

#### **Član 30.**

Zarada pripravnika utvrđuje se u visini 80% od osnovne zarade za odgovarajuće poslove za koje se pripravnik osposobljava.

#### **Član 31.**

Isplata zarada vrši se po pravilu do 30. u mesecu za prethodni mesec.

#### **Član 32.**

(1) Koeficijent poslova koje zaposleni obavlja sadrži sledeće elemente: stručna sprema, složenost poslova, odgovornost i uslovi rada.

(2) Svi poslovi su grupisani u pet grupa.

(3) Za svaku grupu poslova, u skladu sa stavom 1. ovog člana, utvrđuje se najniži i najviši koeficijent, i to:

grupa poslova	stručna sprema	najniži	najviši
Prva grupa	NK	2,0	2,5
Druga grupa	SSS treći stepen	2,7	2,9
Treća grupa	SSS četvrti stepen	3,0	3,5
Četvrta grupa	VŠ VI stepen	3,8	4,0
Peta grupa	VSS VII stepen	4,5	5,8

(4) U četvrtu grupu poslova razvrstavaju se i radnici sa završenim studijima prvog stepena (osnovne akademske i osnovne strukovne studije), a u petu grupu poslova, i radnici sa završenim studijima drugog stepena (master akademske, specijalističke strukovne i specijalističke akademske studije).



(5) Koeficijentima iz stava 3. ovog člana vrednovani su i uslovi rada koji se odnose na: rad na terenu, rad u turnusu, rad u smenama, rad noću i druge poslove štetne po zdravlje zaposlenih.

### **Član 33.**

(1) Vrednost radnog časa sporazumno utvrđuju ugovorne strane istovremeno sa donošenjem godišnjeg programa poslovanja.

(2) Ukoliko se u toku kalendarske godine bitno promene okolnosti i pretpostavke na osnovu kojih je utvrđena vrednost radnog časa, iz stava 1. ovog člana, ugovorne strane se mogu sporazumeti o promeni vrednosti radnog časa.

### **Član 34.**

(1) Radni učinak zaposlenog utvrđuje se na osnovu standarda i normativa za rezultate koji se mogu egzaktno meriti, odnosno na osnovu ocene rezultata rada.

(2) Normative i standarde, u smislu stava 1. ovog člana, utvrđuju stručne službe preduzeća uz saglasnost poslodavca.

(3) Radni učinak zaposlenih gde nisu utvrđeni normativi i standardi, utvrđuje se po osnovu:

1) Kvaliteta obavljenog posla sa stanovišta propisa, tehnoloških uputstava, standarda i izdatih naloga, za:

- (1) ostvarene uštede u materijalu i vremenu,
- (2) poštovanja radne discipline,
- (3) poštovanja rokova određenih za izvršavanje poslova,
- (4) racionalno angažovanje sredstva rada i utrošenog materijala i
- (5) složenost izvršenih poslova.

2) Obima obavljenog posla na osnovu:

- (1) blagovremeno izvršavanje radnih naloga, poslova i radnih zadataka i
- (2) angažovanje na dodatnim poslovima u cilju potpunije iskorišćenosti radnog vremena.

3) Odnosa zaposlenog prema radnim obavezama na osnovu:

- (1) ispoljenog zalaganja, savesnosti i odgovornosti na radu,
- (2) izražene stručnosti, kreativnosti, samoinicijativnosti u obavljanju poslova,
- (3) poslovnog odnosa prema korisnicima usluga,
- (4) stepena ispoljene radne i tehnološke saradnje sa ostalim učesnicima u procesu rada i
- (5) ostvarivanja dobrih međuljudskih odnosa.

(4) Ocenu radnog učinka rada zaposlenog u pisanoj formi, na osnovu kriterijuma iz stava 3. ovog člana, daje neposredni rukovodilac organizacionog dela u kome zaposleni obavlja poslove i dostavlja direktoru.

(5) Neposredni rukovodilac je dužan da redovno i stalno vodi evidencije i ocene učinka rada zaposlenih.

(6) Na osnovu ostvarenog radnog učinka i ocene rezultata rada, osnovna zarada zaposlenog može se uvećati do 20% od osnovne zarade zaposlenog na efektivnim časovima rada u ukupnom iznosu, po svim osnovama iz stava 3. ovog člana.

## **2. Uvećana zarada**

### **Član 35.**

Osnovna zarada zaposlenog iz člana 29. uvećava se za 0,4% za svaku punu godinu rada ostvarenog u radnom odnosu, uvećanog za staž osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem.

