

Na osnovu člana 247. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 24/05 i 61/05),  
Vlada, Sindikat JP "Nacionalni park Fruška gora" i JP "Nacionalni park Fruška gora" (u daljem  
tekstu: učesnici kolektivnog ugovora), zaključuju

**KOLEKTIVNI UGOVOR  
ZA JP "NACIONALNI PARK FRUŠKA GORA"**

**(Sl. glasnik RS br. 53/06)**

**PRESTAO PERIOD PRIMENE**

**Osnovni tekst na snazi od 01/07/2006 , u primeni od 01/07/2006**

**I. OSNOVNE ODREDBE**

**Član 1.**

Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se u skladu sa zakonom, prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa zaposlenih, međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora, postupak izmena i dopuna kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca u JP "Nacionalni park Fruška gora" (u daljem tekstu: Preduzeće).

**Član 2.**

- (1) Odredbe ovog kolektivnog ugovora primenjuju se na sve zaposlene u Preduzeću.
- (2) Na prava, obaveze i odgovornosti koje nisu uređene ovim kolektivnim ugovorom primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i drugih propisa.

**II. UGOVOR O RADU**

**Član 3.**

Ugovor o radu zaključuju zaposleni i poslodavac.

**Član 4.**

Pored elemenata propisanih zakonom, ugovor o radu sadrži i druge elemente, u zavisnosti od konkretnog slučaja, kojima se uređuju dužina probnog rada i pripravničkog staža i druga prava i obaveze zaposlenog, u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

### III. RADNO VREME

#### Član 5.

Raspored, početak, završetak i preraspodela radnog vremena u Preduzeću, utvrđuju se aktom direktora, ili zaposlenog koga on ovlasti.

### IV. ODMORI I ODSUSTVA

#### Član 6.

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

#### Godišnji odmor

#### Član 7.

(1) Zaposleni ima pravo na godišnji odmor pod uslovima i na način utvrđen zakonom i kolektivnim ugovorom.

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

1. uslova rada:

– poslovi na seči i izradi drvnih sortimenata, slaganje i izvoz drvnih sortimenata, ugovor drvnih sortimenata, upravljanje teretnim vozilima i šumskim mašinama, traktorima sa dizalicom, utovarivačima 3 dana

– poslovi na održavanju mašina u građevinarstvu, rasadničkoj proizvodnji i uzgoju i zaštiti, poslovi čuvara, nadzornika, daktilografa, kuvara i konobara, rad na kopir aparatu, rad na računaru i sl. 2 dana

2. doprinosa na radu:

– na predlog neposrednog rukovodioca do 2 dana

3. stepena stručne spreme:

– za I i II grupu poslova (NK, PK) 2 dana

– za III i IV grupu poslova (NS, KV) 3 dana

– za V, VI i VII grupu poslova (SSS, VK i VŠ) 4 dana

– za VIII grupa poslova (VS) 5 dana

4. po osnovu staža osiguranja:

– od 1 do 10 godina 1 dan

– od 10 do 20 godina 2 dana

– preko 20 godina 3 dana

5. socijalnog i zdravstvenog stanja:

- samohrani roditelj sa detetom do 14 godina 2 dana
- roditelj sa više od 3 deteta do 14 godina 2 dana
- invalidi rada i vojni invalidi 3 dana.

### **Član 8.**

(1) Godišnji odmor zaposlenog po kriterijumima iz člana 7. ovog kolektivnog ugovora ne može biti duži od 27 radnih dana u toku kalendarske godine.

(2) Izuzetno od stava 1. ovog člana, zaposleni – muškarac sa navršenih 30 godina penzijskog staža, ili navršenih 55 godina života i zaposlena – žena sa navršenih 25 godina penzijskog staža, ili sa navršenih 50 godina života, imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana.

### **Odsustvo uz naknadu zarade**

### **Član 9.**

(1) Zaposleni ima pravo, u toku kalendarske godine, na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u sledećim slučajevima:

1. sklapanja braka – pet radnih dana;
2. porođaja supruge – pet radnih dana;
3. smrti bračnog druga ili deteta – sedam radnih dana;
4. smrti roditelja, usvojioca, brata ili sestre zaposlenog ili bračnog druga ili lica koje živi u zajedničkom domaćinstvu – pet radnih dana;
5. nege teže obolelog člana uže porodice do 30 dana;
6. zaštite i otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom – tri radna dana;
7. selidbe sopstvenog domaćinstva – tri radna dana;
8. polaganja stručnog ili drugog ispita – dva radna dana, a ukupno pet radnih dana u roku jedne kalendarske godine;
9. odlaska zaposlenog na oporavak i zdravstvenu rehabilitaciju na predlog sindikata do 10 radnih dana;
10. dobrovoljnog davanja krvi – dva dana;
11. učestvovanja na Parkovijadi – dva dana;
12. i odlazak zaposlenog na redovno odsluženje vojnog roka – pet radnih dana.

