

На основу члана 43. став 3. Закона о Влади („Службени гласник РС”, бр. 55/05, 71/05 – исправка, 101/07, 65/08, 16/11, 68/12 – УС, 72/12, 7/14 – УС, 44/14 и 30/18 – др. закон), на предлог Министарства пољопривреде, шумарства и водопривреде,

Влада доноси

ЗАКЉУЧАК

1. Прихвата се Колективни уговор Јавног предузећа за газдовање шумама „Србијашуме”, који је саставни део овог закључка.

2. Овлашћује се Бранислав Недимовић, министар пољопривреде, шумарства и водопривреде да, у име Владе, потпише колективни уговор из тачке 1. овог закључка.

3. Овај закључак, ради реализације, доставити Министарству пољопривреде, шумарства и водопривреде, а ради информисања – Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања и Министарству финансија.

05 Број: 11-11120/2019

У Београду, 13. новембра 2019. године

В Л А Д А

Тачност преписа оверава
ГЕНЕРАЛНИ СЕКРЕТАР



ПРЕДСЕДНИК

Ана Брнабић, с.р.

Јавно предузеће за
газдовање шумама
„СРБИЈАШУМЕ“ са п.о.
Број: 17881/2019
Датум: 26.11.2019. године
Нови Београд,
Булевар Михајла Пупина 113

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ГАЗДОВАЊЕ
ШУМАМА „СРБИЈАШУМЕ“ БР. 17881/2019 од 26.11.20
године, СТАВЉЕН НА СЛУЖБЕНУ ТАБЛУ ПРЕДУЗЕ
ЋА У БЕОГРАДУ
Д-Д 12.12.2019. године;
2. (Чедомир)
3. (Милош)

На основу члана 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС“ број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 –одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење)

Јавно предузеће за газдовање шумама „Србијашуме“ са п.о. Београд, које заступа вршилац дужности директора Игор Брауновић (у даљем тексту: Послодавац)

Јединствена Синдикална организација Самосталног синдиката ЈП „Србијашуме“ Београд, у својству репрезентативног синдиката, коју заступа Петар Нећак, председник (у даљем тексту: Синдикат),

Влада Републике Србије, као оснивач, коју заступа Бранислав Недимовић, министар пољопривреде, шумарства и водопривреде (у даљем тексту: Оснивач),

као уговорне стране закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ГАЗДОВАЊЕ ШУМАМА „СРБИЈАШУМЕ“

І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Послодавац, Синдикат и Оснивач, Колективним уговором Јавног предузећа за газдовање шумама „Србијашуме“ (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују права, обавезе и одговорности из радног односа запослених код Послодавца, безбедност и здравље на раду, поступак измена и допуна Колективног уговора и међусобне односе учесника у колективном преговарању.

Члан 2.

Одредбе овог колективног уговора примењују се на све запослене код Послодавца.

Синдикат учествује у изради аката из области безбедности и здравља на раду и решавања стамбених потреба запослених.

Уколико запослени има потребу да се за заштиту својих права обрати органима Послодавца, судским или инспекцијским органима, Послодавац је дужан да запосленом стави на увид сва документа потребна за заштиту његових права.



II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 3.

Радни однос са Послодавцем може да заснује лице које испуњава, поред законом утврђених услова, и друге услове потребне за рад на одређеним пословима утврђене Правилником о унутрашњој организацији Предузећа и Правилником о систематизацији послова (у даљем тексту: Правилник).

Правилником о унутрашњој организацији Предузећа утврђују се организациони делови Предузећа.

Правилником о систематизацији послова утврђују се, назив и опис посла, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, потребан број извршилаца, и други посебни услови за рад на тим пословима.

Правилником о систематизацији послова може, за рад на одређеном послу, да се изузетно, утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања.

Члан 4.

Репрезентативни синдикат има право да буде обавештен о свим питањима битним за социјално економски положај запослених.

2. Уговор о раду

Члан 5.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац или лице које Послодавац овласти, пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

Уговор о раду може да се закључи на одређено или неодређено време.

Уговор о раду се закључује у три примерка, од којих се један примерак обавезно предаје запосленом, а два примерка задржава Послодавац.

Послодавац је дужан да оригинал уговора о раду или његову фотокопију држи у седишту Послодавца, као и у месту рада запосленог, уколико запослени ради ван седишта Послодавца.

Члан 6.

Запослени остварује права, обавезе и одговорности из радног односа од дана ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога.

Под оправданим разлогом из става 2. овог члана сматра се, нарочито, привремена спреченост за рад запосленог, смрт члана уже породице и виша сила у смислу закона.

Чланом уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, родитељи брачног друга, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

У случају да наступе околности из става 3. овог члана, запослени је у обавези да ступи на рад наредног радног дана од дана престанка тих околности.

О разлозима из става 3. овог члана, запослени је дужан да без одлагања обавести Послодавца.

3. Пробни рад

Члан 7.

За поједине послове може се предвидети пробни рад.

Пробни рад не може се утврдити за приправника.



Члан 8.

Приликом заснивања радног односа са новим запосленим на појединим пословима Послодавац може уговорити пробни рад са запосленим, на начин и у трајању у складу са уговором о раду.

Пробни рад може да се уговори за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Дужина пробног рада утврђује се уговором о раду.

Пробни рад може трајати најдуже 6 месеци.

Члан 9.

Обављање послова на пробном раду прати руководиоца одељења, односно службе.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос истеком рока утврђеног уговором о раду.

Запослени или Послодавац могу отказати уговор о раду и пре истека времена за које је уговорен пробни рад, у складу са законом.

4. Радни однос са непуним радним временом

Члан 10.

Радни однос може се засновати и за рад са непуним радним временом, на одређено или неодређено време.

Правилником се утврђују послови који се обављају са непуним радним временом.

Члан 11.

Запослени који ради са непуним радним временом остварује право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведену на раду, осим ако за поједина права није законом или овим колективним уговором другачије одређено.

Запосленом који ради на пословима са непуним радним временом Послодавац је дужан да обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом на истим или сродним пословима.

5. Приправници

Члан 12.

Заснивање радног односа у својству приправника врши се са лицем које први пут заснива радни однос за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, као и са лицем које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима, утврђеним Правилником, или законом.

Рад приправника док траје приправничка обука прати ментор или посебна комисија коју именује директор или лице које он овласти.

Ментор или посебна комисија из става 2. овог члана мора имати најмање исти степен стручне спреме, односно образовања одређене врсте занимања као и запослени у својству приправника.

Ментор, односно комисија сачињава програм приправничке обуке.

Ментор, односно комисија је дужна да мишљење о резултатима пробног рада запосленог достави директору или лицу које он овласти и запосленом, најкасније 15 дана пре истека рока одређеног за приправнички стаж.

Мишљење ментора, односно комисије је саветодавно.

Стручна обука приправника за самостално обављање послова траје:

- за приправнике са завршеном високом школом до 12 месеци
- за приправнике са завршеном вишом школом до 9 месеци
- за приправнике са завршеном средњом школом до 6 месеци.



Након истека приправничког стажа, приправник полаже испит пред комисијом од 3 члана, коју сачињавају лица која имају најмање исти степен стручне спреме, одређене врсте занимања, као и приправник.

Комисију из претходног става овог члана именује директор Предузећа, односно дела Предузећа, која сачињава програм приправничке обуке и утврђује начин провере оспособљености приправника након истека приправничког стажа и именује лице које ће пратити рад приправника док траје приправничка обука.

Члан 13.

Полагање приправничког испита састоји се из усменог и писменог дела.

Писмени део испита састоји се од обраде теме из области послова за које се приправник обучавао и стручно оспособљавао за самостални рад.

На усменом делу испита врши се провера знања и оспособљености приправника.

На основу резултата показаних на испиту, комисија доноси оцену "положио" или "није положио".

О току приправничког испита води се записник.

Приправнику који је засновао радни однос на неодређено време, а није положио приправнички испит, престаје радни однос.

III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ

Члан 14.

Послодавац је дужан да запосленом омогући стручно оспособљавање и усавршавање кад то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Запослени је дужан да се у току радног односа образује, стручно оспособљава и усавршава за рад у складу са потребама и програмом Послодавца.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених за потребе Послодавца обезбеђују се из средстава Послодавца, у складу са законом и овим колективним уговором.

Међусобна права и обавезе између Послодавца и запосленог који је упућен на стручно оспособљавање и усавршавање уређује се посебним уговором.

Запослени не може да трпи штетне последице уколико Послодавац не организује одговарајуће стручно оспособљавање и усавршавање.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да Послодавцу надокнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Радно време

Члан 15.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима Послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

2. Приправност

Члан 16.

Запосленом се, изузетно, у складу са овим Колективним уговором и Уговором о раду, може утврдити приправност.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се обавља на позив Послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају, у складу са законом.



Запослени који по писаном налогу непосредног руководиоца, овим Колективним уговором или Уговором о раду или потребе процеса рада, мора за време дневног или недељног одмора, односно за време празника утврђених законом, бити приправан код куће (приправност), има право на накнаду у износу од 10% вредности основне зараде запосленог.

За време приправности запослени мора бити доступан како би у најкраћем року могао доћи на место рада.

Ако је запослени коме је уведена приправност долазио на рад, време ефективног рада по позиву рачуна се као радно време, а уколико је запослени остварио пун фонд радних часова, ти часови ефективног рада по позиву ће се обрачунати као прековремени рад.

Запосленом се приправност може одредити највише до 120 часова у току календарског месеца.

3. Пуно радно време

Члан 17.

Пуно радно време износи, по правилу, 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено.

Пуним радним временом сматра се и време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Послодавац доноси одлуку о распореду, почетку и завршетку радног времена.

4. Скраћено радно време

Члан 18.

Актом о процени ризика код Послодаваца, утврђују се радна места са повећаним ризиком.

На основу извршене процене ризика од стране стучних лица на радном месту и у радној околини, Послодавац је дужан да утврди радна места са повећаним ризиком и услове за њихово обављање у погледу здравственог стања, година живота и других услова за рад на овим радним местима.

Актом о процени ризика на основу стручне анализе утврдиће се, на којим радним местима са повећаним ризиком и у којем трајању ће се обављати рад са скраћеним трајањем, у складу са законом.

5. Прековремени рад

Члан 19.

Рад дужи од пуног радног времена може да се уведе у случају више силе, изненадног повећања обима посла, када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран као и да се заврши процес рада чије би одлагање довело до поремећаја у процесу рада.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно, а запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно, укључујући и прековремени рад.

Члан 20.

Решење о раду дужем од пуног радног времена, доноси директор или лице које он овласти, у складу са законом.

Налог запосленом да ради дуже од пуног радног времена даје се у писаном облику три дана унапред, осим у хитним случајевима, када се издаје усмени налог с тим да се исти, у року од седам дана, потврди решењем лица из става 1. овог члана.

6. Прерасподела радног времена

Члан 21.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена, када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току радне недеље не може да буде дуже од 60 часова.

Одлуку о прерасподели радног времена доноси директор или лице које он овласти, у складу са законом.

О прерасподели радног времена Послодавац је дужан да информише запослене и да достави решење сваком запосленом појединачно, како би запослени могли да остваре своја права по овом основу.

Послодавац је дужан да о извршеној прерасподели радног времена води посебну евиденцију.

Рад дужи од уговореног радног времена по основу прерасподеле радног времена не сматра се прековременим радом.

Изузетно, на основу сагласности запосленог, запослени може у прерасподели да ради у просеку дуже од уговореног радног времена запосленог, а часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима са повећаним ризиком на којима је уведено скраћено радно време.

