

Na osnovu člana 245. stav 1. Zakona o radu ("Službeni glasnik Republike Srbije", br. 24/05, 61/05 i 54/09), reprezentativno udruženje poslodavaca - Unija poslodavaca Srbije i reprezentativni sindikat - Samostalni sindikat metalaca Srbije osnovani za teritoriju Republike Srbije (u daljem tekstu: učesnici kolektivnog ugovora), 13. decembra 2011. godine, zaključuju

**POSEBAN - GRANSKI KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA METALSKU INDUSTRIJU SRBIJE**

(Sl. glasnik RS br. 10/12 , 10/12 , 41/12 - dr. propis, 69/12 , 72/12 - dr. propis, 80/12 , 80/12 , 101/12)

Prečišćen tekst zaključno sa izmenama iz Sl. gl. RS br. 101/12 koje su u primeni od 23/10/2012

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

(1) Ovim posebnim - granskim kolektivnim ugovorom za metalSKU industriju Srbije (u daljem tekstu: ovaj kolektivni ugovor), u skladu sa zakonom, uređuju se: prava, obaveze i odgovornosti poslodavaca i zaposlenih iz oblasti rada i radnih odnosa; postupak izmena i dopuna; međusobni odnosi učesnika ovog kolektivnog ugovora, kao i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca.

(2) Ovaj kolektivni ugovor se primenjuje na sve zaposlene kod poslodavca, osim na direktora i druga zaposlena lica čija prava i obaveze su regulisana posebnim ugovorima zaključenim sa upravnim odborom ili drugim nadležnim organom poslodavca.

(3) Odgovarajuće odredbe ovog kolektivnog ugovora se mogu primenjivati i na lica koja nisu zasnovala radni odnos kod poslodavca, već su angažovana po osnovu posebnih ugovora (na primer: o privremenim i povremenim poslovima, o delu, o zastupanju i posredovanju, o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, o dopunskom radu).

Član 2.

Ovaj kolektivni ugovor se neposredno primenjuje na delatnosti metalSKOG kompleksa prema Prilogu 1 pod nazivom "Klasifikacija delatnosti", koji je odštampan uz ovaj kolektivni ugovor i čini njegov sastavni deo, a koji je usaglašen između pregovaračkih timova.

Član 3.

(1) Opštim aktom kod poslodavca (kolektivnim ugovorom, odnosno pravilnikom o radu), ili ugovorom o radu, mogu se utvrditi veća prava od prava utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom, kao i druga prava koja nisu utvrđena ovim kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom.

(2) Poslodavac ne može opštim aktom ili ugovorom o radu, da utvrdi manji nivo prava za zaposlene od prava utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

Član 4.

(1) Kod poslodavca kod koga je osnovan sindikat koji ispunjava uslov reprezentativnosti, prava iz rada i po osnovu rada, utvrđuju se kolektivnim ugovorom.

(2) Poslodavac kod koga nije osnovan sindikat ili koji nema zaključen kolektivni ugovor, a čiji je zaposleni član sindikata - učesnika ovog kolektivnog ugovora, dužan je da, na zahtev sindikata, dostavi na uvid važeći opšti akt. Ukoliko poslodavac nije doneo opšti akt dužan je, na zahtev sindikata, da na uvid dostavi ugovor o radu kojim se uključuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca.

(3) Poslodavac iz stava 1. ovog člana ne može opštim aktom, odnosno ugovorom o radu, da utvrdi manji nivo prava za zaposlene od prava utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

Član 5.

Učesnici ovog kolektivnog ugovora su saglasni da će preduzimati mere u cilju ostvarivanja uslova za primenu odredaba ovog kolektivnog ugovora.

II. RADNI ODNOS

Zasnivanje radnog odnosa

Član 6.

(1) Radni odnos se zasniva u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

(2) Radni odnos se može zasnovati na neodređeno ili određeno vreme sa licem koje ispunjava opšte uslove utvrđene zakonom i drugim propisima, kao i posebne uslove utvrđene pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

(3) Radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu, koji potpisuju zaposleni koji zasniva radni odnos i direktor, odnosno ovlašćeno lice poslodavca, a koji ima sve zakonom propisane elemente.

(4) Ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih Ustavom, zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i opštim aktom kod poslodavca (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu).

(5) Zaposleni ostvaruje prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa od dana stupanja na rad.

Član 7.