(2) Za ponovljene slučajeve iz stava 1. tač. 1, 2, 3, 4, 6 i 10. u toku kalendarske godine, zaposleni ima pravo na isti broj dana plaćenog odsustva.

(3) Uz zahtev za korišćenje odsustva, zaposleni je dužan da pribavi dokaz koji potvrđuje osnovanost zahteva.

**Neplaćeno odsustvo****Član 10.**

Poslodavac može zaposlenom da odobri neplaćeno odsustvo u trajanju do šest meseci u godini, ako to ne remeti proces rada kod poslodavca, radi negovanja teško obolelog člana uže porodice, banjskog lečenja, obavljanja neophodnih privatnih poslova u zemlji ili inostranstvu i sl.

**V. BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU****Član 11.**

(1) Zaposleni ostvaruju bezbednost i zdravlje na radu u skladu sa Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu, propisima donetim na osnovu tog zakona, ovim kolektivnim ugovorom i opštim aktom poslodavca iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

(2) Za provođenje bezbednosti i zdravlja na radu odgovorni su direktor preduzeća, pomoćnici direktora i ostali zaposleni koji su odgovorni za nadzor nad izvršenjem poslova.

**Član 12.**

(1) Poslodavac je dužan da u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima obezbedi zaposlenima rad na radnom mestu i radnoj okolini u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu.

(2) Poslodavac je dužan da donese akt o proceni rizika za sva radna mesta u radnoj okolini i da utvrdi način i mere za otklanjanje rizika, u skladu sa zakonom.

(3) Zaposleni je dužan da poštuje propise o bezbednosti i zdravlju na radu kako ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje drugih zaposlenih.

(4) Pitanja iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, koja nisu uređena kolektivnim ugovorom, uređuju se opštim aktom poslodavca – pravilnikom.

**Član 13.**

(1) U preduzeću se obrazuje odbor za bezbednost i zdravlje na radu (u daljem tekstu: odbor). Odbor ima pet članova od kojih tri imenuje reprezentativni sindikat, a dva poslodavac. Predsednika odbora biraju članovi odbora većinom glasova.

(2) Odbor zaseda po potrebi najmanje jednom u dva meseca.

(3) Poslodavac je dužan da odboru omogući:

- uvid u sve akte koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu,
- da učestvuje u razmatranju svih pitanja koja se odnose na sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu.

**Član 14.**

(1) Članovi odbora imaju pravo:

- da poslodavcu daju predlog o svim pitanjima koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu,
- da zahtevaju od poslodavca da preduzme odgovarajuće mere za otklanjanje ili smanjenje rizika koji ugrožava bezbednost i zdravlje zaposlenih,
- da zahtevaju vršenje nadzora od strane inspekcije rada, ako smatraju da poslodavac nije sproveo odgovarajuće mere za bezbednost i zdravlje ljudi.

(2) Poslodavac je dužan da članove odbora upozna sa nalazima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada.

**Član 15.**

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenima koji su za vreme rada izloženi opasnostima i štetnostima, izda sredstva i opremu lične zaštite na radu.

(2) Sredstva i oprema lične zaštite na radu moraju u svemu da odgovaraju važećim standardima i propisima.

**Član 16.**

(1) Zaposleni ima pravo da odbije da radi u slučajevima propisanim Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu.

(2) Odbijanjem zaposlenog da radi u smislu stava 1. ovog člana, zaposleni ne čini povredu radne obaveze, zbog koje se može otkazati ugovor o radu.

**Član 17.**

Poslodavac je dužan da kolektivno osigura zaposlenog za slučaj povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom, na teret sredstava poslodavaca, pod istim uslovima za sve zaposlene, a radi obezbeđivanja naknade štete.

**VI. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA****Član 18.**

(1) Zaposleni ima pravo na zaradu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Zarada zaposlenog sastoji se iz:

1. zarade za obavljene rad i vreme provedeno na radu,
2. zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca,
3. i drugih primanja po osnovu radnog odnosa.

**Zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu****Član 19.**

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

1. osnovne zarade,
2. dela zarade za radni učinak, i
3. uvećane zarade.