Забрањена је прерасподела радног времена запосленом млађем од 18 година живота.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености само уз писану сагласност запосленог.

7. Ноћни рад

Члан 22.

Рад који се обавља у времену од 22 часа до 6 часова наредног дана, сматра се радом ноћу.

Ако је рад организован у сменама, мора да се обезбеди измена смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, уз његову писану сагласност.

V ОДМОР И ОДСУСТВА

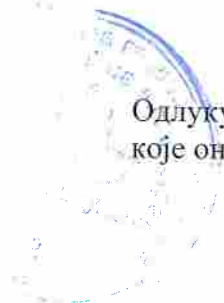
1. Одмор у току дневног рада

Члан 23.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, који не може да се користи на почетку и крају радног времена.

Запослени који ради дуже од четири (4) часа, а краће од шест (6) часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 15 минута.

Запослени који ради десет (10) часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.



Одмор у току рада из става 1. до 3. овог члана, урачунава се у пуно радно време. Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор или лице које он овласти.

2. Дневни одмор

Члан 24.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Запослени који ради у прерасподели радног времена има право на одмор у оквиру 24 часа, у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

3. Недељни одмор

Члан 25.

Запослени има право на најмање један дан одмора у току недеље у трајању од 24 часа непрекидно, а коме се додаје време дневног одмора у трајању од 12 часова, односно 11 часова ако запослени ради у режиму прерасподеле радног времена.

Изузетно, у случају да запослени због организације посла не може да користи збирно време из става 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова, ако законом није друкчије одређено.

4. Годишњи одмор

Члан 26.

Запослени има право на годишњи одмор.

Запосленом се не може ускратити право на коришћење годишњег одмора или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа, нити се он може одрећи права на коришћење годишњег одмора.

Дужину и време коришћења годишњег одмора утврђује директор решењем, применом свих мерила и критеријума утврђених Колективним уговором.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се уручује најкасније 15 дана пре почетка коришћења годишњег одмора.

Решење се може доставити и у електронској форми, али је Послодавац дужан да га запосленом, на његов захтев, достави и у писаној форми.

Ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора, Послодавац може да достави и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

У случају коришћења колективног годишњег одмора, решење о годишњем одмору може да се објави на огласној табли најмање 15 дана пре дана одређеног за почетак коришћења колективног годишњег одмора.

Члан 27.

Запослени који први пут заснива радни однос стиче право да користи годишњи одмор у календарској години после месец дана непрекидног рада код Послодавца.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години, у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Сразмерни део годишњег одмора рачуна се у односу на укупан годишњи одмор на који би запослени имао право применом критеријума којим се утврђује дужина годишњег одмора.

Члан 28.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу следећих критеријума:

1) образовање и оспособљеност за рад

- на пословима за чије обављање је предвиђена висока стручна спрема, односно високо образовање стечено на студијама другог степена (мастер академске студије или специјалистичке струковне студије или специјалистичке академске студије) или основним студијама у трајању од најмање 4 године 3 радна дана

- на пословима за чије обављање је предвиђена виша стручна спрема, односно високо образовање стечено на студијама првог степена у трајању од 3 године, као и на пословима за чије обављање је предвиђено образовање стечено у средњој школи 2 радна дана

- за остале послове 1 радни дан.

2) услови рада

- за послове сече и израде дрвних сортимената, заштите биља хемијским средствима, за послове ручног утовара дрвних сортимената, за послове возача специјалних шумских машина, руковаоца осталих грађевинских машина и руковаоца дизалице 4 радна дана

- за остале послове на узгоју, заштити и коришћењу шума, рад у расаднику, као и послови из делатности ловства и рибарства, који се дуже од половине радног времена обављају на отвореном, односно на терену 3 радна дана

- за послове угоститељства 2 радна дана

- за остале послове 1 радни дан.

3) радно искуство

- до навршених 5 година стажа осигурања 1 радни дан

- од навршених 5 до 15 година стажа осигурања 2 радна дана

- од навршених 15 до 25 година стажа осигурања 3 радна дана

- од навршених 25 до 30 година стажа осигурања 4 радна дана

- преко 30 година стажа осигурања 5 радних дана.

4) здравствено и социјално стање

- особи са инвалидитетом и запосленом са дететом ометеном у развоју 3 радна дана

- ималац донорске картице 3 радна дана

- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота 3 радна дана

- родитељу са дететом до 14 година живота 1 радни дан

- родитељу који има двоје и више деце до 14 година живота 2 радна дана.

5) допринос на раду

1 радни дан.

Критеријуми из овог члана примењују се кумулативно и по наведеном редоследу, с тим да запослени има право на годишњи одмор најдуже до 30 радних дана.

Запосленом мушкарцу са 30 година стажа осигурања или навршених 55 година живота и запосленој жени са 25 година стажа осигурања или навршених 50 година живота, годишњи одмор може трајати, применом критеријума из овог члана, најдуже до 33 радна дана.

Запосленом који ради на пословима на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем, пословима са повећаним ризиком, или на пословима са скраћеним радним временом, годишњи одмор може трајати, применом критеријума из овог члана, најдуже до 35 радних дана.

Члан 29.

Приликом утврђивања дужине годишњег одмора, радна недеља се рачуна као 5 радних дана.

У дане годишњег одмора се не урачунавају празници (државни и верски) који су законом предвиђени као нерадни дани, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању.

Дужину и време коришћења годишњег одмора утврђује директор или лице које он овласти, на основу критеријума утврђених законом, овим колективним уговором и планом коришћења годишњег одмора.

Овлашћено лице посебним решењем може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтева процес рада, најкасније 5 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, или прекине коришћење годишњег одмора у условима настанка ванредних околности, када је рад запосленог неопходан за нормално одвијање процеса рада код послодавца.

Коришћење годишњег одмора прекида се у случају привремене спречености за рад и у другим случајевима предвиђеним Колективним уговором.

Запослени може по престанку узрока прекида годишњег одмора да настави са коришћењем преосталих дана годишњег одмора уз сагласност непосредног руководиоца кога је претходно обавестио о природи и разлозима прекида коришћења годишњег одмора.

Члан 30.

Годишњи одмор може да се користи једнократно или у два или више делова.

Уколико запослени користи годишњи одмор једнократно, исти мора да започне у календарској години за коју користи годишњи одмор.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање десет радних дана у континуитету у току календарске године, а други део најкасније до 30-ог јуна наредне године.

Запослени може да користи други део годишњег одмора у деловима само на свој захтев, у договору са Послодавцем.

Члан 31.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује се планом коришћења годишњих одмора.

План коришћења годишњег одмора уважава потребе процеса рада и потребе запосленог и може се мењати у зависности од тих потреба.

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 32.

Запослени има право на одсуствовање са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) до седам радних дана у току календарске године у следећим случајевима:

- | | |
|---|------------------|
| 1) ступања у брак запосленог | 5 радних дана |
| 2) рођења детета запосленог | 5 радних дана |
| 3) порођаја другог члана уже породице запосленог | 3 радна дана |
| 4) ступање у брак деце запосленог, пасторчади или усвојеника запосленог | 3 радна дана |
| 5) за негу теже оболелог члана уже породице запосленог | 7 радних дана |
| 6) ради отклањања последица елементарних непогода у домаћинству запосленог (пожар, поплава и друго) | до 5 радних дана |
| 7) ради селидбе сопственог домаћинства | 3 радна дана |
| 8) ради припреме за одлазак на одслужење војног рока | 1 радни дан |
| 9) ради годишњег здравственог систематског прегледа запосленог | 1 радни дан |

10) ради коришћења превенције и рехабилитације у складу са актом о процени ризика

до 7 радних дана

11) ради учешћа на организованом радно-производном такмичењу

до 3 радна дана.

Поред одсуства из става 1. овог члана, запослени има право и на плаћено одсуство:

1) због смрти члана уже породице запосленог

5 радних дана

2) због смрти брата или сестре брачног друга

3 радна дана

3) добровољном даваоцу крви за свако давање крви, рачунајући и дан давања крви

2 узастопна дана.

У случају из става 1. тачка 2, 5, 6, 9 и из става 2. овог члана, запосленом се може одобрити плаћено одсуство више пута у току године.

Одлуку о одобравању одсуства из става 1. овог члана доноси директор или овлашћено лице.

Чланом уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, родитељи брачног друга, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 33.

Запослени има право на плаћено одсуство ради образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, које је утврђено програмом стручног образовања и усавршавања Послодавца, као и полагања стручних и других испита, и то за:

1) полагање испита на високошколској установи

2 радна дана по испиту

2) полагање стручног испита и испита ради стицања стручног звања

2 радна дана по испиту

3) полагање испита на специјалистичким и последипломским студијама

2 радна дана по испиту

4) одбрану магистарског рада или мастер рада

5 радних дана

5) одбрану докторске дисертације

10 радних дана

6) друге облике стручног оспособљавања и усавршавања у трајању које је утврђено уговором о стручном усавршавању

по уговору.

6. Одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство)

Члан 34.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство), када то не ремети процес рада, у трајању до пет радних дана, ради обављања приватних послова, и то:

1) неговања болесног члана уже породице

2) учествовања у раду научних, стручних, спортских и других организација

3) обављања послова у вези изградње куће или стана у циљу решавања свог стамбеног питања.

Чланом уже породице из става 1. тачка 1. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, родитељи брачног друга, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство, кад не ремети процес рада, за које време запосленом мирују права и обавезе из радног односа код Послодавца.

За случајеве неплаћеног одсуства, запослени је дужан да Послодавцу поднесе писмени захтев, о којем одлучује директор.

За време одсуствовања са рада из става 3. овог члана запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом или уговором о раду није другачије одређено.

7. Мировање радног односа

Члан 35.

Запосленом мирује радни однос под условима и у случајевима утврђеним законом и овим колективним уговором.

По престанку мировања, запослени је дужан да се врати на рад код Послодавца у року до 15 дана од дана истека рока за који му мирује радни однос, на исте или друге послове који одговарају врсти и степену стручне спреме, односно образовању.

Послодавац доноси решење о престанку радног односа запосленом, уколико се запослени не врати на рад у року утврђеном у ставу 2. овог члана.

VI БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ И ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 36.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује безбедност и здравље на раду запослених, у складу са законом, другим прописом, овим колективним уговором и актима о безбедности и здрављу на раду које доноси Послодавац.

Члан 37.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и да утврди начин и мере за њихово отклањање.

Права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду органа и запослених код Послодавца утврђују се Правилником о безбедности и здрављу на раду.

Правилник о безбедности и здрављу на раду доноси Надзорни одбор на предлог директора Предузећа.

Члан 38.

Послодавац је дужан да актом о процени ризика, на основу оцене службе медицине рада, одреди посебне здравствене услове које морају испуњавати запослени за обављање одређених послова на радном месту у радној околини или за употребу поједине опреме за рад.

Члан 39.

Послодавац је дужан да запосленом, у складу са законом, овим колективним уговором и актом о процени ризика, обезбеди коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду према прописима о безбедности и здрављу на раду и техничким захтевима.

Члан 40.

Права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду код Послодавца утврђују се Правилником о безбедности и здрављу на раду и овим колективним уговором.

Надзорни одбор образује Одбор за безбедност и здравље на раду.

Одбор се састоји од 5 чланова, од којих 3 члана предлаже репрезентативни синдикат Предузећа, а два члана предлаже Послодавац.