(1) Potrebu za novim zaposlenima utvrđuje direktor, odnosno ovlašćeno lice poslodavca, u skladu sa potrebama poslovanja, raspoloživim kadrovima i stanjem na tržištu, pri čemu odlučuje o sledećem:

1. da li će se i kako oglašavati potreba za prijemom novih zaposlenih;
2. da li će se novi zaposleni primati na određeno ili na neodređeno vreme;
3. da li će se novi zaposleni primati sa radnim iskustvom ili bez radnog iskustva;
4. da li će se vršiti prethodna provera radnih sposobnosti (istovremeno utvrđuje postupak i program provere);
5. da li će se novi zaposleni primati na probni rad i u kom trajanju (istovremeno utvrđuje postupak i program sprovođenja i kontrole probnog rada);
6. da li će se novi zaposleni primati u svojstvu pripravnika (istovremeno utvrđuje dužinu pripravnčkog staža, program obuke i postupak polaganja pripravnčkog ispita);
7. da li će novi zaposleni raditi sa punim ili nepunim radnim vremenom;
8. da li se zaposleni prima na poslove sa posebnim uslovima, odnosno sa skraćenim radnim vremenom;
9. da li će novi zaposleni obavljati poslove u prostorijama ili van prostorija poslodavca, odnosno kod svoje kuće, u drugim prostorijama ili na terenu;
10. da li će se novi zaposleni angažovati za povremene ili privremene poslove, pojedinačno ili preko drugih organizacija (preduzeća, zadruga, agencija i slično);
11. o ukupnom iznosu zarade, u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom, opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu;
12. o posebnim radnim obavezama zaposlenog u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom, opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu.

(2) Navedene i druge elemente, direktor odnosno ovlašćeno lice poslodavca, ugrađuje u predlog ugovora o radu koji će se zaključiti sa novim zaposlenima, s tim što ih prethodno čini dostupnim svim kandidatima.

Posebni slučajevi zasnivanja radnog odnosa

Član 8.

(1) U zavisnosti od organizacije rada i kadrovskih planova poslodavca, novi zaposleni mogu da se prime u radni odnos na jedan od sledećih načina:

1. u svojstvu pripravnika;
2. sa prethodnom proverom radnih sposobnosti;
3. sa probnim radom.

(2) Navedena tri načina se mogu koristiti samo alternativno, odnosno ne mogu se kombinovati međusobno.

(3) Kandidatima se zasnivanje radnog odnosa na jedan od navedena tri načina blagovremeno saopštava, kao i program i način polaganja ispita/testova.

(4) Program/testovi/pitanja ne mogu sadržati nezakonite, nemoralne i diskriminacione odredbe, konstatacije ili pitanja, te moraju biti jedinstveni za sve kandidate.

Član 9.

(1) Radni odnos sa novim zaposlenim koji nema odgovarajuće radno iskustvo u struci, može se zasnovati u svojstvu pripravnika za rad na poslovima za koje se traži radno iskustvo i to sa trajanjem pripravničkog staža:

1. na poslovima za koje se traži VSS, do 12 meseci;
2. na poslovima za koje se traži VŠS, do devet meseci;
3. na poslovima za koje se traži SSS, do šest meseci.

(2) Za vreme trajanja pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na osnovnu zaradu u visini 80% od osnovne zarade utvrđene za poslove za koje se osposobljava.

(3) Po isteku pripravničkog staža, pripravnik je dužan da polaže pripravnički ispit.

(4) Ako je radni odnos zasnovan na određeno vreme koje se podudara sa dužinom pripravničkog staža, istekom pripravničkog staža prestaje radni odnos.

(5) Ako je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme, radni odnos se nastavlja u slučaju položenog pripravničkog ispita, a prestaje u slučaju nepoloženog pripravničkog ispita.

(6) Poslodavac može obrazovati posebnu komisiju, ili odrediti posebno lice (mentora) za praćenje rada pripravnika i polaganje pripravničkog ispita.

Član 10.

(1) Prethodna provera radnih sposobnosti može biti uslov za rad na poslovima utvrđenim pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

(2) Ako kandidat zadovolji na prethodnoj proveru radnih sposobnosti, stiče uslov za zasnivanje radnog odnosa, uz diskreciono pravo poslodavca da donese odluku o izboru između kandidata koji su zadovoljili, ili da odluku o izboru ne donese.

Član 11.

(1) Probni rad može da se ugovori sa novozaposlenima, najduže za period do tri meseca po zasnivanju radnog odnosa.

(2) Ako je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme, radni odnos se nastavlja u slučaju da je zaposleni na probnom radu zadovoljio, a prestaje u slučaju da zaposleni nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti.

(3) Poslodavac može obrazovati posebnu komisiju, ili odrediti posebno lice (mentora) za praćenje rada zaposlenog na probnom radu i utvrđivanje njegove osposobljenosti.

Raspoređivanje zaposlenih na drugo radno mesto

Član 12.

(1) Novi zaposleni se raspoređuje na posao zbog kojeg je i zasnovao radni odnos i koji je utvrđen ugovorom o radu.

(2) Tokom trajanja zaposlenja, zaposleni može biti raspoređen na svako radno mesto predviđeno pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca, za koji ima odgovarajuću stručnu spremu, radno iskustvo i radnu sposobnost-osposobljenost.

(3) Raspoređivanje na novo radno mesto vrši se zaključivanjem ugovora o radu pod izmenjenim uslovima sa zaposlenim (aneks ugovora o radu).