**Osnovna zarada****Član 20.**

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

**Član 21.**

- (1) Koeficijent posla koji zaposleni obavlja zavisi od stručne spreme, složenosti i uslova rada.
- (2) Svi poslovi su grupisani u osam grupa.
- (3) Za svaku grupu poslova u skladu sa stavom 1. ovog člana utvrđuju se najniži, najviši, kao i prosečni koeficijent, i to:

Grupa poslova	Složenost i zahtev stručnosti	Koeficijent		
		najniži	najviši	prosečni
I	Ne zahteva stručnost	1,00	1,30	1,21
II	Zahteva se stručna osposobljenost u trajanju do 6 meseci (I stepen)	1,30	1,60	1,48
III	Zahteva se stručna osposobljenost u trajanju od 6 meseci do 2 godine (II)	1,60	1,70	1,60
IV	Zahteva se stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju od 2 ili 3 godine (KV, III)	1,70	1,90	1,82
V	Zahteva se stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju od 4 godine (IV)	2,00	2,40	2,15
VI	Zahteva se stručnost koja se stiče specijalizacijom na osnovu stručnog obrazovanja (VKV; V)	2,20	2,50	2,30

VII	Zahteva se stručnost koja se stiče višim obrazovanjem (VŠ, VI)	2,60	2,90	2,72
VIII	Zahteva se stručnost koja se stiče fakultetom, odnosno visokim obrazovanje (VSS, VII)	3,30	4,70	3,70

**Član 22.**

(1) U skladu sa odredbama člana 21. poslodavac ili lice koje on ovlasti i reprezentativni sindikat, dogovoriće u roku od 60 dana, od dana potpisivanja ovog kolektivnog ugovora, koeficijente za sve poslove utvrđene Pravilnikom o sistematizaciji poslova.

(2) Tabela pregled poslova i koeficijenta utvrdiće se aneksom kolektivnog ugovora.

**Član 23.**

(1) Vrednost radnog časa sporazumno utvrđuju ugovorne strane, istovremeno sa donošenjem godišnjeg programa poslovanja, a najkasnije do kraja decembra tekuće godine za narednu godinu.

(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 24.**

Radni učinak zaposlenog utvrđuje se na osnovu ocene obavljenog radnog zadatka u skladu sa sledećim kriterijumima:

1. obim izvršenih poslova u odnosu na planirane tekuće poslove;
2. kvaliteta izvršenih poslova;
3. izvršenje poslova u utvrđenim rokovima;
4. efektivno korišćenje radnog vremena;
5. zalaganje na radu i odnos prema radu;
6. ušteta u materijalnim troškovima i odnos prema sredstvima rada.

**Član 25.**

(1) Radni učinak zaposlenog utvrđuje direktor ili zaposleni koga on ovlasti, na obrazloženi predlog neposrednog rukovodioca organizacionog dela u kojem zaposleni obavlja poslove.

(2) Ocenu rada za pomoćnike direktora, rukovodioce radnih jedinica i službi preduzeća utvrđuje direktor preduzeća ili lice koje on ovlasti.

**Član 26.**

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

**Član 27.**

(1) Po osnovu radnog učinka, u skladu sa kriterijumima iz člana 24. ovog kolektivnog ugovora, osnovna zarada može se uvećati najviše 20%, odnosno umanjiti 20%, u okviru mase sredstava za zarade utvrđene programom preduzeća.

(2) Odluku o uvećanju, odnosno umanjenju zarada iz stava 1. ovog člana donosi direktor na predlog neposrednog rukovodioca zaposlenog.

**Član 28.**

(1) Visina zarade iz dobiti po zaposlenom utvrđuje se srazmerno učešću zaposlenog u ostvarenoj dobiti.

(2) Iz ostvarene dobiti mogu se izdvojiti sredstva za zarade zaposlenih najviše do 10% ostvarene dobiti, odlukom Upravnog odbora, uz saglasnost osnivača.

(3) Zarada iz dobiti može se isplatiti tek po utvrđivanju godišnjeg obračuna.

**Član 29.**

Poslodavac zaradu isplaćuje zaposlenom u dva dela, s tim da se drugi deo isplaćuje najkasnije do 20. u mesecu, za prethodni mesec.

**Uvećana zarada****Član 30.**

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu i to:

1. za rad na dan praznika koji je neradni dan – 110%,
2. za rad noću – 26%,
3. za prekovremeni rad – 26%,
4. za rad nedeljom – 10%,
5. po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenom u radnom odnosu (minuli rad) – 0,4%.