1.1. Превенција радне инвалидности, рекреација и рехабилитација запослених

Члан 41.

Превенција радне инвалидности, рекреација и рехабилитација запослених обезбеђује се на начин који унапређује заштиту здравља запослених и спроводи се уз учешће Синдиката.

Послодавац је дужан да о свом трошку упути на систематски лекарски преглед све запослене, у складу са Правилником о безбедности и здрављу на раду.

Послодавац може да организује и обезбеђује из својих средстава здравствену заштиту запослених ради остваривања услова за здравствено одговорно понашање и заштиту здравља на радном месту, која поред осталог, обухвата превентивне прегледе запослених (систематски прегледи) најмање једанпут годишње, независно од тежине и специфичности радног места.

Послодавац, уз исплату месечне зараде, издваја средства за намене из става 1. овог члана у износу од:

- 0,35% на масу средстава исплаћених на име зарада за превенцију радне инвалидности (рехабилитација и рекреација запослених) и за лечење тешко оболелог запосленог или члана његове уже породице, набавку изузетно скупих лекова и ортопедских помагала и слично за запосленог или члана његове уже породице
- 0,40% на масу средстава исплаћених на име зарада за финансирање културних, радно-спортских и осталих активности.

Издвојена средства преносе се на рачун синдиката.

Начин трошења средстава се утврђује правилником који доноси Синдикат.

Распоред средстава утврђује комисија коју чине представници Синдиката и Послодавца.

Програмом пословања Послодавца планирају се средства из става 3. и 4. овог члана.

2. Заштита личних података

Члан 42.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код Послодавца и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

Члан 43.

Посебна права по основу заштите омладине, материнства, породичног одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуства са рада ради посебне неге детета или друге особе, заштите особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама, остварују се у складу са законом и подзаконским актима.

3. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 44.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави Послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду Послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

4. Осигурање запослених

Члан 45.

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене од последица несрећног случаја (незгоде), за случај смрти услед несрећног случаја или болести, повреде на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом и инвалидитета.

Послодавац може, до максимално неопорезивог износа, на свој терет, да додатно осигура запослене по основу добровољног пензијског осигурања код друштва за управљање добровољним пензионим фондом које је регистровано на територији Републике Србије.

Послодавац може, у циљу спровођења квалитетне социјалне заштите, колективно осигурати запослене за случај тежих болести и хируршких интервенција.

Програмом пословања Послодавца планирају се средства за потребе осигурања запослених из става 1. до 3. овог члана.

VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

A. ЗАРАДА

Члан 46.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код Послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Зарада запосленог утврђује се уговором о раду у складу са овим колективним уговором.

Средства за зараде запослених се планирају Годишњим програмом пословања Послодавца, у складу са оствареним резултатима пословања.

Члан 47.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

Зараду запосленог чини:

1. зарада за обављени рад и време проведено на раду
2. зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху Послодавца (награде, бонуси и сл.)
3. других примања у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 48.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу:

1. основне зараде
2. дела зараде за радни учинак
3. увећане зараде.

1.1. Основна зарада

Члан 49.

Основна зарада утврђује се на основу:

- 1) коефицијента за сваки посао утврђен у зависности од сложености послова, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за рад на одређеним пословима
- 2) основице за утврђивање основне зараде
- 3) месечног фонда радних часова за месец за који се врши исплата.

Новчани износ основне зараде запосленог, утврђен уговором о раду, чини производ коефицијента посла и основице за утврђивање основне зараде за просечни месечни фонд часова од 174 часа.

1) Коефицијент послова

Члан 50.

Коефицијент послова сваког радног места утврђује се на основу сложености послова, одговорности у раду и услова рада.

Сложеност послова утврђује се на основу врсте послова, степена стручне спреме, радног искуства и посебних знања и вештина које су потребне за обављање послова, у складу са Правилником.

Одговорност у раду утврђује се на основу значаја и утицаја послова које запослени обавља на радни процес и резултате рада Послодавца.

Услови рада утврђују се на основу радне околине у којој се обављају послови.

Листа типичних послова са вредностима коефицијената је саставни део овог колективног уговора и она се не може мењати без сагласности потписника Колективног уговора (Прилог 1).

Члан 51.

Запосленима који раде на пословима од значаја за успешно обављање послова из делокруга рада Послодавца, у зависности од сложености радних операција које доприносе успешности пословања Послодавца, директор или лице које он овласти, може, уговором о раду или анексом уговора о раду, основну зараду радног места утврдити у већем износу, а највише до 30% од основне зараде предвиђене за то радно место.

2) Основица за утврђивање основне зараде

Члан 53.

Основица се одређује за просечан број часова (174 часа рада) и након ступања на снагу Закона о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава („Службени гласник РС“ број 116/2014, број 95/2018) она износи:

Део предузећа	Основица
ШГ „Београд“ Београд	17.115,83
ШГ „Северни Кучај“ Кучево	14.663,78
ШГ „Тимочке шуме“ Бољевац	12.920,00
ШГ „Јужни Кучај“ Деспотовац	17.395,56
ШГ „Голија“ Ивањица	15.152,50
ШГ „Борања“ Лозница	15.614,83
ШГ „Ужице“ Ужице	15.551,50
ШГ „Пријеполје“ Пријеполје	16.353,72
ШГ „Столови“ Краљево	14.687,00

ШГ „Расина“ Крушевац	16.160,56
ШГ „Крагујевац“ Крагујевац	15.143,00
ШГ „Шумарство“ Рашка	14.003,00
ШГ „Топлица“ Куршумлија	13.901,67
ШГ „Ниш“ Ниш	18.024,67
ШГ „Шума“ Лесковац	15.323,50
ШГ „Пирот“ Пирот	13.590,28
ШГ „Врање“ Врање	12.882,00
Биро за планирање и пројектовање у шумарству Београд	16.995,50
Генерална дирекција Београд	18.287,50
Заштитна радионица и заштита на раду „Србијашуме“ Београд	17.744,94

Основице за обрачун зарада умањене су за 5% у односу на основице које су важиле пре ступања на снагу Закона о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава („Службени гласник РС“ број 116/2014, број 95/2018).

3) Месечни фонд радних часова за месец за који се врши исплата

Члан 53.

Новчани износ основне зараде, утврђен уговором о раду запосленог, мења се у зависности од месечног фонда остварених часова рада у месецу за који се обрачунава зарада.

1.2. Део зараде за радни учинак

Члан 54.

Основ за утврђивање радног учинка запосленог је кумулативни резултат рада организационог дела у којем запослени обавља послове и радни учинак запосленог.

Члан 55.

Резултат рада организационог дела утврђује се на основу посебне методологије коју доноси директор.

Резултат рада организационог дела вредносно се исказује кроз увећану масу за зараде која се одобрава организационом делу.

Члан 56.

За запослене чији је рад предмет оцене резултата рада, основна зарада се може увећати највише до 30%, а запосленом који оствари учинак значајно испод стандардног иста се може умањити до 30%.

Оцену резултата рада за запосленог утврђује непосредни руководиоца уз сагласност директора.

Оцену резултата рада за руководиоца утврђује директор дела предузећа или извршни директор, а за директоре, директор Предузећа или лице које он овласти.

Оцена резултата рада за запосленог по свим критеријумима из члана 57. мора бити писмено образложена.

Запослени може тражити да се преиспита оцена резултата рада и да му се достави писмено образложење из претходног става.

Средства за повећање зарада на име оцене резултата рада запослених могу износити највише 5% од масе средстава за основне зараде у организационом делу Предузећа.

Члан 57.

Радни учинак запосленог се по правилу утврђује на основу стандарда и техничких норми за резултате рада који се могу прецизно мерити.

Уколико се рад може вредновати применом техничких норми, основна зарада запосленог се може увећати или смањити на основу оствареног радног учинка, у висини остварене норме.

Примена норми се уређује Правилником о примени техничких норми и норматива.

Уколико се рад не може вредновати применом техничких норми, основна зарада запосленог се може увећати или смањити на основу оцене радног учинка запосленог.

Део зараде по основу оцене радног учинка запосленог представља оцену:

- 1) Квалитета обављеног посла, а нарочито: остварене уштеде у материјалу и времену, благовремено извршавање радних налога, послова и радних задатака, поштовања радних и технолошких захтева;
- 2) Обима обављеног посла, а нарочито: ангажовања на додатним и другим пословима у циљу потпуније искоришћености радног времена,
- 3) Односа запосленог према радним обавезама, а нарочито залагање на раду, изражене самоиницијативности и самосвесности у обављању радних задатака и послова, однос према основним и другим средствима рада;
- 4) Спремност за добар тимски рад, а нарочито: кооперативност и спремност за стручну помоћ другим запосленима и комисијски рад;
- 5) Изузетне промоције Предузећа на организованим манифестацијама;
- 6) Рад и руковање механизмима који захтевају специфичне вештине и способности због високе сложености извођења истовремених вишеструких радних операција.

1.3. Увећана зарада

Члан 58.

Основна зарада запосленог увећава се, за 0,5%, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код Послодавца.

При обрачуну минулог рада рачуна се и време проведено у радном односу код послодаваца претходника, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Право на минули рад у складу са овим чланом, остварују запослени почев од 26. априла 2019.године.

Члан 59.

Основна зарада запосленог увећава се за рад:

- 1) на дан државног и верског празника који је по закону нерадан дан за 110%
- 2) дужи од пуног радног времена (прековремени рад) за 26%
- 3) ноћу (рад који се обавља од 22 до 6 часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде за 26%.

Ако се истовремео стекну услови за увећање зараде запосленог по више основа, утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећања једнак је збиру процената по сваком од ових увећања.

2. Зарада приправника

Члан 60.

Зарада приправника са којим је Послодавац засновао радни однос утврђује се у висини 80% од основне зараде за одговарајуће послове за које се запослени оспособљава за самосталан рад у струци.

3. Учешће запослених у добити

Члан 61.

Запослени могу учествовати у расподели средстава из добити остварене у пословној години, сходно одлуци надлежног органа Послодавца, а уз сагласност Оснивача.

4. Минимална зарада

Члан 62.

Исплата минималне зараде врши се у случају поремећаја у раду Послодавца, проузрокованих, и то:

- 1) неизвршавањем планираних задатака
- 2) привременим смањењем обима рада
- 3) блокадом пословног рачуна у периоду дужем од 30 дана
- 4) и у другим случајевима поремећаја у раду Послодавца.

Послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат и образложи разлоге за увођење минималне зараде.

Минимална зарада се може уговорити док трају поремећаји из става 1. овог члана, али не дуже од шест месеци у току календарске године.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о исплати минималне зараде, Послодавац је дужан да, месец дана пре истека рока од шест месеци, обавести репрезентативни синдикат и образложи постојање услова из става 1. овог члана, ради евентуалног наставка исплате минималне зараде.

Репрезентативни синдикат је дужан да своје мишљење о наставку исплате достави Послодавцу у року од 15 дана од дана добијања захтева.

Одлуку о наставку исплате минималне зараде за наредни период, не дужи од наредних шест месеци, доноси Послодавац.

Б. НАКНАДА ЗАРАДЕ

Члан 63.

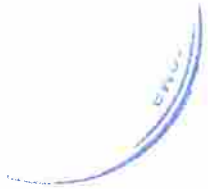
Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде за време одсуствовања са рада, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, и то за време:

- 1) коришћења годишњег одмора
- 2) коришћења плаћеног одсуства
- 3) одсуствовања са рада у дане државног и верског празника који су по закону нерадни дани
- 4) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе
- 5) образовања, стручног оспособљавања и усавршавања у складу са програмом усавршавања и оспособљавања Послодавца
- 6) прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа Послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду
- 7) војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено.