(4) Raspored na druge poslove vrši se iz opravdanih i osnovanih razloga, odnosno većih i trajnih promena organizacije rada kod poslodavca, kao što su:

1. statusne promene, promene u organizaciji poslovanja i/ili organizaciji rada;
2. tehnološko-tehničke promene procesa rada;
3. bitnije smanjenje ili povećanje obima poslovanja kod svih poslova, ili obima rada i potrebe na pojedinim poslovima, dok traju te potrebe;
4. potrebe za rasporedom zaposlenog sa ugovorenog na drugi posao koji više odgovara njegovoj stručnoj spremi, radnom iskustvu i/ili radnoj sposobnosti /osposobljenosti.

(5) Zaposlenom prestaje radni odnos sa poslodavcem ukoliko odbije zaključivanje ugovora o radu pod izmenjenim uslovima, a koji je ponuđen u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Član 13.

(1) Ne smatra se rasporedom na posao u drugo mesto, bez obzira na mesto stanovanja:

1. rad na terenu ili službena putovanja, bez obzira na udaljenost, učestalost i dužinu trajanja;
2. rad u poslovnim centrima (predstavništvima poslodavca u unutrašnjosti), ukoliko je zaposleni i zasnovao radni odnos za rad u poslovnom centru (predstavništvu);
3. samoinicijativna promena prebivališta/boravišta zaposlenog nakon zaključenja ugovora o radu;
4. ukoliko je zaposleni prilikom zasnivanja radnog odnosa već stanovao u mestu van sedišta.

(2) Zaposleni ne može biti privremeno ili trajno raspoređen iz jednog mesta u drugo bez njegovog pristanka, osim u slučajevima:

1. ako je delatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mestima van sedišta ili njegovog organizacionog dela;
2. ako je udaljenost od mesta u kome zaposleni radi do mesta u koje se raspoređuje na rad manja od 50 km u jednom pravcu;
3. ako su mesto rada i mesto u koje se zaposleni raspoređuje na teritoriji iste opštine, odnosno grada i organizovan je redovan prevoz koji omogućava dolazak na rad i povratak sa rada, a obezbeđena je naknada prevoza u visini cene prevoza u javnom saobraćaju.

(3) Zaposlena žena za vreme trudnoće ili sa detetom predškolskog uzrasta, kao i zaposleni kod koga je utvrđena invalidnost, ne mogu da budu raspoređeni u smislu prethodnog stava.

Član 14.

(1) Obaveza poslodavca je da, najmanje dva puta godišnje, dostavlja reprezentativnom sindikatu kod poslodavca spisak sa imenima zaposlenih u prethodnom periodu.

(2) Poslodavac je obavezan da reprezentativnim sindikatima omogući uvid u ostvarivanje zakonske obaveze prijavljivanja zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje.

Član 15.

(1) Radni odnos može da se zasnue i sa nepunim radnim vremenom, koje ne može biti kraće od polovine punog radnog vremena dnevno, pod uslovom da su takvi poslovi utvrđeni aktom o organizaciji i sistematizaciji poslova u preduzeću.

(2) Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima pravo na obavezno socijalno osiguranje i sva prava iz radnog odnosa, srazmerno vremenu provedenom na radu.

III. RADNO VREME**Puno radno vreme****Član 16.**

(1) Puno radno vreme u radnoj nedelji, sa polučasovnom dnevnom pauzom, po pravilu, iznosi 40 časova.

(2) Opštim aktom kod poslodavca, poslodavac može da utvrdi radno vreme kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno, s tim što zaposleni ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

Skraćeno radno vreme**Član 17.**

(1) Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom o bezbednosti i zdravlju na radu i aktom o proceni rizika, na kojima i pored primene odgovarajućih mera zaštite na radu, sredstava i opreme lične zaštite, postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog, skraćuje se radno vreme srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, a najviše 10 časova nedeljno.

(2) Poslovi sa skraćenim radnim vremenom utvrđuju se pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca, a na osnovu stručne analize sačinjene od strane ovlašćene organizacije koja ima licencu za obavljanje ovih poslova, u skladu sa zakonom.

Član 18.

(1) Poslodavac može da uvede radno vreme kraće od punog radnog vremena, ali ne kraće od 36 časova nedeljno:

- ako se rad obavlja u tri ili četiri smene, u turnusima ili noću;

- ako uvođenje kraćeg radnog vremena obezbeđuje uslove za efikasniji rad, i
- u drugim slučajevima utvrđenim pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

(2) Zaposleni koji radi skraćeno radno vreme ima sva prava kao da radi sa punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Član 19.

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

(2) Zaposleni ne može da radi prekovremeno duže od osam časova nedeljno, niti duže od četiri časa dnevno.

(3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, bliže se uređuju slučajevi rada dužeg od punog radnog vremena, prema specifičnostima organizacije.

Raspored radnog vremena

Član 20.

(1) Radna nedelja traje, po pravilu, pet radnih dana, a dnevno radno vreme, po pravilu, osam časova.