**Naknada zarade****Član 31.**

Za vreme odsustvovanja sa rada zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca, u sledećim slučajevima:



1. godišnjeg odmora,
2. plaćenog odsustva, u slučajevima koji su utvrđeni zakonom i ovim ugovorom,
3. odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni,
4. prisustvovanja sednicama državnih organa, organa lokalne samouprave, organa Privredne komore i udruženja poslodavaca, organa upravljanja i drugih organa kod poslodavca, organa sindikata i saveza sindikata u svojstvu člana, odnosno po pozivu,
5. za vreme trajanja vojne vežbe i odazivanja na poziv vojnih organa.

### **Član 32.**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili naredbom nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja i zdravlja zaposlenih i drugih lica i u drugim slučajevima, u visini od 80% prosečne zarade u prethodna tri meseca, a koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene saglasno Zakonu o radu.

### **Član 33.**

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

1. u visini 65% prosečne zarade u prethodna tri meseca, pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da 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 drugačije određeno.
2. u visini 100% prosečne zarade u prethodna tri meseca, pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom o radu, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drugačije određeno;

### **Član 34.**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme prekida rada do kojeg je došlo, bez krivice zaposlenog u visini od 65% prosečne zarade u prethodna tri meseca, koju bi ostvario da radi, a najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

### **Naknada troškova**

### **Član 35.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi sledeće troškove:

1. troškove prevoza u javnom saobraćaju, za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju;
2. troškove za vreme provedeno na službenom putu u zemlji do visine neoporezovanog iznosa, u skladu sa zakonom, kao i putne troškove, troškove noćenja, osim noćenja u

hotelu D-luks kategorije, prema priloženom računu. Dnevnicu za službeno putovanje računa se od časa polaska na službeno putovanje do časa povratka sa službenog putovanja. Cela dnevnicu isplaćuje se za vreme od 12 do 24 časa provedenih na službenom putovanju, a polovina dnevnice isplaćuje se za vreme od 8 do 12 časova provedenih na službenom putu. Zaposleni nema pravo da dnevnicu za vreme provedeno na službenom putu, na području Nacionalnog parka Fruška gora;

3. troškove za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu, pod uslovima u visini utvrđenim posebnim propisima;

4. troškove prevoza sopstvenim vozilom u službene svrhe, po odobrenju direktora u visini od 30% od cene goriva po pređenom kilometru;

5. troškove za smeštaj i ishranu za rad i boravak na terenu, u visini troškova smeštaja i ishrane, koje je zaposleni imao za vreme rada na terenu, ukoliko mu poslodavac nije obezbedio smeštaj i ishranu o svom trošku.

### **Član 36.**

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi:

1. naknadu za ishranu u toku rada,
2. regres za korišćenje godišnjeg odmora.

(2) Zaposleni ima pravo na naknadu za mesečnu ishranu u toku rada (topli obrok) u visini od 3.100,00 dinara.

(3) Naknada za mesečnu ishranu u toku rada isplaćuje se zaposlenima srazmerno broju dana provedenih na radu.

(4) Zaposleni ima pravo na regres za godišnji odmor u visini od 25.200,00 dinara.

(5) Pravo na pun iznos iz prethodnog stava pripada zaposlenom koji ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

(6) Zaposleni koji ima pravo na godišnji odmor u trajanju kraćem od 20 radnih dana ima pravo na srazmeran iznos regresa.

(7) Pripadajući iznos regresa isplaćuje se mesečno u iznosu od po 2.100,00 dinara.

(8) Konačni obračun regresa, na godišnjem nivou, utvrđuje se i isplaćuje zaposlenom uz zaradu za decembar tekuće godine.

### **Druga primanja**

### **Član 37.**

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati:

1. otpremninu zbog odlaska u penziju,
2. pomoć porodici u slučaju smrti zaposlenog ili člana uže porodice.

(2) Poslodavac može zaposlenom da isplati:

1. solidarnu pomoć,

2. jubilarnu nagradu.

### **Član 38.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu zbog prestanka radnog odnosa, radi odlaska u penziju u visini trostrukog iznosa prosečne mesečne zarade u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku.

### **Član 39.**

(1) Poslodavac je dužan da obezbedi pomoć porodici u slučaju smrti zaposlenog i člana uže porodice, u visini troškova pogrebnih usluga, prema priloženim računima.

(2) Članovi uže porodice u smislu prethodnog stava su: bračni drug i deca zaposlenog.

### **Član 40.**

(1) Poslodavac može zaposlenom da obezbedi solidarnu pomoć u slučajevima:

1. duže i teže bolesti zaposlenog, ili člana uže porodice,
2. smrti roditelja zaposlenog,
3. štete koju zaposleni pretrpi usled elementarnih nepogoda.