Члан 64.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то у висини:

- 1) 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је привремена спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом

- 
- 2) 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована одржавањем трудноће, повредом на раду или професионалном болешћу, као и у случају када је запосленом успостављена дијагноза тешке болести и то: срчани инфаркт, бајпас операција коронарних артерија, малигни тумор, мождани удар, хронично обољење бубрега, трансплантација органа, мултипла склероза, парализа, слепило, операција аорте, замена срчаних залистака, бенигни мождани тумор, кома, хронично обољење јетре, терминална хронична опструктивна болест плућа, губитак екстремитета, тешка траума (повреда главе), тешке опекотине, губитак гласа и функције говора, глувоћа (губитак слуха), лајмска болест и слично, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом.

Члан 65.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, а најдуже 45 радних дана у календарској години, односно и дуже у складу са законом, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом.

Исплата зараде, обрачун зараде и накнада зараде

Члан 66.

Исплата зараде запосленом врши се најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Зарада се исплаћује само у новцу.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун зараде и накнаде зараде.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 3. овог члана Послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата зараде.

Накнада трошкова

Члан 67.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и одлазак са рада у износу месечне претплатне карте или на новчани износ у висини месечне претплатне карте у јавном саобраћају, према релацији коју користи за долазак на рад и одлазак са рада најкраћим путем.

Уколико од места становања до места рада запосленог не постоји организован јавни превоз, запосленом се признају трошкови превоза у висини месечне карте, или дневне карте уколико ценовником превозника није предвиђена месечна карта, на сличној релацији по дужини у километрима на општини становања.

Место рада запосленог је утврђено уговором о раду.

Место становања запосленог утврђује се на основу података из личне карте.

Члан 68.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи.

Послодавац лицима која нису запослена код Послодавца, а која су ангажована за обављање послова, може да исплати накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи.

Под службеним путем у земљи подразумева се пут, који је на основу налога за службени пут, извршио запослени у обављању послова и за рачун Послодавца ван места рада и изван подручја дела Предузећа у којем је запослен.

Запослени за време проведено на службеном путу у земљи има право на накнаду

у висини трошкова превоза, трошкова ноћења са доручком, изузев у хотелу лукс категорије (пет звездица) и осталих трошкова који су повезани са службеним путем, према приложеном рачуну.

Запослени има право на дневну накнаду за исхрану (дневницу) за време проведено на службеном путу у земљи, у висини неопорезивог износа у складу са прописима.

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу, и то:

- за време проведено на службеном путу дужем од 12 часова, а краћем од 24 часа, цела дневница
- за време проведено на службеном путу дужем од 8 часова, а краћем од 12 часова, пола дневнице.

Аконтација за службени пут може се исплатити у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Члан 69.

За време проведено на службеном путу у иностранству запослени има право на дневницу у износу утврђеном према „Списку дневница по страним државама“ (Прилог 2).

Послодавац, лицима која нису запослена код Послодавца, а која су ангажована за обављање послова, може да исплати накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству.

Запослени за време проведено на службеном путу у иностранству има право на накнаду у висини трошкова превоза, трошкова ноћења са доручком, изузев у хотелу лукс категорије (пет звездица) и осталих трошкова који су повезани са службеним путем, према приложеном рачуну.

Одлуку о упућивању на службени пут у иностранство и висини аконтације за службени пут доноси директор Предузећа, односно лице које он овласти.

Запосленом на службеном путу у иностранству припада и накнада трошкова на име поштанских и телефонских услуга неопходних у извршавању послова, које је запослени за време службеног пута учинио ради обављања посла због којег је упућен на службени пут.

Запосленом на службеном путу у иностранству припада и накнада других трошкова везаних за службени пут ако су наведени у одлуци о упућивању на службени пут.

Члан 70.

Запослени који је службено путовао у земљи или иностранству дужан је да, најкасније у року од 3 радна дана по повратку са службеног пута, поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Ако се обрачун путних трошкова не поднесе у наведеном року запослени је у обавези да одмах врати целокупан износ примљене аконтације за службени пут.

Члан 71.

За време рада и боравка на терену, Послодавац је дужан да запосленом обезбеди смештај и исхрану.

Ако не постоје услови да се обезбеди смештај и исхрана, Послодавац је у обавези да запосленом надокнади трошкове смештаја и исхране по приложеној документацији, односно у висини утврђеној одлуком Послодавца.

Рад и боравак на терену запослени обавља ван седишта Послодавца, у трајању дуже од 5 радних дана, на који се запослени упућује на основу решења директора или лица које он овласти, ради обављања послова у оквиру делатности Послодавца.

Исплата накнаде трошкова за време проведено на службеном путу из члана 68. и члана 69. овог колективног уговора и накнаде за рад на терену међусобно се искључују.

Члан 72.

Запосленом који при вршењу послова користи сопствено превозно средство, у случају немогућности да Послодавац обезбеди коришћење службеног возила, припада накнада трошкова употребе превозног средства, на основу писаног налога овлашћеног лица Послодавца, у износу 20% од цене једног литра погонског горива по пређеном километру, а највише до неопорезивог износа месечно у складу са прописима.

В. ДРУГА ПРИМАЊА

Отпремнина за одлазак у пензију

Члан 73.

Запослени има право на отпремнину при одласку у пензију у висини три зараде коју је остварио у месецу који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или у износу три просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, ако је то за запосленог повољније.

Уколико запослени није остварио зараду у месецу који претходи месецу у којем се отварају право на пензију, отпремнина се исплаћује у висини три зараде запосленог које би остварио да је радио или три просечне зараде у Републици Србији, уколико је то повољније за запосленог.

Право на из става 1. овог члана остварују запослени почев од 26. априла 2019.године.

Јубиларна награда

Члан 74.

Запослени има право на јубиларну новчану награду за рад код Послодавца.

Послодавац исплаћује запосленом јубиларну награду у висини просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике или просечне зараде по запосленом исплаћене код Послодавца, ако је то за запосленог повољније, и то:

1. за 10 година рада оствареног код Послодавца и његовог правног претходника – једну зараду
2. за 20 година рада оствареног код Послодавца и његовог правног претходника – две зараде
3. за 30 година рада оствареног код Послодавца и његовог правног претходника – три зараде
4. за 35 година рада оствареног код Послодавца и његовог правног претходника – три и по зараде
5. за 40 година рада оствареног код Послодавца и његовог правног претходника – четири зараде.

Јубиларном годином рада сматра се година у којој запослени навршава 10, 20, 30, 35 и 40 година рада проведених у радном односу код Послодавца и његовог правног претходника.

Исплата јубиларне награде врши се по стицању права запосленог, на основу решења директора или лица које он овласти, а на терет средстава дела Предузећа.

Накнада трошкова погребних услуга

Члан 75.

Послодавац је дужан запосленом да исплати накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти брачног друга или деце, у висини просечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

У случају смрти запосленог, Послодавац је дужан да исплати накнаду трошкова погребних услуга брачном другу или деци, у висини две просечне зараде по запосленом

у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

У случају да запослени који је преминуо нема брачног друга, децу или родитеље, солидарна помоћ на име погребних услуга се исплаћује лицу које је извршило погреб у висини просечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

У случају да код Послодаваца истовремено раде два или више запослених који могу да остваре право из става 1. овог члана, право на новчану помоћ припада само једном запосленом.

У случају смрти запосленог, Послодавац преузима обавезу да стипендира децу запосленог за време школовања, у складу са Правилником о образовању и стручном усавршавању запослених.

Члан 76.

У случају смрти запосленог која је наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења, Послодавац је дужан да исплати једнократну помоћ брачном другу, деци или родитељима запосленог, у висини троструке просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

У случају смрти запосленог Послодавац преузима обавезу да стипендира децу запосленог за време школовања, у складу са Правилником о образовању, стручном усавршавању запослених.

Солидарна помоћ

Члан 77.

Послодавац може да исплати солидарну помоћ запосленом, у случају:

- а) послодавац може запосленом да исплати солидарну помоћ у случају смрти брачног друга, деце или родитеља запосленог, а у случају смрти запосленог, Послодавац може да исплати солидарну помоћ брачном другу, деци или родитељу запосленог,
- б) дуже и теже болести запосленог, брачног друга или деце запосленог: срчани инфаркт, бајпас операција коронарних артерија, малигни тумор, мождани удар, хронично обољење бубрега, трансплантација органа, мултипла склероза, парализа, слепило, операција аорте, замена срчаних залистака, бенигни мождани тумор, кома, хронично обољење јетре, терминална хронична опструктивна болест плућа, губитак екстремитета, тешка траума (повреда главе), тешке опекотине, губитак гласа и функције говора, глувоћа (губитак слуха), лајмска болест и слично,
- в) за потребе здравствене рехабилитације или због наступања теже инвалидности запосленог или брачног друга или деце запосленог,
- г) за ублажавања последица елементарних и других непогода,
- д) за обављених хируршких интервенција на запосленом,
- ђ) код дуже хоспитализације запосленог (дуже од 1 месеца).

Приликом подношења молбе за солидарну помоћ запослени прилаже одговарајућу медицинску и/или другу врсту документације којом доказује основаност молбе.

Солидарна помоћ може се одобрити до износа који подносилац молбе захтева, на основу достављене документације, а највише у висини просечне зараде у Републици Србији према последњем званичном податку републичког органа који обавља послове статистике.

Одлуку о исплати и износу солидарне помоћи доноси директор на предлог трочлане комисије.

Члан 78.

Запосленом, у случају рођења, односно усвојења детета, исплаћује се солидарна помоћ у висини просечне зараде у Републици Србији остварене у претходној години.

Накнада трошкова за исхрану и трошкова регреса за коришћење годишњег одмора

Члан 79.

Вредност месечне накнаде трошкова за исхрану запосленог износи 3.054,00 динара.

Месечна накнада за исхрану утврђује се у складу са временом provedеним на раду.

Члан 80.

Послодавац је дужан да запосленом исплати износ од 15.168,00 динара на годишњем нивоу на име накнаде трошкова за регрес за коришћење годишњег одмора.

Пун износ регреса за годишњи одмор припада запосленом који има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, а сразмеран део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у сразмерном трајању.

Исплата накнаде трошкова за регрес исплаћује се месечно у висини 1/12 износа из става 1. овог члана.

Право на месечну накнаду трошкова за исхрану и регрес за годишњи одмор у складу са овим чланом, остварују запослени почев од 26. априла 2019. године.

Остала примања

Члан 81.

Послодавац може запосленом да одобри бескаматни зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника и слично, под следећим условима, и то:

1. да износ одобреног зајма не буде већи од једне просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике
2. да се исплата зајма у текућем месецу не врши пре исплате зараде за претходни месец
3. да се враћање зајма врши из зараде запосленог најдуже у дванаест једнаких месечних рата, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам
4. да се нови зајам не одобри док се у потпуности не врати претходно одобрен зајам.

Члан 82.

Послодавац може деци запосленог да обезбеди поклон за Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, у складу са Програмом пословања, а о чему одлуку доноси директор.

Послодавац обезбеђује детету два поклона, ако оба родитеља раде код Послодавца.

Право на поклон остварује дете запосленог старости до 15 година живота, укључујући и дете које у календарској години пуни 15 година живота.