(2) U dnevno radno vreme iz stava 1. ovog člana, uračunava se i vreme potrebno za pripremu, sređivanje i čišćenje mesta rada, kao i druge specifične aktivnosti vezane za proces rada.

(3) Izuzetno od stava 1. ovog člana, ako se kod poslodavaca rad na pojedinim poslovima obavlja u smenama, noću ili ako to zahteva priroda i organizacija rada, poslodavac može radnu nedelju organizovati i na drugi način.

(4) Poslodavac je dužan da, pisanim putem, obavesti zaposlenog o planu i promeni rasporeda radnog vremena, najmanje sedam dana pre početka rada.

Član 21.

Na obrazložen zahtev zaposlenih, a u cilju zaštite njihovih prava, poslodavac je dužan da dostavi reprezentativnom sindikatu izveštaj o prekovremenom i noćnom radu.

Preraspodela radnog vremena

Član 22.

(1) Poslodavac donosi odluku o uvođenju preraspodele radnog vremena za sve poslove, za grupu poslova ili za pojedini posao, u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i opštim aktom.

(2) Na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme ne može se vršiti preraspodela radnog vremena.

Član 23.

Ako zaposlena žena za vreme trudnoće ili zaposleni roditelj sa detetom mlađim od tri godine života, ili detetom sa težim stepenom psihofizičke ometenosti, odbiju da daju pismenu saglasnost za preraspodelu radnog vremena, na njih se ne odnosi odluka o preraspodeli radnog vremena, a zbog odbijanja saglasnosti ne mogu da trpe nikakve štetne posledice.

Noćni rad i rad u smenama**Član 24.**

(1) Rad koji se obavlja u vremenu od 2200 časa do 600 časova narednog dana, smatra se radom noću.

(2) Ako je rad organizovan u smenama, poslodavac je dužan da obezbedi izmenu smena, tako da zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću.

(3) Zaposleni može da radi noću duže od jedne radne nedelje, samo uz njegovu pismenu saglasnost.

IV. ODMOR I ODSUSTVA**Godišnji odmor****Član 25.**

(1) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu kriterijuma utvrđenih zakonom (doprinos na radu, uslovi rada, radno iskustvo, stručna sprema), kao i po osnovu kriterijuma utvrđenih Opštim kolektivnim ugovorom (rada noću, odnosno subotom i nedeljom, invalidnost i status samohranih roditelja deteta do 14 godina života).

(2) Godišnji odmor iz prethodnog člana ovog kolektivnog ugovora uređuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu:

1. navršenih godina radnog staža
2. uslova rada
3. doprinosa u radu
4. stručne spreme
5. statusa invalida rada i ratnog vojnog invalida
6. statusa samohranog roditelja deteta do 14 godina života
7. statusa roditelja koji ima više od troje dece do 14 godina
8. rada noću
9. rada subotom i nedeljom

(3) Broj radnih dana po merilima i kriterijumima iz stava 2. ovog člana, odrediće se opštim aktom kod poslodavca.

(4) Zaposleni ima pravo na godišnji odmor, po osnovu primene svih navedenih merila i kriterijuma, u trajanju od 25 radnih dana.

(5) Opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu može se, na osnovu navedenih merila i kriterijuma, odrediti i više od 25 radnih dana godišnjeg odmora.

(6) Prilikom utvrđivanja dužine godišnjeg odmora radna nedelja se računa kao pet radnih dana.

Član 26.

(1) Dužina trajanja i vreme korišćenja godišnjeg odmora određuje se rešenjem koje donosi direktor, odnosno ovlašćeno lice poslodavca, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog.

(2) Poslodavac može da izmeni vreme korišćenja godišnjeg odmora ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije 10 radnih dana pre dana određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

(3) Poslodavac je obavezan da zaposlenom nadoknadi troškove nastale zbog izmene vremena korišćenja odmora.

(4) Ukoliko zaposleni prekine korišćenje godišnjeg odmora po bilo kom osnovu, dužan je o tome odmah obavestiti poslodavca te:

1. može nastaviti sa korišćenjem godišnjeg odmora do dana utvrđenog rešenjem kao poslednjim danom godišnjeg odmora;

2. nakon tog dana nastaviće sa korišćenjem odmora prema dogovoru sa poslodavcem.

(5) Ukoliko je odmor prekinut po potrebi poslodavca, nastavak korišćenja se blagovremeno dogovara, uz uslov da poslodavac dostavi rešenje o prekidu godišnjeg odmora u pisanoj formi.

Plaćeno odsustvo

Član 27.

