

Na osnovu člana 146. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 70/2001 i 73/2001),  
Vlada Republike Srbije, Savez samostalnih sindikata Srbije - Organizacija sindikata Javnog  
preduzeća "Nacionalni park Đerdap" sa p.o., Donji Milanovac, Sindikat "Nezavisnost" Javnog  
preduzeća "Nacionalni park Đerdap" sa p.o., Donji Milanovac, i direktor Javnog preduzeća  
"Nacionalni park Đerdap" sa p.o., Donji Milanovac, 31. decembra 2003. godine zaključuju

**POJEDINAČNI  
KOLEKTIVNI UGOVOR ZA JAVNO PREDUZEĆE "NACIONALNI PARK ĐERDAP" SA P.O.,  
DONJI MILANOVAC**

**(Sl. glasnik RS br. 10/04)**

**Osnovni tekst na snazi od 12/02/2004, u primeni od 12/02/2004**

**I. OSNOVNE ODREDBE**

**Član 1.**

Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa zaposlenih u Javnom preduzeću "Nacionalni park Đerdap" sa p.o., Donji Milanovac (u daljem tekstu: zaposleni) i Javnog preduzeća "Nacionalni park Đerdap" sa p.o., Donji Milanovac (u daljem tekstu: poslodavac), postupak zaključivanja kolektivnog ugovora, međusobni odnosi učesnika ovog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca.

**Član 2.**

Odredbe ovog kolektivnog ugovora primenjuju se na sve zaposlene kod poslodavca.

**Član 3.**

Na prava, obaveze i odgovornosti koji nisu uređeni ovim ugovorom, primenjuju se odredbe zakona i drugih propisa.

**II. RADNO VREME**

**Član 4.**

Puno radno vreme zaposlenih iznosi 40 časova nedeljno.

**III. ODMORI I ODSUSTVA**

**1. Odmor u toku dnevnog rada, dnevni odmor i nedeljni odmor**

**Član 5.**

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor, u skladu sa zakonom.

**2. Godišnji odmor****Član 6.**

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor, u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

**Član 7.**

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 18 radnih dana uvećava po osnovu:

- 1) dužine staža osiguranja za svakih navršenih pet godina - jedan radni dan;
- 2) uslovi rada - rad u otežanim uslovima (ugroženost od prestupnika i dr.) - jedan radni dan;
- 3) složenosti posla:
  - (1) za poslove za koje je predviđen VII stepen stručne spreme - šest radnih dana,
  - (2) za poslove za koje je predviđen VI stepen stručne spreme - pet radnih dana,
  - (3) za poslove za koje je predviđen V stepen stručne spreme - četiri radna dana,
  - (4) za ostale poslove - tri radna dana;
- 4) doprinosa u radu na predlog rukovodioca - tri radna dana;
- 5) zdravstvenog i socijalnog stanja:
  - (1) invalidu rada - pet radnih dana,
  - (2) samohranom roditelju - dva radna dana,
  - (3) zaposlenom koji izdržava u svom domaćinstvu teškog bolesnika koji u roku godine boluje duže od dva meseca - dva radna dana,
  - (4) zaposlenom koji izdržava u svom domaćinstvu dete koje ima smetnje u psihofizičkom razvoju - dva radna dana.

**Član 8.**

(1) Godišnji odmor zaposlenog po osnovu kriterijuma iz člana 7. ovog kolektivnog ugovora ne može biti duži od 25 radnih dana u toku kalendarske godine.

(2) Izuzetno, zaposleni sa navršenih 35 godina radnog staža i navršenih 60 godina života i zaposlena žena sa navršenih 30 godina radnog staža i navršenih 55 godina života, kao i zaposleni mlađi od 18 godina života, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana.

**Član 9.**

O vremenu korišćenja godišnjeg odmora odlučuje poslodavac, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog.