Послодавац може да обезбеди поклон запосленим женама за 8. март – Дан жена у износу до 10% просечне зараде у Републици Србији према последњем званичном податку републичког органа који обавља послове статистике.

VI VIŠAK ZAPOSLENIH

Члан 83.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: Програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време и то за најмање 30 запослених код Послодавца.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код Послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Члан 84.

Програм мора да садржи: разлоге престанка потребе за њиховим радом; укупан број запослених код Послодавца; број, квалификациону структуру, године старости, стаж осигурања и послове које обављају; критеријуме за утврђивање вишка, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање и рок у коме ће се дати отказ, као и средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених.

Члан 85.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Запосленом не може престати радни однос услед технолошких, економских или организационих промена, односно услед смањења обима посла, пре него што престане радни однос запосленима на одређено време или на други начин ангажованим лицима који раде на истим или сличним пословима, као и у случају када постоји потреба за пријемом радника у радни однос на радном месту за које се тражи нижа стручна спрема, а запослени је сагласан да буде распоређен на такво радно место.

Члан 86.

Програм доноси Надзорни одбор код Послодавца.

Послодавац је дужан да предлог Програма достави репрезентативном синдикату код Послодавца, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога Програма, ради давања мишљења.

Уколико репрезентативни синдикат не достави своју сагласност у року од 15 дана, сматраће се да је сагласан са предложеним Програмом.

Послодавац је дужан да размотри мишљење и предлоге репрезентативног синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од 8 дана.

Члан 87.

Ако Послодавац откаже уговор о раду запосленом у случају утврђеног вишка услед технолошких, економских или организационих промена, не може извршити запошљавање новог извршиоца на пословима на којима је утврђен вишак и по том основу запосленом отказан уговор о раду, у року од 3 месеца.

Ако након истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 88.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, запосленом исплати отпремнину.

Висина отпремнине може се утврдити анексом колективног уговора.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца и његовог правног претходника.

Члан 89.

Послодавац је дужан да запослене благовремено и потупно обавештава о свим активностима везаним за утврђивање вишкова запослених и да их упозна са могућностима решавања њиховог радно - правног статуса.

VIII КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 90.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Послодавца (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код Послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Забрана конкуренције примењује се на подручју Републике Србије.

Забрана конкуренције важи у периоду док се запослени налази на раду код Послодавца.

У случају кршења забране конкуренције запослени је дужан да Послодавцу накнади штету под условима утврђеним уговором о раду.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 91.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује Послодавцу, у складу са законом и овим колективним уговором.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени одговоран је за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Члан 92.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује Послодавац.

Послодавац је дужан да покрене поступак за утврђивање одговорности у року од 15 (петнаест) дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети Послодавцу.

Пријава из става 2. овог члана нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог Послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 93.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће Послодавац доношењем решења којим именује комисију (у даљем тексту: комисија) од пет чланова, од којих је један члан представник Синдиката.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику и нарочито садржи: име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

Кад Послодавац донесе решење из става 2. овог члана, комисија заказује расправу, утврђује релевантне чињенице везано за извршење штетне радње и утврђује да ли постоји одговорност запосленог за причињену штету.

Члан 94.

Висина штете утврђује се у висини стварне вредности ствари, која се утврђује проценом стварне вредности ствари од стране овлашћеног процењивача.

Ако би утврђивање висине стварне вредности ствари, по процени комисије, проузроковало несразмерне трошкове, висина накнаде штете утврђује се у паушалном износу, чија вредност не може бити мања од књиговодствене вредности ствари.

Запослени сноси трошкове овлашћеног процењивача за утврђивање стварне вредности ствари, ако се комисија и запослени не споразумеју о висини стварне штете ствари коју је запослени дужан да накнади Послодавацу.

Члан 95.

Ако комисија утврди да је запослени дужан да надокнади штету, предлаже начин како ће запослени штету да накнади и у ком року.

Запослени се може обавезати да штету накнади у новцу, или да оштећену ствар врати у стање у коме је постојало пре наступања штете.

Комисија може, у зависности од социјалног стања запосленог, да предложи Послодавцу да запослени накнади штету у више рата.

О томе да ли пристаје или не пристаје да накнади штету, запослени је дужан да да писмену изјаву.

Члан 96.

Кад комисија утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, Послодавац, на основу извештаја комисије, доноси решење којим се запослени обавезује да накнади штету или се ослобађа од одговорности.

Уколико запослени да писмену сагласност да пристаје да накнади штету умањењем зараде, Послодавац решењем из става 1. овог члана налаже организационом делу за послове финансија и рачуноводства да умањи зараду запосленог на начин предвиђен овим решењем.

Ако запослени не пристане да накнади штету или у року од три месеца од дана давања изјаве да пристаје да штету накнади, не накнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 97.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом и овим колективним уговором.

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене повреде или штете на раду или у вези са радом Послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

X УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 98.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада, и то:

- ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом
- ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину Послодавца у вредности већој од две просечне бруто зараде код Послодавца
- ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине таква да не може да настави рад код Послодавца пре истека рока за давање одговора на упозорење.

Члан 99.

Удаљење из члана 98. овог колективног уговора може трајати најдуже три месеца и у том периоду Послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му

откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са овим колективним уговором, ако за то постоје разлози утврђени законом и овим колективним уговором.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог поступка.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 100.

Решење о удаљењу запосленог доноси Директор или лице које он овласти.

За време привременог удаљења запосленог са рада, запосленом припада накнада зараде у висини 1/4, а ако издржава породицу у висини 1/3 основне зараде.

XI ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 101.

Послодавац може у току рада да понуди запосленом закључење уговора о раду под измењеним условима (анекс уговора о раду), поред случајева утврђених законом, и у случајевима када се врши промена, и то:

- 1) послова и описа послова које запослени треба да обавља
- 2) организационог дела или места обављања послова
- 3) елемената основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећања зараде и других примања запосленог.

Приликом промене послова, Послодавац је дужан да запосленом понуди обављање послова за које се захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Послодавац је дужан да приликом достављања анекса уговора о раду, запосленом достави писмено обавештење које садржи разлоге за понуду анекса уговора о раду, рок у коме запослени треба да се изјасни, а који не може да буде краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора о раду.

Члан 102.

У случају да је неходно завршити одређени посао без одлагања, Послодавац може запосленог привремено да премести на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора о раду, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

XII УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА

Члан 103.

Запослени може, поред случајева утврђених законом, уз своју сагласност, да буде привремено упућен на рад код другог Послодавца дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање, у следећим случајевима:

- 1) ако је у интересу Послодавца да запослени радом код другог Послодавца стекне нова знања и искуства
- 2) рад на одређеном пројекту за потребе Послодавца.

Запослена жена за време трудноће и породилског одсуства, запослени за време одсуства ради неге детета, запослени за време одсуства ради посебне неге детета, запослени за време одсуства ради неге детета са посебним потребама, самохрани родитељ, усвојитељ, старатељ или хранитељ са дететом предшколског узраста, лице млађе од 18 година, као и инвалиди рада, не могу бити премештени на рад код другог Послодавца без своје сагласности.

По истеку уговора о упућивању на рад код другог Послодавца, запослени има право да се врати на рад код Послодавца, у року од 15 дана.

XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 104.

Запосленом може престати радни однос независно од његове воље и воље Послодавца, под условима и на начин утврђен законом.

Радни однос запосленом може да престане на основу писменог споразума Послодавца и запосленог, у складу са законом.

1. Отказ од стране запосленог

Члан 105.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду у писаном облику најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

2. Отказ од стране Послодавца

Члан 106.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, и то:

1. ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање;
2. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе;
3. ако запослени не поштује радну дисциплину;
4. ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе Послодавца.

2.1. Отказ уговора о раду од стране Послодавца ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање

Члан 107.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање, и то:

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом
- 3) ако се не врати на рад код Послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства.

1) Неостваривање резултата рада и поступак утврђивања

Члан 108.

У случају када запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако му је претходно доставио писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, а које обавезно садржи и упутства и рок од најмање 30 радних дана да побољша рад, а запослени то не учини у остављеном року.

Директор образује комисију која се састоји од 3 члана, који морају имати најмање исти степен стручне спреме, врсте занимања као и запослени чији се резултати рада односно знања и способности проверавају

Комисија из става 2. овог члана се образује за сваки случај посебно.

Члан 109.

Комисија из члана 108. овог колективног уговора утврђује чињенично стање на један од следећих начина, и то:

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и слично)
- непосредним увидом у рад запосленог
- прибављањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог
- тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља (путем израде писменог рада или практично)
- на други погодан начин.

Комисија доноси оцену већином гласова и доставља је директору.

Ако комисија утврди да запослени не остварује одговарајуће резултате рада, односно да нема потребна знања и способности за обављање послова, директор ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, а ако таквог посла нема, Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, по законом утврђеној процедури.

Члан 110.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или што нема потребна знања и способности, а што је утврђено на начин и по поступку предвиђеном овим колективним уговором, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање осам (8), а најдуже тридесет (30) дана, у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

- 10 дана, ако је навршио 10 година стажа осигурања
- 20 дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања
- 30 дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Уколико се запослени и Послодавац споразумеју, запосленом може да престане радни однос и пре истека отказног рока из става 1. овог члана, с тим што је Послодавца дужан да запосленом исплати новчану накнаду.

Новчана накнада се исплаћује у висини просечне зараде запосленог остварене у претходних 12 месеци и то:

- за 10 дана – 1/3 накнаде
- за 20 дана – 2/3 накнаде
- за 30 дана – 100% накнаде.

2.2. Отказ уговора о раду од стране Послодавца ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе

Члан 111.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене законом, овим колективним уговором, општим актом Послодавца или уговором о раду.

Овим колективним уговором утврђују се повреде радне обавезе од стране запосленог, и то:

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду
- 5) ако неоправдано одбије да обавља послове на којима ради
- 6) ако пословну или службену тајну утврђену општим актом Послодавца учини доступном неовлашћеним лицима
- 7) ако изврши повреду прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја
- 8) ако изврши повреду прописа, не предузме или неблаговремено предузме мере из области безбедности и здравља на раду, односно не придржава се прописаних мера из ових области

- 9) ако даје нетачне податке, нетачно евидентира или приказује резултате пословања, износи или преноси нетачне изјаве о органима Послодавца, другим запосленима, или начину пословања, како пред органима Послодавца тако и пред другим правним или физичким лицима
- 10) ако одбије извршење радних налога Послодавца, као и извршење истих ван задатих рокова, ако за то не постоје оправдани разлози
- 11) ако пропусти рок који је одређен за стицање потребних знања и способности за обављање одређених послова код Послодавца
- 12) ако прибави личну и материјалну корист и прими поклон и другу погодност у вези са радом Предузећа, а на штету Предузећа
- 13) ако омета једног или више запослених у процесу рада којим се отежава извршавање радних обавеза
- 14) ако неовлашћено изнесе у јавност податаке о раду Послодавца, с тим што се органи репрезентативног Синдиката не могу сматрати неовлашћеним
- 15) ако изврши фалсификовање новчаних и других докумената
- 16) ако намерно или грубом непажњом, чињењем или пропуштањем радње проузрокује штету на имовини Послодавца
- 17) ако противправно присвоји имовину поверену Послодавцу на коришћење и управљање
- 18) ако не пријави штету причињену Послодавцу, под условом да се утврди да је запослени за то имао сазнања
- 19) ако издаје робу без пратеће документације
- 20) ако изврши издавање мање или веће количине робе у односу на пратећу документацију, а утврди се да је за то постојала намера
- 21) ако је одређивањем квалитета робе причињена штета Послодавцу, а утврди се да је за то постојала намера
- 22) ако неоправдано изостане са рада у трајању од 4 узастопна радна дана или неоправдано изостане са рада у трајању од 5 или више радних дана у току 12 месеци
- 23) ако учини друге повреде радне обавезе утврђене законом, општим актом Послодавца или уговором о раду.