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući plaćeno odsustvo u ukupnom trajanju do sedam radnih dana u kalendarskoj godini, u slučaju:

1. stupanja zaposlenog u brak - tri radna dana;

2. porođaja supruge zaposlenog - pet radnih dana;

3. smrti roditelja, usvojioca, brata ili sestre bračnog druga zaposlenog - pet dana;

4. zaštite i otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom - tri radna dana;

5. selidbe sopstvenog domaćinstva - na području istog naseljenog mesta jedan radni dan, odnosno iz jednog u drugo naseljeno mesto tri radna dana;

6. polaganja stručnog ili drugog ispita - jedan radni dan, a ukupno šest radnih dana godišnje;

7. učestvovanje na radno proizvodnim takmičenjima koje organizuje sindikat - najmanje po jedan radni dan u zavisnosti od udaljenosti mesta održavanja takmičenja;

8. korišćenje organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti - sedam radnih dana;

9. teže bolesti člana uže porodice - najmanje sedam radnih dana.

(2) Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:

1. zbog smrti člana uže porodice - pet radnih dana;

2. za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja krvi - dva uzastopna radna dana.

(3) Članovima uže porodice smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik, staratelj i druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim.

(4) Opštim aktom kod poslodavca mogu se utvrditi i drugi slučajevi po osnovu kojih zaposleni stiče pravo na plaćeno odsustvo.

Neplaćeno odsustvo

Član 28.

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući neplaćeno odsustvo u trajanju do pet radnih dana, u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu.

(2) Poslodavac može, na zahtev zaposlenog, da zaposlenom omogući korišćenje neplaćenog odsustva i u dužem trajanju od trajanja utvrđenog aktima iz stava 1. ovog člana, kada to ne remeti proces rada.

V. BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

Član 29.

(1) Zaposleni ima pravo i obavezu da bude upoznat sa opasnostima na radu, sa zaštitnim sredstvima i merama za otklanjanje opasnosti, kao i sa pravima i dužnostima u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu o čemu zaposleni daje pisanu izjavu poslodavcu.

(2) Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi sve potrebne uslove zaštite na radu, u skladu sa Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu i aktom o proceni rizika.

Član 30.

(1) Oblast bezbednosti i zdravlja na radu u metalском kompleksu uređuje se posebnim kolektivnim ugovorom za bezbednost i zdravlje na radu u oblasti metalske industrije, odnosno kolektivnim ugovorom za bezbednost i zdravlje na radu kod poslodavca.

(2) Posebni kolektivni ugovor za bezbednost i zdravlje na radu u oblasti metalske industrije biće zaključen neposredno po zaključivanju ovog kolektivnog ugovora.

VI. ZARADE, NAKNADE ZARADA I DRUGA PRIMANJA ZAPOSLENIH**Član 31.**

(1) Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom, opštim aktom (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu) kod poslodavca i ugovorom o radu.

(2) Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti, složenosti i odgovornosti, koji ostvaruju kod poslodavca.

Zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu**Član 32.**

(1) Zaposleni ima pravo na:

1. zaradu za obavljene rad i vreme provedeno na radu;
2. zaradu po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.);
3. druga primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu.

(2) Pod zaradom se smatra zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade (bruto zarada).

Član 33.

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

- osnovne zarade,
- dela zarade za radni učinak i
- uvećane zarade

(2) Pod vremenom provedenim na radu podrazumevaju se efektivni časovi rada, u okviru punog radnog vremena, prekovremenog rada ili preraspodele radnog vremena.

Osnovna zarada**Član 34.**

(1) Osnovna zarada zaposlenog utvrđuje se u novčanom iznosu na osnovu sledećih elemenata:

- ugovorene osnovne zarade za najjednostavniji posao (cene rada) za radni čas ili standardno radno vreme od 174 radna časa mesečno;
- koeficijenta posla ugovorenog na osnovu uslova utvrđenih pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji posla, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu, i
- vremena provedenog na radu.

(2) Osnovna zarada zaposlenog predstavlja proizvod koeficijenta posla koji zaposleni obavlja i iznosa osnovne zarade za najjednostavniji posao (cene rada) kod poslodavca.

Član 35.

(1) Osnovna zarada za najjednostavniji posao (cena rada) za metalski kompleks Srbije, za period od šest meseci, utvrđuje se kroz pregovore učesnika ovog kolektivnog ugovora, uzimajući u obzir:

- osnovnu zaradu za najjednostavniji posao (cena rada), utvrđenu za prethodni period,
- rast troškova života,
- kretanje prosečne zarade u metalском kompleksu,
- iznos potrošačke korpe utvrđene u Ministarstvu trgovine,
- visinu minimalne zarade,
- uposlenost (iskorišćenost) kapaciteta i nivoa ekonomske i poslovne razvijenosti u metalском kompleksu,
- preporuku Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije za utvrđivanje osnovne zarade za najjednostavniji posao u grani.

(2) Osnovna zarada za najjednostavniji rad (cena rada) može se ugovarati i pre isteka perioda od šest meseci ukoliko dođe do rasta troškova života više od 10% (znatnog pada realne vrednosti zarada) ili do nekog drugog poremećaja u privređivanju koji onemogućava isplatu zarada po osnovu ugovorene osnovne zarade za najjednostavniji posao.