(2) Visina solidarne pomoći utvrđuje se u visini prosečne mesečne zarade po zaposlenom, isplaćene u privredi Republike, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, odnosno u visini neoporezovanog iznosa, shodno Zakonu o porezu na dohodak građana.

(3) Poslodavac može zaposlenom da isplati jubilarnu nagradu:

1. za 10 godina radnog staža 1/2 zarade,
2. za 20 godina radnog staža 1 zaradu,
3. za 30 godina radnog staža 1,5 zaradu

u visini prosečne mesečne zarade u privredi Republike, prema poslednjem objavljenom podatku.

(4) Odluku o isplati jubilarne nagrade donosi direktor preduzeća.

### **Član 41.**

(1) Preduzeće obezbeđuje novogodišnje poklon paketiće za decu zaposlenih do 10 godina starosti.

(2) Novogodišnji poklon paketići obezbeđuju se u visini neoporezovanog iznosa.

### **Član 42.**

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

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

1. iznos zajma određuje se do iznosa 1 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, najduže u šest mesečnih rata, počev od isplate zarade u prvom narednom mesecu u odnosu na mesec u kome je isplaćen zajam,
3. novi zajam se može odobriti po izmirenju svih obaveza po prethodnom.

#### **Član 43.**

Poslodavac je dužan da kolektivno osigura sve zaposlene pod jednakom uslovima, za slučaj smrti ili invalidnosti nastale zbog povrede na radu.

### **VII. NAKNADA ŠTETE**

#### **Član 44.**

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

(2) Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se nadoknađuje, utvrđuje poslodavac u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

#### **Član 45.**

(1) Direktor ili zaposleni koga on ovlasti, pokreće rešenjem 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 poslodavcu 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 odgovornosti zaposlenog za štetu.

#### **Član 46.**

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

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

#### **Član 47.**

(1) Lice određeno za sprovođenje postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog, kada utvrdi sve činjenice i okolnosti za odgovornost zaposlenog, predlaže poslodavcu 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 48.**

(1) Zaposleni je dužan da po prijemu rešenja, da pisanu izjavu da li prihvata ili ne prihvata da nadoknadi štetu.

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

**Član 49.**

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

(2) Predlog za 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 naknadom štete bio doveden u težak materijalni položaj.

**VIII. VIŠAK ZAPOSLENIH**

**Član 50.**

(1) Poslodavac je dužan da donese Program za rešavanje viška zaposlenih, ako utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, u okviru perioda od 30 dana, doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vreme za najmanje 24 zaposlena, odnosno ako iz istih razloga utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom 20 zaposlenih u okviru perioda od 90 dana.

(2) Kriterijumi za utvrđivanje viška zaposlenih utvrđuju sa programom, polazeći, pre svega, od izjašnjavanja zaposlenog, ostvarenih rezultata rada, imovinskog stanja i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

(3) Određivanje zaposlenih za čijim radom prestaje potreba vrši direktor.

(4) Na zahtev Odbora reprezentativnog sindikata, direktor je dužan da preispita odluku o određivanju zaposlenog, za čijim radom prestaje potreba.

**Član 51.**

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, kao višku, zaposlenom isplati otpremninu za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu, u visini 1/3 prosečne zarade zaposlenog isplaćene za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina.

**IX. PRESTANAK RADNOG ODNOSA ZAPOSLENOG**

**Član 52.**

Radni odnos zaposlenom prestaje na način i pod uslovima predviđenim zakonom.

**Povrede radnih obaveza****Član 53.**

(1) Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze u sledećim slučajevima:

1. zloupotreba prava na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad,
2. neblagovremeno, nesavesno ili nemarno izvršavanje radnih dužnosti i obaveza,
3. odbijanje zaposlenog da obavlja poslove na kojima radi,
4. necelishodno i neodgovorno korišćenje sredstava,
5. nezakonito raspolaganje sredstvima,
6. zloupotreba položaja i prekoračenje datog ovlašćenja,
7. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene opštim aktima poslodavaca,
8. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozija, elementarnih nepogoda i štetnog delovanja otrovnih i drugih opasnih materija,
9. povreda propisa, nepreduzimanje ili neblagovremeno preduzimanje mera iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, sredstava rada i životne sredine, odnosno nepridržavanje propisanih mera iz ovih oblasti od strane zaposlenog,
10. davanje netačnih podataka, netačno evidentiranje ili prikazivanje rezultata poslovanja, iznošenje ili prenošenje netačnih izjava o organima poslodavca, drugim zaposlenima, ili načinu poslovanja, kako pred organima poslodavca, tako i pred drugim pravnim ili fizičkim licima,
11. odbijanje izvršenja radnih naloga zaposlenog kod poslodavca, kao i izvršenje istih van zadatih rokova, ako za to ne postoje opravdani razlozi,
12. neovlašćeno iznošenje u javnost podataka o radu poslodavca,
13. organizovanje štrajka, odnosno učešće u štrajku zaposlenog, protivno odredbama kolektivnog ugovora i uslovima utvrđenim Zakonom o štrajku,
14. falsifikovanje novčanih i drugih dokumenata,
15. prouzrokovanje štete na imovini poslodavca namerno ili grubom nepažnjom, činjenjem ili propuštanjem radnje,
16. protivpravno prisvajanje imovine poverene poslodavcu na korišćenje i upravljanje,
17. neprijavljivanje povrede radne obaveze,
18. neprijavljivanje štete učinjene poslodavcu,
19. izdavanje robe bez prateće dokumentacije, ili izdavanje veće, ili manje količine robe u odnosu na ugovorenu,
20. neopravdano kašnjenje na posao ili izlazak sa posla pre završetka radnog vremena najmanje 6 dana u toku meseca,
21. krađa ili pokušaj krađe imovine preduzeća,