**3. Odsustvo uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo)****Član 10.**

(1) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo do pet radnih dana u kalendarskoj godini, u slučaju:

- 1) sklapanja braka - pet radnih dana;
- 2) porođaja supruge - pet radnih dana;
- 3) teže bolesti člana uže porodice - dva radna dana;
- 4) smrti člana uže porodice - tri radna dana;
- 5) smrti roditelja, usvojioca, brata ili sestre bračnog druga zaposlenog - pet radnih dana;
- 6) dobrovoljnog davanja krvi - dva radna dana;
- 7) odlaska zaposlenog na redovno odsluženje vojnog roka - tri radna dana;
- 8) selidbe zaposlenog, i to:
  - (1) na područje istog mesta - tri radna dana,
  - (2) na područje drugog mesta - pet radnih dana;
- 9) zaštite i otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
- 10) korišćenja rekreativnog odmora sa uputom sindikata - pet radnih dana;
- 11) učestvovanja na radno-proizvodnim ili sportskom takmičenju organizovanog od strane sindikata, u zavisnosti od udaljenosti mesta održavanja takmičenja - pet radnih dana.

(2) Članovima uže porodice, u smislu stava 1. tač. 3) i 4) ovog člana smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojioci, staraoci i lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim.

(3) Zaposlenom se može odobriti odsustvo sa rada uz naknadu zarade, radi obrazovanja uz rad i stručnog usavršavanja, i to:

- 1) za polaganje stručnog ispita - dva radna dana,
- 2) za polaganje pravosudnog ispita - pet radnih dana,
- 3) za odbranu magistarskog rada i doktorske disertacije - pet radnih dana.

**IV. ZAŠTITA ZAPOSLENOG**

**Član 11.**

(1) Zaposleni ima pravo na bezbednost i zaštitu zdravlja na radu, u skladu sa zakonom.

(2) Poslodavac uređuje i sprovodi zaštitu na radu na osnovu zakona, propisanih mera i Pravilnika o zaštiti na radu.

**V. ZARADE, NAKNADE ZARADE I DRUGA PRIMANJA ZAPOSLENIH****Član 12.**

Ovim kolektivnim ugovorom uređuje se:

- 1) zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu;
- 2) uvećana zarada;
- 3) naknada zarade;
- 4) druga primanja;
- 5) naknada troškova.

**1. Zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu****Član 13.**

Zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu određuje se na osnovu osnovne zarade utvrđene, u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom i ostvarenim rezultatima rada po osnovu normativa, standarda i drugih kriterijuma i merila na osnovu kojih se utvrđuju rezultati rada.

**Član 14.**

(1) Osnovna zarada po poslovima predviđenim Pravilnikom o sistematizaciji poslova utvrđuje se ovim kolektivnim ugovorom za puno radno vreme i standardni učinak.

(2) Osnovna zarada utvrđuje se kao proizvod osnovne zarade po radnom času, prosečnog mesečnog fonda časova rada (174) i koeficijenta posla.

(3) Osnovna zarada iz stava 1. ovog člana utvrđuje se po radnom času u iznosu od 50,90 dinara.

(4) Usklađivanje osnovne zarade po radnom času vrši se aneksom ovog kolektivnog ugovora, na osnovu ostvarenih rezultata prema programu poslovanja.

**Član 15.**

(1) Koeficijent posla sadrži složenost, odgovornost, uslove rada i stručnu spremu za obavljanje posla, po grupama poslova, i to:

Grupa poslova	Radna mesta (po zahtevnoj stručnosti)	Koeficijent
1	2	3
VII	Zahteva se stručnost koja se stiče fakultetskim obrazovanjem, odnosno	3,40-6,00