Član 36.

Osnovna zarada za najjednostavniji posao (cena rada) ugovara se u iznosu minimalne zarade (po radnom času i za pun mesečni fond od 174 časa i za standardni radni učinak), uvećan za poreze i doprinose (bruto).

Član 37.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca može se ugovoriti osnovna zarada za najjednostavniji posao u većem iznosu od osnovne zarade za najjednostavniji posao, utvrđene ovim kolektivnim ugovorom.

Član 38.

(1) Učesnici ovog kolektivnog ugovora i kolektivnog ugovora kod poslodavca se obavezuju da će, najkasnije 15 dana pre isteka meseca za koji je minimalna zarada ugovorena, otpočeti pregovore za utvrđivanje osnovne zarade za najjednostavniji posao za naredni šestomesečni period.

(2) U slučaju da učesnici ovog kolektivnog ugovora ne pristupe pregovorima, ili ne postignu dogovor, primenjuje se osnovna zarada za najjednostavniji posao utvrđena za prethodni period, kao akontacija, a pregovori se nastavljaju.

(3) Po konačnom utvrđivanju osnovne zarade za najjednostavniji posao, zaposleni imaju pravo na isplatu razlike za prethodni period u kome je zarada isplaćivana kao akontacija.

Član 39.

(1) Tabelom 1 ovog kolektivnog ugovora, utvrđuju se koeficijenti za karakteristične poslove po grupama poslova, uzimajući u obzir sledeće elemente: složenost, odgovornost, uslove rada i stručnu spremu.

TABELA 1 KOEFICIJENATA ZA KARAKTERISTIČNE GRUPE POSLOVA

Grupe poslova	Vrsta posla	Složenost poslova	Zahtev stručnosti	Potreban stepen kvalifikacije	Koeficijent složenosti posla	Dodatak na uslove rada	Dodatak odgovornosti
I	Manipulant obrade metala	Podrazumeva jednostavan rutinski rad koji ne zahteva posebno obrazovanje	Osmogodišnje obrazovanje nekvalifikovan radnik NK	I	1.00	-	-
II	Poslužilac obrade metala	Podrazumeva rad na jednostavnim, operativnim poslovima za koji su dovoljna pismena uputstva	Zahteva se stručna osposobljenost u trajanju do dve godine, nakon osmogodišnje škole PK	II	1.10	0.10	-
III	Obrađivač metala (metalostrugar, metaloglodač)	Podrazumeva raznovrsne manje složene univerzalne poslove i poslove koji zahtevaju veći stepen samostalnosti	Zahteva se stručnost koja se stiče srednjoškolskim obrazovanjem u trajanju od tri godine KV	III	1.25	0.10	0.10
IV	Univerzalni obrađivač metala	Podrazumeva srednje složene i	Zahteva se stručnost koja se stiče	IV	1.50	0.15	0.10

		raznovrsnije poslove i zadatke za čije su obavljanje potrebne konsultacije	srednjoškolskim obrazovanjem u trajanju od četiri godine SSS				
V	Specijalista obradivač metala	- Podrazumeva specijalizovane složene poslove i poslove koji zahtevaju veći stepen samostalnosti u izvršavanju	Zahteva se stručnost koja se stiče specijalizacijom na osnovu srednjeg obrazovanja VKV	V	1.65	0.15	0.15
VI	Konstruktor operativni tehnolog obrade metala	- Podrazumeva poslove koji zahtevaju dodatno poznavanje užeg područja delovanja uz samostalnost i kreativnost u izvršavanju poslova	Zahteva se stručnost koja se stiče višim obrazovanjem VŠS	VI	1.80	0.10	0.20
VII	Konstruktor tehnolog obrade metala	- Podrazumeva vrlo složene poslove koji zahtevaju inicijativu, kreativnost i samostalnost u projektovanju i organizovanju poslova i zadataka	Zahteva se stručnost koja se stiče visokim obrazovanjem VSS	VII	2.10	0.10	0.30
VIII	Naučni istraživač konstrukcije i tehnologije	- Podrazumeva najsloženije istraživačke poslove i zadatke sa	Zahteva se stručnost koja se stiče postdiplomskim ili	VIII	2.40	0.10	0.50

		specijalističkim znanjem potrebnim za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja	specijalističkim studijama VSS				
--	--	--	--------------------------------	--	--	--	--

(2) Predloženi koeficijenti podrazumevaju najniže koeficijente za odgovarajuće karakteristične poslove po složenosti i stručnosti.

(3) Opštim aktom kod poslodavca (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu) utvrđuju se koeficijenti za svako radno mesto, u skladu sa pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji, poštujući koeficijente za karakteristične grupe poslova iz člana 39. ovog kolektivnog ugovora.

Član 40.

Poslodavac može, ugovorom o radu, utvrditi veći koeficijent, odnosno osnovnu zaradu od osnovne zarade posla koji zaposleni obavlja, utvrđene ovim kolektivnim ugovorom.