2.3. Отказ уговора о раду од стране Послодавца ако запослени не поштује радну дисциплину

Члан 112.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Послодавца у складу са законом
- 2) ако не достави Послодавцу потврду лекара о привременој спречености за рад, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла
- 5) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа
- 6) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности
- 7) ако не поштује радну дисциплину прописану актом Послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену

здравствену установу коју сам одреди, о свом трошку, ради утврђивања околности да ли је запослени злоупотребио право на боловање или због утврђивања да ли је запослени под дејством алкохола или других опојних средстава.

Одбијање запосленог да се одазове на позив Послодавца да изврши анализу из става 2. овог члана сматра се непоштовањем радне дисциплине за коју Послодавац може да запосленом откаже уговор о раду.

2.4. Отказ уговора о раду од стране Послодавца ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе Послодавца

Члан 113.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе Послодавца, и то:

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла
- 2) ако одбије закључење анекса уговора о раду.

3. Мере за повреду радних обавеза, односно непоштовања радне дисциплине

Члан 114.

Отказ уговора о раду доноси се као мера за повреду радних обавеза, односно непоштовања радне дисциплине, и то:

- ако је извршавањем повреде учињена знатна материјална штета и изазвани тежи поремећаји у процесу рада
- ако повреда траје дуже или се понавља
- ако је повреда учињена са намером или грубом непажњом, а посебно ако је извршена из користољубља.

Члан 115.

Појмови из члана 114. овог колективног уговора имају следеће значење:

- 1) знатна материјална штета и већи губици - умањење вредности имовине Послодавца у висини просечне бруто зараде остварене у претходна три месеца
- 2) намера - постоји када је извршилац починио повреду радне обавезе или није поштовао радну дисциплину, а да је притом знао или је морао знати да могу настати штетне последице
- 3) груба непажња - постоји када је извршилац морао да зна да штетна последица може наступити, али је олако држао да она неће наступити
- 4) користољубље - постоји ако је извршилац повреде остварио или имао намеру да оствари било какву противправну имовинску корист за себе или другог на штету Послодавца.

Члан 116.

Послодавац може за повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, из члана 114 овог колективног уговора да, уместо отказа уговора о раду, запосленом, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, изрекне једну од следећих мера:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана
- новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења Послодавца о изреченој мери
- опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Мере из става 1. овог члана Послодавац утврђује решењем у писаном облику, које садржи образложење и поуку о правном леку.

4. Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 117.

Послодавац је дужан, пре давања отказа уговора о раду због повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, да запосленог писмено упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од 8 дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана Послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Запослени уз изјашњење може да достави мишљење Синдиката, које је Послодавац дужан да размотри.

XIV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 118.

У случају настанка спора између Послодавца и запосленог, спорна питања се најпре решавају споразумно.

Када Послодавац и запослени не могу споразумно решити спorno питање, спор се износи пред арбитра.

Арбитра споразумом одређују стране у спору, из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

Члан 119.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар не донесе одлуку у року из члана 118. става 5. овог колективног уговора, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Члан 120.

Запослени коме је повређено право или Синдикат ако га запослени овласти, могу у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права, покренути спор пред надлежним судом.

XV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 121.

Послодавац обавештава Синдикат о питањима која су од битног значаја за економски и социјални положај запослених, а нарочито о:

- исплаћеним просечним зарадама
- полугодишњем и годишњем извештају о пословању Послодавца, као и о учешћу зарада у укупним трошковима пословања.

Послодавац доставља Синдикату предлог и усвојени годишњи програм пословања, као и годишњи извештај о пословању.

Члан 122.

Послодавац је дужан да финансира трошкове у функцији обезбеђивања услова за рад Синдиката, као и да обезбеди следеће услове, и то:

- да обезбеди одговарајуће просторије за редован рад и састанке Синдиката и синдикалних организација огранака, опремљене одговарајућим канцеларијским

- намештајем и опремом у функцији обављања административних послова
- да сачини обрачун и изврши наплату чланарине и осталих средстава у складу са актима и активностима Синдиката
 - да омогући истицање обавештења и битних докумената Синдиката на огласним таблама Послодавца
 - да обезбеди употребу моторног возила за обављање синдикалних активности уколико не угрожава процес рада
 - да омогући организовање зборова запослених у радно време у седиштима организационих јединица који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 16 часова, под условом да се тиме не ремети процес рада
 - да предузме одговарајуће мере да се обезбеде други услови неопходни за функционисање Синдиката.

Члан 123.

Председник Синдиката, за обављање синдикалне функције има право на 40 плаћених часова рада месечно ако има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова.

Изабрани представник Синдиката у организационом делу Синдиката има право за време трајања мандата на 24 плаћена часа рада месечно ради обављања синдикалних послова.

Члан 124.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на Послодавцу.

Представници Синдиката регистрованог код Послодавца, ако поштују своје радне обавезе, не могу се довести у неповољнији положај нити им може престати радни однос.

Члан 125.

Представници Синдиката могу одсуствовати са рада, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима, као и ради оспособљавања на курсевима и семинарима у вези са синдикалним радом и организовањем, у трајању од највише седам радних дана у току године.

XVI ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ МИНИМУМА ПРОЦЕСА РАДА ЗА ВРЕМЕ ШТРАЈКА

Члан 126.

Штрајк је прекид рада који запослени организују ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада.

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

Члан 127.

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку дужни су да штрајк организују и воде на начин којим се не угрожава безбедност лица и имовине и здравље људи, онемогућава наношење непосредне материјалне штете и омогућава наставак рада по окончању штрајка.

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку не могу спречавати Послодавца да користи средства и располаже средствима којима обавља делатност.

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку не смеју спречавати запослене који не учествују у штрајку да раде.

Члан 128.

Послодавац доноси акт којим одређује начин обезбеђивања минимума процеса рада у време штрајка, капацитете и постројења која морају да раде у време штрајка, као и радна места и број извршилаца који су дужни да раде у време штрајка.

Члан 129.

Послодавац, по прибављеном мишљењу штрајкачког одбора, одређује запослене који су дужни да раде у време штрајка, ради обезбеђивања минимума процеса рада у року утврђеном законом.

Чланови штрајкачког одбора и редарске штрајкачке службе не могу бити одређени да раде у време штрајка, а редарска служба се организује тако да се могу обављати послови којима се обезбеђује минимум процеса рада.

Члан 130.

Запослени који је одређен да ради у време штрајка, дужан је да обавља своје послове и да извршава посебне налоге утврђене решењем.

У току штрајка организованог под условима утврђеним законом, Послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у смислу Закона о штрајку, одржавање минимума процеса рада који обезбеђује сигурност имовине и лица, као и извршавање међународних обавеза.

Члан 131.

Организовање штрајка, односно учешће у штрајку под условима утврђеним Законом о штрајку не представља повреду радне обавезе, не може бити основ за покретање поступка за утврђивање дисциплинске и материјалне одговорности запосленог и не може за последицу имати престанак радног односа запосленог.

Запослени који учествује у штрајку остварује основна права из радног односа, осим права на зараду, а права из социјалног осигурања - у складу с прописима о социјалном осигурању.

Организатори штрајка, односно учесници у штрајку који није организован у складу са Законом о штрајку неће уживати заштиту утврђену у ставу 1. и 2. овог члана.

Члан 132.

Послодавац не сме да спречи запосленог да учествује у штрајку нити да употребљава мере принуде ради окончања штрајка, као ни да по основу неучествовања у штрајку предвиди повољнију зараду или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

Члан 133.

Штрајк престаје споразумом страна у спору или одлуком Синдиката, односно већине запослених о престанку штрајка.

За сваки нови штрајк учесници у штрајку дужни су да донесу нову одлуку о штрајку.

Члан 134.

На сва питања која се односе на организовање и спровођење штрајка, непосредно се примењују одредбе Закона о штрајку.

XVII РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 135.

Уколико у току примене овог колективног уговора дође до спорова, сва спорна питања се решавају у складу са Законом о мирном решавању радних спорова или пред Арбитражом и надлежним судом.

Члан 136.

Потписници овог колективног уговора дужни су да образују Арбитражу у року од 15 дана од дана настанка спора.

Члан 137.

Арбитража се образује за сваки настали спор.

Арбитража има пет чланова.

Арбитража је састављена од по једног представника учесника у закључивању овог колективног уговора и два арбитра, које одређују споразумно.

Чланови арбитраже, из својих редова, бирају председника.

Члан 138.

Арбитража доноси одлуку о спорном питању у року од 15 дана од дана образовања арбитраже.

Арбитража доноси одлуку већином гласова свих чланова.

Одлука арбитраже обавезује учеснике у закључивању колективног уговора.

Члан 139.

Трошкове ангажовања чланова и рада арбитраже сnose учесници у спору.

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 140.

На сва питања која нису уређена овим колективним уговором примењиваће се одредбе закона и уговора о раду.

Потписници овог колективног уговора обавезују се да у оквиру својих овлашћења предузимају све потребне радње за примену његових одредби.

Члан 141.

Важење овог колективног уговора може престати споразумом свих учесника или отказом, у целости или делимично.

Отказ овог колективног уговора, у целости или делимично, подноси се у писаној форми, са образложењем и мора да садржи предлог нових одредби.

У случају отказа, овај колективни уговор се примењује до дана закључивања новог, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа.

Учесници су дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа овог колективног уговора.

Члан 142.

Ако се у току пословне године битно промене законске одредбе које имају утицаја на остваривање права по овом колективном уговору, Послодавац и Синдикат ће отпочети преговоре.

Иницијативу за отпочињање преговора подноси Синдикат.

Послодавац и Синдикат се обавезују да преговоре започну у року од 10 дана од дана подношења иницијативе и да их окончају у року од наредних 30 дана.

Послодавац и Синдикат се обавезују да ће у поступку измене прописа који се односе на систем зарада, додатака на зараду, накнаде трошкова и других примања запослених, заједнички преиспитати наведена права и њихову висину утврђену законом и колективним уговором, у циљу побољшања материјалног положаја запослених и уређења зарада и других примања на јединственим принципима.

Члан 143.

Уколико о појединачним правима запосленог није решено до ступања на снагу овог колективног уговора, о правима и обавезама запосленог одлучиће се у складу са овим колективним уговором уколико је повољнији за запосленог.

Члан 144.

Измене и допуне овог колективног уговора врше се анексом, на начин и по поступку за његово закључивање.

Члан 145.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Послодавца и важи три године од дана ступања на снагу.