22. neopravdano uzastopno izostajanje sa rada tri dana u toku meseca, ili neopravdano izostajanje sa rada najviše 5 radnih dana u toku 12 meseci,

23. dolazak na rad u alkoholisanom stanju ili upotreba drugog narkotičkog sredstva za vreme rada najmanje 5 puta u toku meseca.

(2) Ugovorom o radu ne mogu se predvideti druge povrede radnih obaveza.

#### **Član 54.**

Postojanje razloga za otkaz zbog povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline ili ponašanja zaposlenog zbog kojeg ne može da nastavi rad kod poslodavca, direktor poslodavca ili ovlašćeno lice, može utvrditi neposrednim saznanjem ili po pismenoj prijavi neposrednog rukovodioca zaposlenog, drugog zaposlenog, ili trećeg lica.

#### **Član 55.**

(1) Dan saznanja za razlog otkaza mora biti pismeno konstatovan.

(2) U prijavi mora biti naznačen precizan opis učinjene radnje ili propuštanja, mesto i vreme izvršenja, okolnosti pod kojima je učinjena i ostali potrebni dokazi kojim se dokazuje postojanje razloga za otkaz.

(3) Ukoliko podaci iz prijave ne pružaju dovoljno osnova da bi se po istoj moglo odmah odlučiti, direktor poslodavca ili lice koje on ovlasti će izvršiti proveru postojanja razloga za otkaz na taj način što će zatražiti pismeni izveštaj neposrednog rukovodioca zaposlenog, a od zaposlenog će zatražiti da sačini pismenu izjavu.

(4) Poslodavac je dužan da uputi pismeno upozorenje o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu i da zaposlenom ostavi rok od najmanje osam radnih dana, od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni o navodima iz upozorenja.

(5) Zaposlenom-oj se u upozorenju može, zavisno od vrste razloga za otkaz, dati privremeni rok za izmenu ponašanja, odnosno prestanak činjenja povrede radne obaveze, kako bi izbegao otkaz.

(6) Pre otkaza ugovora o radu, zatražiće se mišljenje sindikata čiji je član zaposleni, koji je dužan da dostavi mišljenje u roku od 5 dana. Mišljenje sindikata ne obavezuje poslodavca.

(7) Ugovor o radu otkazuje se rešenjem i obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku.

(8) Sva pismena koja se dostavljaju zaposlenom (poziv za davanje pismene izjave – izjašnjenja, upozorenje i rešenje kojim se otkazuje ugovor o radu), ukoliko zaposleni odbije prijem istih, smatraće se dostavljenim sa datumom odbijanja prijema od starne zaposlenog, o čemu lice koje vrši dostavu obavezno sačinjava službenu zabeležku i pismeno ističe na oglasnoj tabli. U slučaju da se ne zna gde se zaposleni nalazi, navedena pismena se ističu na oglasnoj tabli poslodavca, odnosno organizacionog dela u kojem zaposleni radi, te se po proteku roka od 8 dana, od dana isticanja smatraju uručenim zaposlenom. Datum isticanja na oglasnoj tabli konstatuje se službenom zabeležkom.

**Član 56.**

(1) Ako povreda radne obaveze nije učinjena namerno ili iz grube nepažnje, poslodavac može zaposlenom otkazati ugovor o radu, ukoliko su nastupile teže štetne posledice.