Zarada po osnovu radnog učinka

Član 41.

(1) Radni učinak određuje se na osnovu:

1. kvaliteta obavljenog posla,
2. obima obavljenog posla,
3. odnosa zaposlenog prema radnim obavezama, odnosno radnoj i tehnološkoj disciplini
4. i drugih elemenata utvrđenih opštim aktom (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu) kod poslodavca.

(2) Elemente iz stava 1. ovog člana, poslodavci detaljno utvrđuju i kvantifikuju kroz odgovarajuće normative i standarde.

(3) Poslodavac je dužan da zaposlene upozna sa normativima i standardima, odnosno merilima i kriterijumima za utvrđivanje dela zarade po osnovu radnog učinka, kao i njihovim izmenama. Reprezentativnim sindikatima, radi potpunog informisanja pri pregovaranju i zaključivanju kolektivnog ugovora kod poslodavca, kao i prilikom praćenja njegove primene u praksi, poslodavac je dužan da dostavi akta kojima su utvrđeni normativi i standardi, odnosno merila i kriterijumi za utvrđivanje dela zarade po osnovu radnog učinka.

(4) Opštim aktom kod poslodavca (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu) utvrđuje se procenat (%) umanjenja ili uvećanja osnovne zarade zaposlenog po osnovu radnog učinka, pri čemu umanjenje zarade po osnovu radnog učinka ne može biti veće od 20%.

Uvećana zarada

Član 42.

(1) Zaposleni ima prvo na uvećanu zaradu i to:

- za rad na dan praznika koji je neradan dan, najmanje 120% od osnovice,
- za rad u subotu i nedelju, najmanje 10% od osnovice, ako to nije posledica rasporeda ili preraspodele radnog vremena,
- za rad noću, 30% od osnovice, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade,
- za rad u smenama, najmanje 26% od osnovice, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade,
- za prekovremeni rad, najmanje 26% od osnovice,
- po osnovu vremena provedenog na radu, za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu, 0,5% od osnovice.

(2) Uvećanje zarada za rad pod otežanim uslovima (kao npr. opasnosti od mehaničkih povreda, na visokoj temperaturi, u buci, pod vibracijama, u uslovima mogućeg potresa, u uslovima hemijskih, fizičkih štetnosti, opasnosti od jonizujućih i nejonizujućih zračenja, na izuzetno niskim temperaturama i sl.), u skladu sa aktom o proceni rizika, ukoliko to već nije uključeno u koeficijent posla, utvrđuje se opštim aktom (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu) kod poslodavca.

(3) Ako se istovremeno steknu uslovi po više osnova, utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

(4) Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada utvrđena u skladu sa opštim aktom (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu), odnosno ugovorom o radu.

(5) Opštim aktom kod poslodavca mogu se ugovoriti i viši procenti uvećanja zarade po pojedinom osnovu kao i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na uvećanje zarade.

Zarada po osnovu doprinosa poslovnom uspehu poslodavca

Član 43.

(1) Zaposleni ima pravo na deo zarade po osnovu doprinosa poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi...) što se uređuje opštim aktom kod poslodavca (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu) kao i ugovorom o radu.

(2) Opštim aktom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu, reguliše se i način obračuna i isplate dela zarade iz dobiti, zavisno od poslovnog uspeha u obračunskom periodu i doprinosa zaposlenih u ostvarivanju dobiti.

Naknada zarade

Član 44.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u skladu sa Zakonom o radu, ovim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu, i to:

- za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, u visini od 65% prosečne zarade ostvarene u prethodna tri meseca, pre meseca u kome je nastupila privremena sprečenost za rad;
- davanja tkiva i drugih organa u humane svrhe u visini od 100% prosečne zarade ostvarene u prethodna tri meseca;
- za vreme prekida rada do koga je došlo bez krivice zaposlenog, u skladu sa zakonom, najmanje u visini 60% prosečne zarade u prethodna tri meseca, s tim što ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom;
- za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, u visini prosečne zarade ostvarene u prethodna tri meseca;
- za vreme prekvalifikacije i dokvalifikacije, odnosno drugih vidova stručnog osposobljavanja i usavršavanja radi potrebe posla kod poslodavca, kao i čekanja na raspoređivanje na druge poslove, prekvalifikaciju, dokvalifikaciju ili usavršavanje, u visini od 100% prosečne zarade ostvarene u prethodna tri meseca;
- za vreme prisustvovanja sednicama i seminarima organa izvršne vlasti na svim nivoima, privredne komore ili udruženja poslodavaca, poslodavca ili sindikata, u visini od 100% prosečne zarade ostvarene u prethodna tri meseca.

Član 45.

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom:

- isplati otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini tri prosečne zarade zaposlenog u momentu isplate, s tim da tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od tri prosečne zarade po zaposlenom kod poslodavca u momentu isplate, odnosno tri prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to za zaposlenog povoljnije;
- isplati naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u visini troškova pogrebnih usluga;
- isplati naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, na način i u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(2) Poslodavac može zaposlenom da uplati:

- premiju za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje;

- premiju za kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija.