### **Član 36.**

(1) Osnovna zarada zaposlenog iz člana 29. uvećava se:

- za rad na dan državnog i verskog praznika koji je po zakonu neradni dan - za 110%;
- za rad noću (rad koji se obavlja u vremenu od 22 do 06 časova) - za 26%;
- za prekovremeni rad, koji se ne uračunava u radno vreme unapred određeno na osnovu izvršene godišnje preraspodele radnog vremena - za 26%.

(2) Ako se istovremeno steknu uslovi za uvećanje zarade u smislu stava 1. ovog člana po više osnova, procenat uvećanja jednak je zbiru procenata uvećanja po svakom od osnova.

## **3. Naknada zarade**

### **Član 37.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada u visini od 100% prosečne zarade u prethodna tri meseca u sledećim slučajevima:

- 1) državnog i verskog praznika za koji je zakonom propisano da se ne radi i korišćenja prava odsustvovanja sa posla u dane verskih praznika, u skladu sa zakonom;
- 2) korišćenja godišnjeg odmora;
- 3) za vreme trajanja vojne vežbe i odazivanja na poziv vojnih i drugih organa;
- 4) korišćenja plaćenog odsustva u slučajevima koji su utvrđeni zakonom i ovim ugovorom.

### **Član 38.**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade usled prekida rada bez krivice radnika u visini od 60% prosečne zarade u prethodna tri meseca.

**Član 39.**

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana:

- ako je sprečenost prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, u visini od 65% prosečne zarade u prethodna tri meseca i
- a ako je privremena sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću naknada iznosi 100% od prosečne zarade u prethodna tri meseca.

(2) Naknada zarade iz prethodnog stava ne može biti isplaćena u iznosu manjem od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom o radu.

**Član 40.**

Naknada zarade zbog privremene sprečenosti za rad isplaćuje se kod poslodavca i kada obavezu isplate ima Republički zavod za zdravstveno osiguranje.

**4. Učešće zaposlenih u dobiti****Član 41.**

(1) Zaposleni mogu učestvovati u raspodeli sredstava iz dobiti poslodavca po godišnjem računu.

(2) Učešće u dobiti utvrđuje se odlukom Upravnog odbora uz saglasnost osnivača.

(3) Učešće zaposlenog u raspodeli dela dobiti je srazmerno učešću njegove zarade u godišnjem fondu zarada u preduzeću.

**5. Naknada troškova****Član 42.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi sledeće troškove:

1) troškove prevoza, za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene mesečne pretplatne karte u javnom saobraćaju;

Visina troškova prevoza za dolazak i odlazak sa rada za zaposlene, koji putuju na relaciji gde ne postoji organizovan javni saobraćaj, uređiće se posebnim aktom poslodavca;

2) dnevnicu za službeni put u zemlji do neoporezivog iznosa, kao i putne troškove i troškove noćenja, osim noćenja u hotelu sa 5 zvezdica, prema priloženom računu;

Dnevnicu za službeni put u zemlji računa se od časa polaska do časa povratka sa službenog puta. Cela dnevnicu isplaćuje se za vreme od 12 do 24 časa provedenih na službenom putu, a polovina dnevnice isplaćuje se za vreme od 8 do 12 časova provedenih na službenom putu;

3) dnevnicu za službeni put u inostranstvo, do iznosa propisanog Uredbom o naknadi troškova i otpremnini državnih službenika i nameštenika;

4) naknadu za korišćenje sopstvenog vozila na službenom putu, po odobrenju ovlašćenog lica, koja se isplaćuje u visini od 10% cene litra pogonskog goriva vozila koje se koristi, po pređenom kilometru;

5) naknadu za ishranu u toku rada na mesečnom nivou u iznosu od 2.000,00 dinara, bez pripadajućih poreza i doprinosa;

Naknada za ishranu u toku rada isplaćuje se zaposlenom srazmerno broju dana provedenih na radu;

6) regres za godišnji odmor u visini od 7.000,00 dinara na godišnjem nivou, bez pripadajućih poreza i doprinosa.

## 6. Druga primanja

### Član 43.

(1) Poslodavac je dužan zaposlenom da isplati:

1) otpremninu pri prestanku radnog odnosa radi ostvarivanja prava na penziju, u iznosu od tri prosečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku nadležnog organa, ili u visini od tri prosečne bruto zarade zaposlenog, odnosno po zaposlenom u preduzeću, ukoliko je to za njega povoljnije;

2) naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti zaposlenog, bračnog druga, dece i usvojenika zaposlenog u visini pogrebnih usluga, a najviše do neoporezivog iznosa.

Naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti roditelja, usvojioca ili člana porodičnog domaćinstva sa kojim živi zaposleni, u visini do 50% neoporezivog iznosa;

3) naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

(2) Poslodavac može zaposlenom da obezbedi:

1) deci zaposlenih do petnaest godina života, prigodan poklon za Novu godinu, u visini do neoporezivog iznosa, a u zavisnosti od finansijskih mogućnosti poslodavca o čemu poslodavac donosi posebnu odluku;

2) pravo na poklon pod uslovima iz prethodne tačke, imaju i deca umrlih zaposlenih.

## Solidarna pomoć

### Član 44.

Poslodavac može da obezbedi solidarnu pomoć:

1) zaposlenom ili članu njegove porodice za slučaj bolesti, zdravstvene rehabilitacije ili invalidnosti uz priložene račune, a najviše do neoporezivog iznosa i

2) zaposlenom u slučaju uništenja ili oštećenja objekta za stanovanje zaposlenog, usled elementarnih nepogoda ili drugih vanrednih događaja, ako je činjenično stanje nastanka i uzroka uništenja ili oštećenja utvrđeno i procenjena visina štete, a najviše do dve prosečne zarade u Republici Srbiji u mesecu koji prethodi mesecu nastanka štete.

**Član 45.**

(1) Poslodavac može zaposlenom, za ukupno vreme provedeno u radnom odnosu, isplatiti jubilarne nagrade:

- za 10 godina - 20% zarade;
- za 20 godina - 50% zarade;
- za 30 godina - prosečnu zaradu.

(2) Isplata jubilarne nagrade iz stava 1. ovog člana, vrši se zaposlenom sa konačnom obračunatom zaradom za mesec u kome je zaposleni ispunio uslov za sticanje prava iz stava 1. ovog člana.

(3) Pod zaradom u smislu stava 1. ovog člana, podrazumeva se isplaćena prosečna zarada kod poslodavca u mesecu koji prethodi mesecu isplate.

**Član 46.**

(1) Poslodavac može zaposlenima da obezbedi zajam za nabavku ogreva, zimnice, udžbenika - u visini do 1/2 prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici, prema poslednjem podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.

(2) Zaposleni su dužni da zajam iz stava 1. ovog člana vrate, u roku od šest meseci, obustavom od zarada.

**VII. NAKNADA ŠTETE****Član 47.**

(1) Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi s radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao poslodavcu u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

(2) Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za deo štete koju je prouzrokovao.

(3) Ako se za zaposlenog iz stava 2. ovog člana ne može utvrditi deo štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim delovima.

(4) Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim delom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

**Član 48.**

(1) Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se naknađuje utvrđuje komisija, koju za svaki pojedinačni slučaj obrazuje direktor ili lice koje on ovlasti.

(2) Poslodavac ili lice koje on ovlasti, pokreće postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu u roku od pet dana od dana prijema prijave o prouzrokovanoj šteti ili ličnog saznanja da je šteta prouzrokovana i obrazuje komisiju iz stava 1. ovog člana.

(3) Na osnovu izveštaja komisije iz stava 1. ovog člana direktor ili lice koje on ovlasti, donosi rešenje kojim se zaposleni obavezuje da nadoknadi štetu ili se oslobađa od odgovornosti da naknadi štetu.

(4) Rešenjem kojim se zaposleni obavezuje da naknadi štetu utvrđuje se način i rok za naknadu štete.

(5) Ako se naknada štete ne ostvari u skladu sa odredbama ovog člana, o šteti odlučuje nadležni sud.

(6) Zaposleni koji je na radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu naknadi iznos isplaćene štete.

#### **Član 49.**

(1) Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu naknadi štetu u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

(2) Poslodavac ili lice koje on ovlasti, mogu zaposlenom ponuditi sporazumno rešavanje ovog pitanja o čemu se zaključuje vansudsko poravnanje o naknadi štete.

### **VIII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

#### **Član 50.**

(1) Zaposlenom prestaje radni odnos pod uslovima, u slučajevima i na način propisan Zakonom.

(2) Poslodavac, može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca.