(2) Teže štetne posledice smatraće se da postoje ukoliko dođe do poremećaja u vršenju poslova, onemogućavanja ili otežavanja rada drugih zaposlenih ili na drugi način izazivanja poremećaja u procesu rada, odnosno prouzrokovanja štete za poslodavca, odnosno ako je ugroženo ili moglo biti ugroženo zdravlje i bezbednost ljudi.

(3) Teže posledice za zapošljavanje smatraće se da postoje ukoliko se narušavaju, uskraćuju ili štete zaposleni u pogledu mogućosti ostvarivanja prava iz rada.

(4) Pod šetom, smatra se šteta koja prelazi iznos osnovne zarade za najjednostavniji posao (za koeficijent 1) za taj mesec.

**Izmena ugovorenih uslova rada****Član 57.**

(1) Poslodavac može, pored uslova predviđenih zakonom, ponuditi zaposlenom-oj izmenu ugovorenih uslova rada i to u slučaju:

- donošenja novog, odnosno izmenjenog akta o sistematizaciji radnih mesta,
- promene u delatnosti poslodavca,
- poremećaja poslovanja,
- izvršenje sudskih odluka i odluka nadležnih organa,
- nedozvoljno ostvarivanje organizacionih i drugih rezultata rada.

(2) Premeštaj zaposlenog usmislju stava 1. ovog člana vrši se ponudom izmene ugovorenih uslova rada, odnosno aneksom ugovora o radu.

(3) Zaposleni je dužan da se izjasni o učinjenoj ponudi za zaključenje aneksa ugovora o radu u roku od osam dana, od dana dostavljanja ponude.

(4) Ukoliko zaposleni odbije da zaključi ponuđeni aneks ugovora o radu, poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu, u skladu sa zakonom.

**X. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH****Član 58.**

O pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje direktor ili lice koje on ovlasti, u pismenom obliku, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

**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.

(3) Predlog iz prethodnog stava podnosi se u pismenom obliku.

#### **Član 60.**

(1) 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, ovo pitanje rešava arbitar.

(2) Arbitra sporazumno određuju strane u sporu iz reda stručnjaka u oblasti koja je predmet spora.

(3) Postupak pred arbitrom može pokrenuti svaka od strana u sporu. Postupak pred arbitrom pokreće se u pismenom obliku u roku od 3 dana, od dana dostavljanja rešenja zaposlenom.

(4) Arbitar je dužan da završi postupak i donese odluku u roku od 10 dana od dana pokretanja postupka.

(5) Ako arbitar u roku iz stava 4. ovog člana ne donese odluku, rešenje i otkaz ugovora o radu postaje izvršno.

(6) Odluka pred arbitrom je konačna i obavezuje poslodavca i zaposlenog.

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

#### **Član 61.**

Poslodavac je dužan da rukovodstvu sindikata u obavljanju poslova vezanih za osnovnu sindikalnu aktivnost obezbedi bez naknade:

1. administrativno-tehničke uslove za rad, korišćenje telefona, telefaksa, mašine za kucanje i računanje, aparata za kopiranje i umnožavanje;
2. stručnu pomoć (ekonomsku, pravnu, tehničku) po potrebi;
3. potreban radni prostor;
4. korišćenje sale za sastanke;
5. obračun i naplatu članarine iz zarada zaposlenih, članova sindikata koja se ostvaruje po osnovu rada i to prilikom svake isplate zarada, kao i obračun i uplatu na račun sindikata ostalih sredstava prema programu rada sindikata.

#### **Član 62.**

Poslodavac obezbeđuje predsedniku sindikata 50 plaćenih časova mesečno za obavljanje sindikalne delatnosti, a članovima odbora organizacije sindikata po 15 plaćenih časova mesečno za obavljanje sindikalne delatnosti.

**Član 63.**

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

(2) Reprezentativni sindikat određiće svoje predstavnike za pregovarački tim.

**XII. OSTVARIVANJE PRAVA NA ŠTRAJK****Član 64.**

Zaposleni u JP "Nacionalni park Fruška gora" mogu pod uslovima i na način utvrđen zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i posebnom odlukom o organizovanju štrajka, organizovati štrajk i štrajk upozorenja.

**Član 65.**

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

(2) Štrajkački odbor je dužan da štrajk najavi najkasnije 10 dana pre dana određenog za početak štrajka.

**Član 66.**

(1) Odluka o stupanju u štrajk ili štrajk upozorenja sadrži:

- zahtev zaposlenih;
- vreme početka štrajka;
- mesto okupljanja učesnika u štrajku;
- sastav štrajkačkog odbora koji zastupa interese zaposlenih i u njihovo ime vodi štrajk;
- sastav pregovaračkog odbora koji u ime zaposlenih pregovara o iskazanim zahtevima zaposlenih.