	visokim obrazovanjem	
	1. Direktor preduzeća	6,00
	2. Rukovodilac sektora - pomoćnik direktora za zajedničke poslove	4,60
	3. Rukovodilac sektora - pomoćnik direktora za zaštitu i razvoj	4,60
	4. Rukovodilac službe za planiranje i gazdovanje šumama	4,10
	5. Rukovodilac službe nadzora	4,00
	6. Rukovodilac službe za pravne i opšte poslove	4,00
	7. Rukovodilac službe za finansijsko-računovodstvene poslove - šef računovodstva	4,00
	8. Rukovodilac službe za marketing	4,00
	9. Rukovodilac službe zaštite i razvoja	4,00
	10. Rukovodilac službe za zaštitu, gajenje i unapređenje ribolovne faune	4,00
	11. Rukovodilac radne jedinice	3,85
	12. Samostalni stručni saradnik zaštite, gajenja i unapređivanja šuma u državnoj svojini (revirni inženjer)	3,70
	13. Samostalni stručni saradnik zaštite i unapređenja šuma u privatnoj svojini	3,60
	14. Samostalni stručni saradnik zaštite i unapređenja šumskih ekosistema	3,60
	15. Samostalni stručni saradnik zaštite i unapređenja stanja ekosistema, flore i vegetacije	3,60
	16. Samostalni stručni saradnik zaštite i unapređenja stanja ekosistema i faune	3,60
	17. Samostalni stručni saradnik zaštite i unapređenja lovne faune	3,60
	18. Samostalni stručni saradnik za popularizaciju i prezentaciju Nacionalnog parka	3,60
	19. Samostalni stručni saradnik planiranja, zaštite i uređenja prostora Nacionalnog parka	3,60
	20. Samostalni stručni saradnik pejzažne arhitekture	3,60
	21. Samostalni stručni saradnik za informacijski sistem	3,60
	22. Stručni saradnik za komercijalu i marketing	3,40
VI	Zahteva se stručnost koja se stiče specijalizacijom na osnovu stručnosti srednjeg obrazovanja	1,60-2,40
	23. Nadzornik Nacionalnog parka	2,30
V	Zahteva se stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju od četiri ili više godina (SSS, IV stepen)	1,60-2,20
	24. Referent za premer i obradu katastarskih podataka	2,10
	25. Revirni tehničar u državnim šumama	2,20
	26. Revirni tehničar u privatnim šumama	2,20
	27. Referent ribarstva	1,90

	28. Referent lovstva	2,00
	29. Referent analitičko-tehničke dokumentacije	2,00
	30. Referent za skladišno poslovanje	1,80
	31. Referent nabavke	1,80
	32. Referent finansija	2,10
	33. Referent knjigovođa	2,10
	34. Referent blagajnik	2,00
	35. Obračunski radnik	2,00
	36. Tehnički sekretar	1,85
	37. Daktilograf	1,60
	38. Administrativni radnik - arhivar	1,80
	39. Administrativni radnik	1,80
	40. Administrativni radnik - prijem pošte	1,80
IV	Zahteva se stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju od dve do tri godine (KV, III stepen)	1,50-2,10
	41. Vozač putničkog vozila	1,70
III	Zahteva se stručnost - osposobljenost u trajanju od šest meseci do dve godine (I i II stepen)	1,15-1,90
	42. Radnik u šumarstvu	1,50
	43. Domar	1,60
	44. Higijeničar - kafe kuvarica	1,35

**Član 16.**

Osnovna zarada za poslove koje obavlja pripravnik utvrđuje se u visini od 80% koeficijenta za poslove za koje se pripravnik osposobljava za samostalni rad u struci.

**Član 17.**

(1) Osnovni elementi za ocenu rezultata rada zaposlenog, jesu:

- 1) kvalitet, tačnost i blagovremenost izvršavanja poslova;
- 2) doprinos timskom radu;
- 3) radna disciplina;
- 4) drugi elementi od značaja za ocenu rezultata rada utvrđeni ugovorom o radu.

(2) Ocenu rezultata rada zaposlenog utvrđuje mesečno neposredni rukovodilac.

**Član 18.**

Po osnovu rezultata rada, u skladu sa članom 17. ovog kolektivnog ugovora, osnovna zarada može da se uveća najviše 30%, odnosno umanjati najviše 20%.

**Član 19.**

- (1) Isplata zarada zaposlenom vrši se u novcu, najmanje jedanput mesečno.
- (2) Poslodavac je dužan da, prilikom svake isplate zarade, zaposlenom dostavi obračun.

**2. Zarada iz dobiti****Član 20.**

- (1) Iz ostvarene dobiti mogu se izdvojiti sredstva za zarade zaposlenih do iznosa utvrđenog odlukom Upravnog odbora poslodavca, uz saglasnost osnivača.
- (2) Visina zarade iz dobiti po zaposlenom utvrđuje se srazmerno učešću zaposlenog u ostvarenoj dobiti.