Послодавац

Јавно предузеће за газдовање шумама
„Србијашуме“

Синдикат

Јединствена синдикална организација
Самосталног синдиката Јавног
предузећа за газдовање шумама
„Србијашуме“

Оснивач

Влада Републике Србије

Вршилац дужности директора

Игор Брауновић

Председник

Петар Нећак

Министар

Бранислав Неђимовић

Прилог 1. Листа типичних послова и коефицијенти

Редни број	Назив групепослова	Коефицијент
------------	--------------------	-------------

I група: НКВ (Послови који не захтевају стручност)

1.	Куир-спремачица	1,30-1,50
	Чувар	1,60
	Домар-ложач	1,60
	Портир	1,60
	Кувар на радилишту, домар	1,80
	Радник (у шумском грађевинарству, на пилани, стоваришту, ловишту, фазанерији и сл.)	2,00
	Други послови у оквиру ове групе	1,30-2,00

II група: II степен

2.	Шумски радник	2,00
	Други послови у оквиру ове групе	1,50-2,00

III група: III степен (КВ)

3.	Конобар	2,10
	Шумски радник – секач моторном тесетром	2,30-3,00
	Аутоелектричар, механичар, металостругар, бравар, минер, бушач, компресориста	2,30
	Кувар у угоститељству	2,40
	Возач аутобуса, камиона и камионске екипаже	2,30-2,60
	Возач трактора, зглобног трактора	2,30-2,70
	Руковалац грађевинских машина	2,40- 3,30
	Други послови у оквиру ове групе	2,10-3,30

IV група: IV степен (ССС)

Стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од 4 године

4.	Администратор, магационер	2,10-2,20
	Ловочувар, рибочувар, чувар заштићеног природног добра	2,10- 2,50
	Ревирни техничар	2,30-2,50
	Оператер	2,30
	Чувар шума	2,10-2,80
	Књиговођа,благајник,обрачунски радник, фактуриста	2,30-3,20
	Геометар	2,50
	Пословођа	2,50 – 3,30
	Референт	2,50-3,20
	Возач	2,60-3,20
	Други послови у оквиру ове групе	2,10-3,30

V група: V степен (ВКВ)

Стручност која се стиче специјализацијом на основу средњег образовања

5.	Пословођа	3,00-3,30
	Други послови у оквиру ове групе	2,80-3,50

VI група: VI степен (ВШС)

Стручност која се стиче студијама првог степена или виша школа

6.	Референт, пројектант	3,50-3,90
	Други послови у оквиру ове групе	3,50-4,00

VII група: VII степен (ВСС)

Стручност која се стиче студијама другог степена или факултетско образовање

7.	Референт	4,00-4,50
	Стручни сарадник	4,20-4,50
	Ревирни инжењер за приватне шуме и заштиту животне средине	4,30-4,50
	Ревирни инжењер	4,50 -5,00
	Пројектант	4,50 -5,00
	Самостални стручни сарадник	4,50-5,00
	Руководилац одсека	4,50- 5,20
	Самостални референт	4,50-5,00
	Шеф рачуноводства	4,50- 5,20
	Шеф радне јединице	4,50-5,00
	Шеф шумске управе	5,00 -5,50
	Руководилац службе	5,50 - 6,00
	Руководилац одељења	5,80- 6,50
	Директор дела предузећа	7,50-8,50
	Извршни директор сектора	10,00
	Други послови у оквиру ове групе	4,00-10,00

Прилог 2. Списак дневница по страним државама

Редни број	Држава	Валута	Висина дневнице
1.	Демократска Република Авганистан		
	Кабул	САД долара	35
	остала места	САД долара	18
2.	Република Албанија		
	Тирана	САД долара	50
	остала места	САД долара	21
3.	Алжирска Демократска и Народна Република		
	Алжир, Оран и Анаба	САД долара	50
	остала места	САД долара	21
4.	Народна Република Ангола		
	Луанда	САД долара	90
	остала места	САД долара	40
5.	Република Аргентина		
	Буенос Аирес и Барилохе	САД долара	102
	Мендоса и Розарио	САД долара	85
	остала места	САД долара	74
6.	Аустралија		
	Сиднеј, Камбера и Мелбурн	Аустралијских долара	75
	остала места	Аустралијских долара	63
7.	Република Аустрија		
	сва места	евро	58
8.	Република Азербејџан		
	Баку	САД долара	60
	остала места	САД долара	13
9.	Бахреин		
	сва места	САД долара	68
10.	Народна Република Бангладеш		
	Дака	САД долара	60
	Читагонг	САД долара	39
	остала места	САД долара	20
11.	Република Белорусија		
	сва места	САД долара	55
12.	Краљевина Белгија		
	сва места	евро	103
13.	Народна Република Бенин		
	Котону	САД долара	55
	остала места	САД долара	30
14.	Република Боливија		
	Ла Паз	САД долара	60
	Санта Круз	САД долара	40
	остала места	САД долара	22
15.	Република Боцуана		
	Габерон и Маун	САД долара	44
	остала места	САД долара	30

Редни број	Држава	Валута	Висина дневнице
16.	Федеративна Република Бразил		
	Рио де Жанеиро, Сао Паоло, Ресифе, Манаунс, Салвадор, Кампинас, Бразилија	САД долара	95
	остала места	САД долара	75
17.	Република Бугарска		
	за сва места	евро	62
18.	Република Бурунди		
	Буџамбура	САД долара	72
	остала места	САД долара	21
19.	Централна Афричка Република		
	Банги	САД долара	68
	остала места	САД долара	25
20.	Република Чад		
	Нџамена	САД долара	55
	Сарб	САД долара	33
	остала места	САД долара	30
21.	Чиле		
	сва места	САД долара	75
22.	Чешка Република		
	Праг	евро	74
	Карлове Вари	евро	41
	остала места	евро	34
23.	Краљевина Данска		
	сва места	Данских круна	580
24.	Арапска Република Египат		
	Каиро	САД долара	71
	Луксор	САД долара	89
	Асуан	САД долара	85
	Александрија	САД долара	65
	остала места	САД долара	51
25.	Република Еквадор		
	Кито	САД долара	65
	Квајакил	САД долара	70
	Киенса	САД долара	60
	остала места	САД долара	30
26.	Република Екваторијална Гвинеја		
	Малабо	САД долара	50
	Бата	САД долара	35
	остала места	САД долара	26
27.	Доминиканска Република		
	Санта Доминго и Пуерто Плата	САД долара	62
	Сантиаго и Самана	САД долара	103
	остала места	САД долара	35
28.	Република Салвадор		
	Сан Салвадор	САД долара	55

Редни број	Држава	Валута	Висина дневнице
	остала места	САД долара	28
29.	Социјалистичка Етиопија		
	Адис Абеба	САД долара	55
	остала места	САД долара	19
30.	Република Филипини		
	Манила	САД долара	80
	Давао, Багио, Калаџан, Цебу, Ладаг, Таклобан, Банау и Тернате	САД долара	43
	остала места	САД долара	25
31.	Република Финска		
	сва места	евро	75
32.	Република Француска		
	Париз	евро	98
	остала места	евро	84
33.	Габонска Република		
	Либервил и Порт Жантил	САД долара	59
	Ламбарен	САД долара	53
	Франсвил и Ојем	САД долара	43
	остала места	САД долара	36
34.	Република Гана		
	Акра	САД долара	60
	Кумас	САД долара	39
	Такоради и Тамале	САД долара	32
	остала места	САД долара	24
35.	Буркина Фасо		
	Угадугу	САД долара	55
	Бобо-Диуласо	САД долара	40
	остала места	САД долара	25
36.	Република Грчка		
	Атина	евро	50
	остала места	евро	40
37.	Кооперативна Република Гвајана		
	Џорџтаун	САД долара	50
	остала места	САД долара	23
38.	Република Гватемала		
	Гватемала Сити	САД долара	50
	остала места	САД долар	25
39.	Република Гвинеја		
	Конакри	САД долара	70
	остала места	САД долара	30
40.	Република ГвинејаБисао		
	Бисао	САД долара	44
	остала места	САД долара	18
41.	Република Грузија		
	сва места	САД долара	75
42.	Република Хаити		

Редни број	Држава	Валута	Висина дневнице
	Порт Пренс	САД долара	63
	остала места	САД долара	36
43.	Краљевина Холандија		
	сва места	евро	79
44.	Република Хондурас		
	Тегусигалпа	САД долара	72
	Сан Педро Сула	САД долара	49
	остала места	САД долара	24
45.	Република Индија		
	Калкута	САД долара	71
	Бомбај, Мадрас, Њу Делхи	САД долара	74
	остала места	САД долара	31
46.	Република Индонезија		
	Џакарта и Бали	САД долара	77
	остала места	САД долара	48
47.	Исламска Република Иран		
	сва места	САД долара	70
48.	Република Ирак		
	сва места	САД долара	50
49.	Република Ирска		
	сва места	евро	74
50.	Република Исланд		
	сва места	САД долара	65
51.	Република Италија		
	Фиренца	евро	57
	Рим и Торино	евро	78
	Венеција и Милано	евро	57
	остала места	евро	52
52.	Држава Израел		
	Тел Авив	САД долара	115
	Јерусалим	САД долара	95
	Тибриз	САД долара	98
	Хаифа	САД долара	67
	остала места	САД долара	48
53.	Парламентарна Монархија Јамајка		
	сва места	САД долара	93
54.	Јапан		
	Осака	САД долара	115
	Токио	САД долара	149
	Јокохама	САД долара	126
	Кјото и Кобе	САД долара	115
	Сапоро	САД долара	133
	остала места	САД долара	91
55.	Република Јемен		
	Сана	САД долара	60
	Аден	САД долара	66
	остала места	САД долара	38

Редни број	Држава	Валута	Висина дневнице
56.	Хашемитска Краљевина Јордан		
	Аман	САД долара	60
	Јерусалим	САД долара	100
	остала места	САД долара	50
57.	Република Камерун		
	Јуанде	САД долара	50
	Маруа	САД долара	45
	Нгаундере, Баменда, Бертуа и Дуала	САД долара	46
	остала места	САД долара	26
58.	Канада		
	Отава	САД долара	87
	Монтреал	САД долара	68
	Ванкувер, Торонто	САД долара	92
	остала места	САД долара	49
59.	Држава Катар		
	сва места	САД долара	91
60.	Република Кенија		
	Ламу	САД долара	38
	Најроби	САД долара	78
	Момбаса	САД долара	59
	Наиваша	САД долара	34
	Баринго, Ниери и Малинди	САД долара	29
	остала места	САД долара	32
61.	Народна Република Кина		
	Пекинг и Шангај	САД долара	101
	Хонг Конг	САД долара	105
	остала места	САД долара	80
62.	Република Кипар		
	сва места	евро	53
63.	Демократска Камбоџа		
	сва места	САД долара	43
64.	Република Колумбија		
	Картагена	САД долара	95
	Кали	САД долара	81
	Богота	САД долара	90
	Баранкиља	САД долара	68
	Сан Андрес	САД долара	63
	остала места	САД долара	50
65.	Народна Република Конго		
	Бразавил	САД долара	50
	Поент Ноар	САД долара	38
	остала места	САД долара	28
66.	Демократска Народна Република Кореја		
	сва места	САД долара	75
67.	Република Кореја		
	Сеул и Остро Чеју	САД долара	105
	Кјунгју	САД долара	90