#### **Član 51.**

Pored opravdanih razloga za prestanak radnog odnosa, koji se odnose na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca, u skladu sa Zakonom, Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu i u slučaju:

- 1) ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze utvrđene ovim ugovorom i ugovorom o radu;
- 2) ako ne poštuje radnu disciplinu, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi da radi kod poslodavca.

#### **Član 52.**

Povrede radnih obaveza iz člana 51. stav 1. tačka 1. ovog akta, učinjene krivicom zaposlenog, moraju biti utvrđene ugovorom o radu.

**Član 53.**

(1) Učinjenom povredom radne obaveze krivicom zaposlenog, iz člana 51. stav 1. tačka 1. ovog akta, smatra se:

- 1) ako zaposleni ne sprovodi ili povredi propise o zaštiti od požara, eksplozije i elementarnih nepogoda i štetnih delovanja otrovnih i drugih opasnih materija;
- 2) odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, odgovarajućim aktom i odlukom poslodavca o čemu je zaposleni na vreme i pisanim putem upoznat;
- 3) odbijanje izvršavanja radnih zadataka, ako za to ne postoje opravdani razlozi;
- 4) falsifikovanje novčanih i drugih dokumenata;
- 5) prouzrokovanje imovinske štete namerno ili iz grube nepažnje;
- 6) krađa (otuđivanje imovine i sredstava za rad, sirovina, poluproizvoda i gotovih proizvoda, utaja ili posluga novcem ili hartijama od vrednosti);
- 7) davanje netačnih podataka od strane odgovornih lica kojima se zaposleni obmanjuju u pogledu ostvarivanja njihovih prava iz radnog odnosa;
- 8) zaključivanje nepovoljnih ugovora kojima se nanosi imovinska šteta i štete interesi poslodavca;
- 9) zloupotreba službenog položaja u nameri da se za sebe ili drugog pribavi imovinska korist;
- 10) propuštanje zaposlenog da najkasnije u toku od 24 časa od ličnog uvida, prijavi štetu koja je nastupila za poslodavca ili prikrivanje nastale štete;
- 11) onemogućavanje sindikatima da učestvuju u postupku utvrđivanja prava, obaveza i odgovornosti zaposlenog;
- 12) neizvršenje pravosnažnih sudskih presuda;
- 13) primanje i davanje mita u vezi sa radom;
- 14) ako je učinjenom povredom ugrožen život ili zdravlje drugih zaposlenih ili građana ili je učinjenom povredom došlo do prekida procesa proizvodnje što ima za posledicu neispunjenje plana, ugovorenih obaveza ili narušavanje ugleda poslodavca;
- 15) odavanje ili prodaja tehnologije konkurentskom preduzeću;
- 16) nepridržavanje, odnosno nesprovođenje odluka donetih od strane organa preduzeća;
- 17) sprečavanje unutrašnje kontrole u izvršavanju zadataka;
- 18) prikrivanje ili uništavanje poslovne dokumentacije u cilju prikrivanja činjeničnog stanja.

(2) Učinjenom povredom radne obaveze nepoštovanja radne discipline, odnosno ponašanja zaposlenog, iz člana 51. stav 1. tačka 2. ovog akta, smatra se:

- 1) neopravdano izostajanje sa rada tri radna dana uzastopno ili pet radnih dana sa prekidima u toku dvanaest meseci;

- 2) učestalo neopravdano zakašnjenje na posao ili izlazak sa posla pre isteka radnog vremena;
- 3) opijanje u toku rada koje za posledicu ima neizvršavanje radnih obaveza ili izazivanje nereda;
- 4) ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izričito otežava izvršenje radnih obaveza;
- 5) nezakonito raspolaganje sredstvima preduzeća.

#### **Član 54.**

(1) Ukoliko, na osnovu neposrednog saznanja, poslodavac, nije utvrdio da je zaposleni učinio povredu radne obaveze iz člana 53. ovog ugovora, dužan je da pokrene postupak za utvrđivanje povrede radne obaveze, na taj način što će neposredni rukovodilac ili komisija, zapisnički utvrditi činjenično stanje.

(2) Zapisnik iz prethodnog stava sačinjava se u pisanom obliku i sadrži naročito: postojanje povrede radne obaveze, ime i prezime zaposlenog koji je izvršio povredu radne obaveze, posao koji obavlja i druge okolnosti koje su bitne za utvrđivanje povrede radne obaveze, kao i izjavu zaposlenog da li se oseća krivim za učinjenu povredu radne obaveze.