**3. Uvećana zarada****Član 21.**

- (1) Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, i to:
- 1) prekovremeni rad - u visini 30% osnovne zarade;
  - 2) rad na dan praznika koji je neradni dan - u visini 110% osnovne zarade;
  - 3) rad noću (22-6) - u visini 26% osnovne zarade;
  - 4) rad nedeljom - u visini 10% osnovne zarade;
  - 5) minuli rad za 0,4% za svaku punu godinu rada ostvarenog u radnom odnosu, uvećanog za staž osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem.
- (2) Zaposleni ima pravo na dnevnu nadoknadu za povećane troškove rada i boravka na terenu u visini 3% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.
- (3) Pravo na dnevnu nadoknadu za povećane troškove rada i boravka na terenu ima zaposleni koji obavlja rad na terenu duže od pet dana van sedišta poslodavca, odnosno njegovog mesta rada, na osnovu rešenja direktora preduzeća.
- (4) Poslodavac je dužan da zaposlenom za vreme rada na terenu, pored ove naknade, obezbedi smeštaj i ishranu.

**4. Naknada zarade****Član 22.**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvario da radi, za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa.

**Član 23.**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 45% zarade koju bi ostvario da radi za vreme prekida rada do kojeg je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca, zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite na radu koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica.

**Član 24.**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad do 30 dana, i to:

- 1) u visini od 65% zarade koju bi ostvario u mesecu u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene zakonom, ako je ona prouzrokovana bolešću ili povredom van rada;
- 2) u visini 100% zarade koju bi ostvario u mesecu u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je ona prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

**5. Naknada troškova****Član 25.**

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu povećanih troškova u skladu sa zakonom, koji su u funkciji izvršavanja poslova, i to za:

- 1) troškove prevoza u gradskom saobraćaju radi dolaska na rad i povratka sa rada, u visini mesečne pretplatne karte;
- 2) troškove prevoza sopstvenim vozilom u službene svrhe, u visini 30% cene benzina po pređenom kilometru, a po odobrenju direktora preduzeća;
- 3) troškove za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu, pod uslovima i na način u visini utvrđenoj posebnim propisima.

(2) Zaposlenom se priznaju troškovi prevoza na službenom putovanju u celini, prema priloženim računima.

(3) Zaposlenom se priznaju troškovi noćenja na službenom putovanju, u hotelu "A" i "B" kategorije, u celini, prema priloženim računima.

(4) Zaposleni ostvaruje pravo na iznos pune dnevnice po osnovu vremena provedenog na službenom putovanju dužem od 12 časova, a pravo na pola dnevnice po osnovu vremena provedenog na službenom putovanju dužem od osam i kraćem od 12 časova.

**6. Druga primanja koja ne čine zaradu****Član 26.**

Poslodavac može zaposlenom da isplati otpremninu zbog prestanka radnog odnosa radi odlaska u penziju ili pri prestanku radnog odnosa po sili zakona zbog gubitka radne sposobnosti - u visini jedne i po zarade koju bi ostvario za mesec koji prethodi mesecu u kojem



se isplaćuje otpremnina, s tim što tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od jedne i po prosečne zarade po zaposlenom isplaćene kod poslodavca za mesec koji prethodi mesecu u kojem se vrši isplata otpremnine, odnosno jedne i po prosečne zarade po zaposlenom isplaćen u privredi Republike, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike - ako je to za zaposlenog povoljnije.

### **Član 27.**

Poslodavac može zaposlenom da isplati solidarnu pomoć za slučajeve dužeg bolovanja zaposlenog, lečenja teško obolelog zaposlenog ili člana njegove uže porodice, nabavku lekova iz inostranstva za zaposlenog i članove njegove uže porodice, troškova sahrane u slučaju smrti članova uže porodice i smrti roditelja, u visini troškova pogrebnih usluga, prema priloženim računima i elementarnih nepogoda koje su zaposlenom prčinile štetu.

### **Član 28.**

(1) Poslodavac može zaposlenom da isplati jubilarnu nagradu po osnovu rada u preduzeću, i to za:

- 1) 10 godina radnog staža - jednu prosečnu bruto zaradu po zaposlenom u preduzeću za mesec koji prethodi mesecu u kojem se isplaćuje jubilarna nagrada;
- 2) 20 godina radnog staža - dve prosečne bruto zarade po zaposlenom u preduzeću za mesec koji prethodi mesecu u kojem se isplaćuje jubilarna nagrada;
- 3) 30 godina radnog staža - tri prosečne bruto zarade po zaposlenom u preduzeću za mesec koji prethodi mesecu u kojem se isplaćuje jubilarna nagrada.

(2) Isplata jubilarnih nagrada vrši se na dan osnivanja preduzeća, 5. juna tekuće godine.