Редни број	Држава	Валута	Висина дневнице
	остала места	САД долара	50
68.	Република Костарика		
	Сан Хозе	САД долара	55
	Либериа	САД долара	65
	остала места	САД долара	45
69.	Република Куба		
	Хавана	САД долара	55
	остала места	САД долара	33
70.	Држава Кувајт		
	сва места	САД долара	110
71.	Република Казахстан		
	сва места	САД долара	70
72.	Демократска Народна Република Лаос		
	сва места	САД долара	39
73.	Краљевина Лесото		
	Масеру	САД долара	50
	остала места	САД долара	26
74.	Република Либан		
	Бејрут	САД долара	78
	остала места	САД долара	60
75.	Република Либериа		
	Монровија	САД долара	75
	остала места	САД долара	20
76.	Социјалистичка Народна Либијска Џамахирија		
	Триполи, Бенгази	САД долара	104
	остала места	САД долара	77
77.	Велико Војводство Луксембург		
	сва места	евро	80
78.	Демократска Република Мадагаскар		
	Антанарива	САД долара	50
	Носу-Бе	САД долара	30
	остала места	САД долара	15
79.	Република Малави		
	Блантир	САД долара	50
	Лилонгве	САД долара	55
	остала места	САД долара	25
80.	Република Мађарска		
	сва места	евро	65
81.	Малезија		
	Куала Лумпур	САД долара	60
	Кота Кинабалу и Пенанг	САД долара	58
	остала места	САД долара	20
82.	Република Мали		
	Бамако, Тимбукту и Мопти	САД долара	50
	остала места	САД долара	35
83.	Република Малта		
	сва места	евро	45

Редни број	Држава	Валута	Висина дневнице
84.	Краљевина Мароко		
	сва места	САД долара	73
85.	Исламска Република Мауританија		
	Нуакшкот	САД долара	59
	остала места	САД долара	27
86.	Сједињене Државе Мексика		
	Икстапа	САД долара	66
	Мексико Сити	САД долара	84
	Гвадалахара	САД долара	48
	Монтереј	САД долара	62
	Акапулко	САД долара	60
	остала места	САД долара	45
87.	Монголија		
	Улан Батор	САД долара	55
	остала места	САД долара	12
88.	Народна Република Мозамбик		
	Мапуто	САД долара	68
	остала места	САД долара	37
89.	Република Намибија		
	Виндхук	САД долара	50
	остала места	САД долара	37
90.	Савезна Република Немачка		
	сва места	евро	87
91.	Краљевина Непал		
	Катманду	САД долара	62
	Пакхара	САД долара	44
	остала места	САД долара	23
92.	Република Нигер		
	Ниамеј	САД долара	66
	остала места	САД долара	23
93.	Федеративна Република Нигерија		
	Лагос и Абуја	САД долара	58
	остала места	САД долара	23
94.	Република Никарагва		
	Манагва	САД долара	53
	остала места	САД долара	40
95.	Краљевина Норвешка		
	сва места	Норвешка круна	670
96.	Нови Зеланд		
	сва места	САД долара	78
97.	Република Обала Слоноваче		
	Абиџан	САД долара	50
	Јамусокро	САД долара	41
	Корхого, Буака и Сан Педре	САД долара	29
	остала места	САД долара	22
98.	Султанат Оман		
	Мускат и Салалах	САД долара	70

Редни број	Држава	Валута	Висина дневнице
	Низва	САД долара	51
	остала места	САД долара	40
99.	Исламска Република Пакистан		
	Исламабад	САД долара	60
	Карачи	САД долара	48
	Равалпинди	САД долара	35
	Лахор	САД долара	60
	Пашавар	САД долара	28
	остала места	САД долара	25
100.	Република Панама		
	Бамбито и Контадора Исланд	САД долара	68
	Панама Сити	САД долара	65
	Колон	САД долара	48
	остала места	САД долара	30
101.	Папуа Нова Гвинеја		
	Лае	САД долара	73
	Порт Морезби	САД долара	83
	остала места	САД долара	45
102.	Република Парагвај		
	Асансион	САД долара	58
	остала места	САД долара	28
103.	Република Перу		
	Лима	САД долара	80
	Куско	САД долара	50
	остала места	САД долара	35
104.	Република Пољска		
	сва места	евро	41
105.	Заједница Порторико		
	сва места	САД долара	68
106.	Република Португал		
	сва места	евро	82
107.	Република Руанда		
	Кигали	САД долара	75
	Гисенеј	САД долара	41
	Габино	САД долара	17
	остала места	САД долара	19
108.	Румунија		
	Букурешт	евро	45
	остала места	евро	43
109.	Сједињене Америчке Државе		
	Њујорк	САД долара	101
	Вашингтон	САД долара	97
	остала места	САД долара	89
110.	Краљевина Саудијска Арабија		
	Риад, Ал Абха и Адинах Мунара	САД долара	80
	Ал Кхобар, Даран, Даман и Џеда	САД долара	68
	остала места	САД долара	55

Редни број	Држава	Валута	Висина дневнице
111.	Република Сенегал		
	Дакар	САД долара	59
	остала места	САД долара	38
112.	Демократска Република Сао Томе и Принсипе		
	сва места	САД долара	63
113.	Република Сејшели		
	сва места	САД долара	132
114.	Република Сиера Леоне		
	Фритуан	САД долара	54
	остала места	САД долара	15
115.	Република Сингапур		
	сва места	САД долара	107
116.	Сиријска Арапска Република		
	Палмира, Дамаск и Деир Езор	САД долара	73
	Алепо	САД долара	51
	остала места	САД долара	54
117.	Демократска Република Сомалија		
	сва места	САД долара	35
118.	Руска Федерација		
	Москва	САД долара	125
	С. Петербург	САД долара	100
	остала места	САД долара	60
119.	Демократска Република Судан		
	Картум	САД долара	60
	Порт Судан	САД долара	24
	остала места	САД долара	15
120.	Република Суринам		
	сва места	САД долара	66
121.	Словачка Република		
	Братислава	евро	72
	остала места	евро	25
122.	Краљевина Шпанија		
	Мадрид и Барселона	евро	79
	остала места	евро	68
123.	Република Шри Ланка		
	Коломбо	САД долара	46
	остала места	САД долара	20
124.	Швајцарска Конфедерација		
	сва места	Швајцарских франака	139
125.	Краљевина Шведска		
	Штокхолм и Малме	Шведска круна	643
	остала места	Шведска круна	350
126.	Краљевина Тајланд		
	Бангкок	САД долара	73
	остала места	САД долара	25
127.	Уједињена Република Танзанија		
	Дар ес Салам	САД долара	58

Редни број	Држава	Валута	Висина дневнице
	Занзибар	САД долара	48
	Аруша	САД долара	30
	остала места	САД долара	33
128.	Република Того		
	Ломе	САД долара	55
	Кара	САД долара	35
	остала места	САД долара	18
129.	Република Тринидад Тобаго		
	сва места	САД долара	59
130.	Република Тунис		
	Тунис	САД долара	55
	остала места	САД долара	48
131.	Република Турска		
	Истамбул	САД долара	89
	Анкара, Измир и Бурса	САД долара	44
	остала места	САД долара	32
132.	Република Уганда		
	Кампала	САД долара	65
	остала места	САД долара	33
133.	Уједињени Арапски Емирати		
	Дубаи	САД долара	93
	Абу Даби	САД долара	79
	остала места	САД долара	73
134.	Оријентална Република Уругвај		
	сва места	САД долара	71
135.	Република Украјина		
	сва места	САД долара	60
136.	Република Узбекистан		
	Ташкент	САД долара	63
	остала места	САД долара	35
137.	Уједињено Краљевство Велике Британије и Северне Ирске		
	Лондон	Енглеских фунти	70
	остала места	Енглеских фунти	55
138.	Република Венецуела		
	Исла де Маргарита	САД долара	53
	Пуерто ла Круз	САД долара	50
	Каракас	САД долара	85
	остала места	САД долара	30
139.	Социјалистичка Република Вијетнам		
	Ханој	САД долара	61
	остала места	САД долара	25
140.	Република Заир		
	Киншаса	САД долара	75
	Лубумбаши	САД долара	59
	остала места	САД долара	28
141.	Република Замбија		
	Лусака	САД долара	52



Редни број	Држава	Валута	Висина дневнице
	Ндола и Ливингстон	САД долара	46
	Китве	САД долара	30
	остала места	САД долара	25
142.	Република Зимбабве		
	Хараре	САД долара	64
	остала места	САД долара	57
143.	Јужноафричка Република		
	Јоханесбург	САД долара	58
	Кептаун, Преторија, Кимберли	САД долара	52
	остала места	САД долара	23
144.	Све друге државе		
	сва места	евро	41

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ	1
II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА	2
1. Услови за заснивање радног односа	2
2. Уговор о раду	2
3. Пробни рад	2
4. Радни однос са непуним радним временом	3
5. Приправници	3
III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ	4
IV РАДНО ВРЕМЕ	4
1. Радно време	4
2. Приправност	4
3. Пуно радно време	5
4. Скраћено радно време	5
5. Прековремени рад	5
6. Прерасподела радног времена	6
7. Ноћни рад	6
V ОДМОР И ОДСУСТВА	6
1. Одмор у току дневног рада	6
2. Дневни одмор	7
3. Недељни одмор	7
4. Годишњи одмор	7
5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)	9
6. Одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство)	10
7. Мировање радног односа	11
VI БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ И ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ	11
1. Општа заштита	11
1.1. Превенција радне инвалидности, рекреација и рехабилитација запослених	12
2. Заштита личних података	12
3. Обавештење о привременој спречености за рад	12
4. Осигурање запослених	13
VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА	13
A. ЗАРАДА	13
1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду	13
1.1. Основна зарада	14
1.2. Део зараде за радни учинак	15
1.3. Увећана зарада	16



2. Зарада приправника	16
3. Учешће запослених у добити	17
4. Минимална зарада.....	17
Б. НАКНАДА ЗАРАДЕ.....	17
Исплата зараде, обрачун зараде и накнада зараде	18
Накнада трошкова	18
В. ДРУГА ПРИМАЊА	20
Отпремнина за одлазак у пензију	20
Јубиларна награда	20
Накнада трошкова погребних услуга.....	20
Солидарна помоћ.....	20
Накнада трошкова за исхрану и трошкова регреса за коришћење годишњег одмора ..	22
Остала примања.....	22
VII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ.....	23
VIII КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ.....	24
IX НАКНАДА ШТЕТЕ.....	24
X УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА.....	25
XI ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ	26
XII УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА.....	26
XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА	27
1. Отказ од стране запосленог	27
2. Отказ од стране Послодавца	27
2.1. Отказ уговора о раду од стране Послодавца ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање	27
2.2. Отказ уговора о раду од стране Послодавца ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе.....	28
2.3. Отказ уговора о раду од стране Послодавца ако запослени не поштује радну дисциплину	29
2.4. Отказ уговора о раду од стране Послодавца ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе Послодавца.....	30
3. Мере за повреду радних обавеза, односно непоштовања радне дисциплине	30
4. Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере	31
XIV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ.....	31
XV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА	31
XVI ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ МИНИМУМА ПРОЦЕСА РАДА ЗА ВРЕМЕ ШТРАЈКА ..	32
XVII РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА	33
XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ	34
Прилог 1. Листа типичних послова и коефицијенти.....	36
Прилог 2. Списак дневница по страним државама.....	38

Јавно предузеће за
гадовање шумама
"СРБИЈАШУМЕ" са п.о.
Број: 18207/2019
Дана: 2.12.2019. године
Нови Београд
Булевар Михајла Пупина 113

Службена белешка

Колективни уговор Јавног предузећа за гадовање шумама „Србијашуме“ са п.о. Београд, број 17881/2019 од 26. новембра 2019. године, објављен је на Огласној табли Генералне дирекције Јавног предузећа за гадовање шумама „Србијашуме“ дана 2. децембра 2019. године, у присуству Станковић Виолете, руководиоца Одељења за опште послове, Снежане Радовојше, референта за радне односе и Петровић Небојше, оператора, која је исти ставила на Огласну таблу Предузећа.

1. Виолета Станковић

2. Снежана Радивојша

3. Небојша Петровић