(2) Odluka iz stava 1. ovog člana mora biti u pismenom obliku i potpisana od strane štrajkačkog odbora.

**Član 67.**

Odluka o stupanju u štrajk ili štrajk upozorenja dostavlja se:

- direktoru,
- Upravnom odboru,
- ministarstvu nadležnom za poslove zaštite životne sredine,
- nadležnom državnom organu u skladu sa zakonom.

**Član 68.**

(1) Radi zaštite i čuvanja imovine utvrđuju se poslovi koji se moraju obavljati za vreme trajanja štrajka, i to:

- čuvanje šuma, objekata i druge imovine preduzeća,
- zaštita šuma od požara,
- izvršavanje drugih poslova čijim bi prekidom bila uzrokovana znatna materijalna šteta.

(2) Po dostavljanju odluke o stupanju u štrajk direktor ili lice koje on ovlasti odrediće rešenjem zaposlene koji će raditi na izvršavanju poslova iz stava 1. ovog člana.

(3) Spisak zaposlenih koji će raditi na izvršavanju poslova iz stava 1. ovog člana, direktor je dužan da dostavi štrajkačkom odboru.

**Član 69.**

Organizatori štrajka, odnosno učesnici u štrajku koji ne postupe u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom neće uživati zaštitu utvrđenu zakonom i kolektivnim ugovorom.

**XIII. VAŽENJE I OTKAZ KOLEKTIVNOG UGOVORA****Član 70.**

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

(2) Svaki učesnik ovog kolektivnog ugovora može otkazati ovaj kolektivni ugovor.

(3) Otkaz se podnosi u pismenoj formi.

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

(5) Po isteku roka iz stava 4. ovog člana, ovaj kolektivni ugovor prestaje da važi, ako se učesnici drugačije ne sporazumeju.

**Član 71.**

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

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

**XIV. REŠAVANJE SPOROVA****Član 72.**

Poslodavac se obavezuje da će osigurati realizaciju svih prava iz sindikalnog organizovanja zaposlenih utvrđenih ratifikovanim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i kolektivnim ugovorom.

**Član 73.**

(1) Učesnici kolektivnog ugovora saglasni su da se sporovi koji mogu nastati pri zaključivanju, izmenama i dopunama kolektivnog ugovora kao i primeni kolektivnog ugovora rešavaju mirnim putem.

(2) Sporna pitanja u primeni kolektivnog ugovora rešava arbitraža koju obrazuju učesnici kolektivnog ugovora u roku od 15 dana od dana nastanka spora.

(3) Arbitraža ima neparan broj arbitara i sastoji se od po dva arbitra koje imenuju učesnici kolektivnog ugovora i jednog neutralnog arbitra kojeg sporazumno izaberu.

(4) Arbitar koji predsedava arbitražom se imenuje sporazumno iz redova arbitara.

(5) Arbitraža može da ima i manji broj članova, ako se učesnici kolektivnog ugovora sa tim saglase.

**Član 74.**

(1) Postupak pred arbitražom može da pokrene svaki učesnik kolektivnog ugovora.

(2) Arbitri su obavezni da sporazumno odaberu predsednika u roku od sedam dana od dana obrazovanja arbitraže.

(3) Arbitraža mora početi sa radom u roku od 10 dana od dana imenovanja arbitara i mora doneti odluku u roku od 15 dana od dana nastanka, odnosno pokretanja spora.

(4) Arbitraža donosi odluke većinom glasova od ukupnog broj arbitara.

(5) Odluka arbitraže o spornom pitanju obavezuje učesnike kolektivnog ugovora.

(6) Učesnici u zaključivanju ovog kolektivnog ugovora mogu pred nadležnim sudom da ostvare zaštitu prava utvrđenih kolektivnim ugovorom.

**XV. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE****Član 75.**

Do utvrđivanja koeficijenta iz člana 22. ovog kolektivnog ugovora primenjivaće se koeficijenti utvrđeni važećim kolektivnim ugovorom.

**Član 76.**

Danom stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora prestaje da važi Pojedinačni kolektivni ugovor za Javno preduzeće "Nacionalni park Fruška gora" ("Službeni glasnik RS", broj 53/94).

**Član 77.**

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

Za Vladu  
ministar nauke i zaštite životne sredine,  
dr Aleksandar Popović, s. r.

Za JP "Nacionalni park Fruška gora"  
direktor,  
Konstantin Plužarević, s. r.

Za Sindikalnu organizaciju  
JP "Nacionalni park Fruška gora",  
Sremska Kamenica  
predsednik,  
Miroslav Jakovački, s. r.