### **Član 29.**

(1) Poslodavac može zaposlenom odobriti zajam za nabavku ogreva, zimnice i udžbenika za decu.

(2) Zajam iz stava 1. ovog člana, poslodavac može odobriti pod sledećim uslovima:

- 1) iznos zajma određuje se do iznosa jedne bruto prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike;
- 2) vraćanje zajma vrši se iz zarade zaposlenog, najviše u šest mesečnih rata, počev od isplate zarade u prvom narednom mesecu u odnosu na mesec u kojem je isplaćen zajam;
- 3) novi zajam može se odobriti po izmirenju svih obaveza iz ranije odobrenog zajma.

## **VI. ZABRANA KONKURENCIJE**

### **Član 30.**

(1) Zabrana konkurencije važi na teritoriji Republike Srbije.

(2) Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, poslodavac ima pravo da od zaposlenog zahteva naknadu štete.

## **VII. NAKNADA ŠTETE**

### **Član 31.**

Ako zaposleni u radu, odnosno u vezi sa radom, namerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu, dužan je da štetu nadoknadi.

### **Član 32.**

(1) Poslodavac rešenjem pokreće postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu u roku od pet dana od dana prijema prijave i određuje lice za sprovođenje postupka.

(2) Prijava iz stava 1. ovog člana sadrži: ime i prezime zaposlenog koji je štetu prouzrokovao, vreme, mesto i način izvršenja štetne radnje, dokaze koji ukazuju da je zaposleni prouzrokovao štetu i predlog za pokretanje postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu.

### **Član 33.**

(1) Visina štete utvrđuje se na osnovu tržišne ili knjigovodstvene vrednosti stvari.

(2) Ako se visina štete ne može utvrditi prema stavu 1. ovog člana ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmerne troškove, visinu naknade štete utvrđuje poslodavac u paušalnom iznosu, procenom štete ili veštačenjem stručnog lica.

### **Član 34.**

(1) Lice određeno za sprovođenje postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog, kada utvrdi sve činjenice i okolnosti od uticaja na odgovornost zaposlenog, predlaže poslodavcu da donese rešenje kojim se zaposleni obavezuje da nadoknadi štetu ili se oslobađa odgovornosti.

(2) Rešenjem kojim se zaposleni obavezuje da nadoknadi štetu, određuje se način i rok naknade štete.

### **Član 35.**

(1) Zaposleni je dužan da se po prijemu rešenja iz člana 34. ovog kolektivnog ugovora, pismeno izjasni da li prihvata da nadoknadi štetu.

(2) Ako zaposleni ne prihvati da nadoknadi štetu, o šteti odlučuje nadležni sud.

### **Član 36.**

(1) Poslodavac može u opravdanim slučajevima, delimično osloboditi zaposlenog od naknade štete koju je prouzrokovao, osim ako je štetu prouzrokovao namerno.

(2) Predlog za delimično oslobađanje od naknade štete može podneti zaposleni.

(3) Pri donošenju odluke o delimičnom oslobađanju od naknade štete, poslodavac će ceniti rad i ponašanje zaposlenog, kao i da li bi zaposleni isplatom štete bio doveden u težak materijalni položaj.

## VIII. VIŠAK ZAPOSLENIH

### *Član 37.*

(1) Zaposlenima koji postanu višak usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, u slučaju otkaza ugovora o radu, poslodavac je dužan da isplati otpremninu, i to zaposlenom:

- 1) do 10 godina provedenih u radnom odnosu - u visini dvostrukog iznosa zarade;
- 2) od 10 do 20 godina provedenih u radnom odnosu - u visini trostrukog iznosa zarade;
- 3) od 20 do 30 godina provedenih u radnom odnosu - u visini četverostrukog iznosa zarade;
- 4) preko 30 godina provedenih u radnom odnosu - u visini petostrukog iznosa zarade.

(2) Zaradom u smislu stava 1. ovog člana, smatra se zarada koju je zaposleni ostvario u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom za mesec koji prethodi mesecu u kojem mu prestaje radni odnos.

## IX. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

### *Član 38.*

(1) Zaposleni koji smatra da mu je povređeno pravo iz radnog odnosa može podneti direktoru zahtev za obrazovanje arbitraže radi rešavanja spornih pitanja.

(2) Arbitraža ima tri člana od kojih je po jedan predstavnik strana u sporu, a treći arbitar koga strane odrede sporazumom iz reda stručnjaka za oblast koja je predmet spora.