(3) Komisija može da sasluša zaposlenog, eventualne svedoke i izvede sve radnje od uticaja na utvrđivanje učinjene povrede radne obaveze.

#### **Član 55.**

Ukoliko poslodavac, na osnovu neposrednog saznanja, ili na osnovu nalaza komisije iz prethodnog člana, utvrdi da je učinjena povreda radne obaveze iz člana 53. ovog ugovora, poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu, na način propisan Zakonom.

#### **Član 56.**

(1) Ukoliko zaposleni izvrši povredu radne discipline ili povredu radne obaveze predviđenu ugovorom o radu, poslodavac je dužan da upozori zaposlenog na postojanje razloga za otkaz ugovora, u pismenoj formi, s kratkim opisom učinjene povrede radne discipline.

(2) Ako postoje olakšavajuće okolnosti ili ako priroda povrede radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline nije dovoljan razlog za otkaz ugovora o radu, poslodavac može u upozorenju zaposlenog da obavesti da će mu otkazati ugovor o radu ako ponovo učini istu ili sličnu povredu, bez ponovnog upozorenja.

### **IX. VIŠAK ZAPOSLENIH**

#### **Član 57.**

(1) Poslodavac je dužan da donese program rešavanja viška zaposlenih, ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla, u skladu sa Zakonom.



(2) Visina otpremnine određuje se u skladu sa Zakonom.

(3) Program se dostavlja Sindikatu, ukoliko se programom predviđa višak zaposlenih u skladu sa članom 153. Zakona o radu, radi davanja mišljenja na predlog programa, najkasnije 15 dana pre njegovog usvajanja od strane Upravnog odbora.

## **X. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH**

### **Član 58.**

(1) O pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje poslodavac ili lice koje on ovlasti u pisanom obliku u skladu sa zakonom.

(2) Zaposlenom se u pisanom obliku dostavlja svako rešenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku.

### **Zaštita pojedinačnih prava**

### **Član 59.**

(1) Ako nastane spor između poslodavca i zaposlenog, poslodavac i zaposleni sporazumno rešavaju sporno pitanje.

(2) Predlog za rešavanje spornog pitanja sporazumno mogu podneti i poslodavac i zaposleni u roku od tri dana od dana nastanka spornog pitanja, u pisanom obliku.

### **Član 60.**

Ako se poslodavac i zaposleni ne izjasne o predlogu za sporazumno rešavanje spornog pitanja u roku od pet dana od dana podnošenja predloga ili ako zaposleni i poslodavac ne mogu sporno pitanje da reše sporazumno u roku od 10 dana, sporni odnos rešavaće se u skladu sa zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova.

### **Član 61.**

(1) Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kada je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni ili sindikat ako ga zaposleni ovlasti, može da pokrene spor pred nadležnim sudom.

(2) Rok za pokretanje spora je 90 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.

## **XI. USLOVI ZA RAD SINDIKATA**

### **Član 62.**

(1) Poslodavac i sindikat su saglasni da se sindikatu obezbede sledeći uslovi:

- 1) korišćenje odgovarajućih prostorija za rad i potrebne administrativno-tehničke usluge;

- 2) mogućnost da predsednik sindikata s pojedinim članovima odbora sindikata, po potrebi, provede deo radnog vremena radi obavljanja sindikalnih aktivnosti;
- 3) omogućavanje predstavnicima sindikata odsustvovanje s posla radi prisustvovanja sastancima organizacije sindikata, konferencijama, sednicama i kongresima, kao i odsustvovanje s rada radi osposobljavanja na raznim seminarima i kursevima;
- 4) omogućavanje prisustva predstavnicima sindikata svim aktivnostima kada je to potrebno u cilju zaštite prava zaposlenih utvrđenih zakonom i ugovorom, a posebno ekonomskog i socijalnog položaja zaposlenih;
- 5) omogućavanje da se sredstva, koja zaposleni od zarade izdvajaju na ime sindikalne članarine uplaćuje na račun sindikata;
- 6) da se predstavnicima sindikata omogući da zaposlenima dostavljaju informacije, biltene, publikacije i druga dokumenta sindikata u funkciji vršenja sindikalnih aktivnosti.

(2) Poslodavac može svojom odlukom, a na predlog sindikata, prilikom isplate zarada, izdvojiti 0,2% od ukupnog iznosa sredstava za isplatu zarada, za prevenciju invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih.