(3) Arbitraža utvrđuje činjenično stanje na osnovu podnetih dokaza, saslušanja stranaka u sporu i drugih lica i dužna je da u roku od 30 dana od dana obrazovanja donese odluku o spornom pitanju.

(4) Odluka arbitraže smatra se donetom kada za nju glasa većina od ukupnog broja članova.

## X. SAVET ZAPOSLENIH

### *Član 39.*

Zaposleni mogu obrazovati savet zaposlenih radi pružanja zaposlenima stručne pomoći i usluga.

## XI. ODREDBE O ŠTRAJKU

**Član 40.**

(1) Odluku o stupanju u štrajk kod poslodavca donosi organ sindikata određen opštim aktom sindikata ili većina zaposlenih.

(2) Štrajkački odbor dužan je da najavi štrajk najkasnije deset dana pre dana određenog za početak štrajka.

**Član 41.**

Odluka o stupanju u štrajk, koja sadrži zahteve radnika i minimum procesa rada za vreme trajanja štrajka, obavezno se dostavlja:

- 1) direktoru;
- 2) Upravnom odboru;
- 3) ministarstvu nadležnom za poslove zaštite prirodnih bogatstava i životne sredine.

**Član 42.**

Radi zaštite i čuvanja imovine u slučaju štrajka kod poslodavca utvrđuju se poslovi koji se moraju obavljati za vreme trajanja štrajka, i to:

- 1) čuvanje prirodnih i kulturnih vrednosti područja Nacionalnog parka "Đerdap", objekata i druge imovine preduzeća;
- 2) izvršavanje drugih poslova čijim bi prekidom bila uzrokovana znatna materijalna šteta.

**XII. REŠAVANJE SPOROVA U PRIMENI KOLEKTIVNOG UGOVORA****Član 43.**

(1) Sporovi koji nastanu u primeni ovog kolektivnog ugovora rešavaju se pred arbitražom i nadležnim sudom.

(2) Arbitraža se obrazuje za svaki nastali spor i ima pet članova.

(3) Arbitraža je sastavljena od po jednog predstavnika sindikata, osnivača i direktora i jednog arbitra koga članovi arbitraže određuju sporazumno.

(4) Članovi arbitraže iz svojih redova biraju predsednika koji predsedava sednicama.

(5) Arbitraža donosi odluku u roku od 15 dana od dana obrazovanja i to većinom glasova svih članova.

(6) Odluka arbitraže obavezuje učesnike u zaključivanju kolektivnog ugovora.

**XIII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE****Član 44.**

(1) Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na neodređeno vreme.

(2) Važenje ovog kolektivnog ugovora može prestati sporazumom svih učesnika ili otkazom svakog od učesnika ovog kolektivnog ugovora, u celini ili delimično.

(3) Otkaz kolektivnog ugovora može se podneti najranije po isteku šest meseci od dana zaključivanja.

(4) U slučaju otkaza, kolektivni ugovor se primenjuje do zaključivanja novog kolektivnog ugovora, a najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza.

(5) Učesnici su dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza ovog kolektivnog ugovora.

#### **Član 45.**

Danom stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora prestaje da važi Pojedinačni kolektivni ugovor Javnog preduzeća "Nacionalni park Đerdap" Donji Milanovac ("Službeni glasnik RS", broj 52/94).

#### **Član 46.**

Ovaj kolektivni ugovor smatra se zaključenim kada ga prihvate i potpišu ugovorene strane, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".

U Donjem Milanovcu, 31. decembra 2003. godine

Za Vladu Republike Srbije:  
ministar za zaštitu prirodnih  
bogatstava i životne sredine,  
dr Anđelka Mihajlov, s. r.

Za Javno preduzeće  
"Nacionalni park Đerdap"  
direktor,  
Nenad Radaković, s. r.

Za Sindikat Javnog preduzeća  
"Nacionalni park Đerdap" sa p.o.,  
Donji Milanovac, "Nezavisnost"  
predsednik,  
Esad Zornić, s. r.

Za Savez samostalnih sindikata Srbije  
Organizacija sindikata Javnog preduzeća  
"Nacionalni park Đerdap" sa p.o.,  
Donji Milanovac,  
predsednik,  
Zoran Kosić, s. r.