(3) Predstavnici sindikata mogu da ističu obaveštenja sindikata u prostorijama poslodavca na mestima koja su pristupačna zaposlenima i koja su za to određena.

## **XII. MEĐUSOBNI ODNOSI**

### **Član 63.**

(1) Odnosi između reprezentativnog sindikata i poslodavca, uspostaviće se i rešavati pregovaranjem i usklađivanjem zajedničkih i posebnih interesa, uz puno uvažavanje argumenata, realnih odnosa, uslova i mogućnosti na principima pune ravnopravnosti i partnerstva.

(2) Reprezentativni sindikat odrediće svoje predstavnike u pregovarački odbor.

(3) Pregovarački odbor je obavezan da po potrebi razmatra aktuelna pitanja vezana za poslovanje poslodavca, materijalni i socijalni položaj zaposlenih kao i međusobne odnose reprezentativnog sindikata i poslodavca i o tome redovno obaveštava organe koje predstavlja.

(4) Međusobni odnosi iz stava 1. ovog člana urediće se sporazumom o međusobnom uređenju prava i obaveza između poslodavca i reprezentativnog sindikata.

## **XIII. VAŽENJE I OTKAZ KOLEKTIVNOG UGOVORA**

### **Član 64. <sup>1\*)</sup>**

(1) Ovaj ugovor se zaključuje na period od tri godine.

(2) Svaki učesnik ovog ugovora može podneti otkaz ovog ugovora.

(3) Otkaz ovog ugovora podnosi se u pisanoj formi.

(4) U slučaju otkaza, ovaj ugovor se primenjuje šest meseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici ovog ugovora dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.

#### **Član 65.**

U slučaju statusnih i organizacionih promena u JP "Nacionalni park Tara", odnosno izdvajanja delova preduzeća iz JP "Nacionalni park Tara" i njihovog organizovanja u posebna preduzeća ili osnivanje novih preduzeća, ovaj ugovor se primenjuje za sve zaposlene u tim preduzećima najmanje godinu dana, u skladu sa zakonskim odredbama.

#### **Izmene i dopune Kolektivnog ugovora**

#### **Član 66.**

(1) Svaki učesnik ovog ugovora može predložiti pokretanje postupka za izmene i dopune ovog ugovora.

(2) Ukoliko se učesnici ovog ugovora saglase sa predlogom iz stava 1. ovog člana obrazuje se pregovarački tim u koji svaki učesnik ovog ugovora imenuje po tri člana.

(3) Nacrt izmena i dopuna ovog ugovora dostavlja se učesnicima pregovora na razmatranje.

(4) Na osnovu datih sugestija i mišljenja pregovarački tim usaglašava tekst izmena i dopuna ovog ugovora i dostavlja ga na prihvatanje i potpisivanje učesnicima ovog ugovora.

#### **XIV. REŠAVANJE SPOROVA**

#### **Član 67.**

U slučaju nesaglasnosti kod zaključivanja, primene i tumačenja odredaba ovog kolektivnog ugovora mogu se angažovati neutralni eksperti u skladu sa zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova.

#### **XV. OSTVARIVANJE PRAVA NA ŠTRAJK**

#### **Član 68.**

Zaposleni u JP "Nacionalni park Tara" ili njegovom delu mogu, pod uslovima i na način utvrđen Zakonom o štrajku organizovati štrajk i štrajk upozorenja.

#### **XVI. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Član 69.**

(1) Odgovarajući akti predviđeni u ovom ugovoru, doneće se najkasnije u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu.

(2) Do utvrđivanja koeficijenata za pojedina radna mesta u okviru definisanih grupa poslova iz člana 32. stav 3. primenjivaće se dosadašnji koeficijenti.

(3) Odredbe koje se odnose na zaradu zaposlenog primenjuju se u okviru sredstava za zarade predviđenih godišnjim Programom poslovanja.

**Član 70.**

Stupanjem na snagu ovog ugovora, prestaje da važi Pravilnik o radu JP "Nacionalni park Tara", broj 340/1 koji je doneo Upravni odbor preduzeća 2. aprila 2009. godine.

**Član 71.**

Ovaj ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".

Sindikalna organizacija samostalnog sindikata  
JP "Nacionalni park Tara"

Predsednik,  
Purtić Nebojša, s.r.

Poslodavac  
JP "Nacionalni park Tara"

Direktor,  
dr Boban Tomić, s.r.

Vlada

Ministar životne sredine, rudarstva i prostornog planiranja  
dr Oliver Dulić, s.r.