(3) Članovi uže porodice u smislu stava 1. tačka 2. ovog člana, su bračni drug i deca zaposlenog. Kolektivnim ugovorom kod poslodavca može se proširiti krug članova uže porodice.

Član 46.

Opštim aktom poslodavca (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu), uređuje se pravo zaposlenih na:

- jubilarnu nagradu za 10, 20 i 30 godina neprekidnog staža kod poslodavca (uključujući i beneficirani radni staž i radni staž u preduzećima koja su pripojena poslodavcu);
- solidarnu pomoć:
 - u slučaju duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana uže porodice (bračni drug i deca),
 - nabavke lekova za zaposlenog ili člana uže porodice,
 - zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana uže porodice,
 - štete pretrpljene usled elementarne nepogode;
- poklon deci zaposlenih povodom novogodišnjih ili božićnih praznika;
- kredit za nabavku zimmice i ogreva.

Član 47.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu uređuju se uslovi i način ostvarivanja naknade po osnovu inovacije, racionalizacije i drugih vidova stvaralaštva, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu.

Član 48. II**

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu troškova koji imaju karakter zarade:

- regres za korišćenje godišnjeg odmora, ako zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, najmanje u visini 75% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, a srazmerni deo regresa za korišćenje godišnjeg odmora, ako zaposleni nema pravo na korišćenje godišnjeg odmora u trajanju od 20 radnih dana;
- za mesečnu ishranu u toku rada, najmanje u visini od 15% od prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, za efektivne radne časove.

(2) Opštim aktom kod poslodavca (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu) može se ugovoriti viši iznos regresa i naknade za ishranu ili načina organizovanja ishrane za zaposlene kod poslodavca.

Naknada troškova

Član 49.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu troškova, i to za:

- dolazak i odlazak sa rada najmanje u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju;
- ishranu za vreme provedeno na službenom putu u zemlji (dnevnicu za službeno putovanje u zemlji), u visini od najmanje 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, troškove noćenja prema priloženom računu, osim u hotelu luks kategorije, s tim što se putni troškovi prevoza priznaju u celini prema priloženom računu;
- vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu pod uslovima i na način utvrđen odgovarajućim propisima;
- dnevnu naknadu za povećane troškove rada i boravka na terenu (terenski dodatak) u visini troškova boravka, smeštaja i ishrane, kao i poseta porodici, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca;
- korišćenje sopstvenog automobila u službene svrhe do iznosa 30% cene jednog litra super benzina po pređenom kilometru;
- ostale naknade troškova, u skladu sa drugim aktima poslodavca.

Ostala izdvajanja

Član 50.

(1) Poslodavac može da u skladu sa finansijskim mogućnostima (po završnom računu) iz dobiti izdvoji deo sredstava za rešavanje stambenih pitanja zaposlenih.

(2) Visina ovog izdvajanja, način rešavanja stambenih pitanja, merila i kriterijumi za rangiranje stambenih potreba, reguliše se posebnim aktom koji donosi poslodavac.

VII. VIŠAK ZAPOSLENIH

Član 51.

(1) Kada poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vreme, o tome donosi:

1. program rešavanja viška zaposlenih, sa spiskom zaposlenih za čijim je radom prestala potreba i predviđenim merama u skladu sa zakonom;
2. odluku o utvrđivanju viška zaposlenih i spisak radnika za čijim radom je prestala potreba, sa predviđenim merama - u slučajevima kada nije obavezan da donosi program iz tačke 1. ovog člana.

(2) Određivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba vrši se primenom sledećih kriterijuma, po redosledu utvrđenom ovim kolektivnim ugovorom:

1. osnovni kriterijum: rezultati rada zaposlenog;
2. dopunski kriterijumi: socijalno-ekonomski položaj zaposlenog.

(3) Opštim aktom kod poslodavca bliže se utvrđuju merila za određivanje viška zaposlenih u skladu sa kriterijumima iz prethodnog stava.

Član 52.

(1) Poslodavac predlog programa, odnosno odluku o utvrđivanju viška zaposlenih dostavlja reprezentativnim sindikatima radi pribavljanja mišljenja.

(2) U roku od 15 dana od dana prijema akata iz stava 1. ovog člana, reprezentativni sindikati dostavljaju svoje stavove o tome:

1. da li je, u odnosu na ukupan broj zaposlenih, pravilno, odnosno u skladu sa zakonom utvrđen broj zaposlenih koji su višak;
2. da li su utvrđeni kriterijumi kojima se može iskazati višak u odnosu na potrebe poslodavca i ekonomsko-socijalni status zaposlenih;
3. da li je poslodavac programom predložio zakonom utvrđene mere za rešavanje viška zaposlenih kao što su: zapošljavanje, premeštaj na druge poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikacija ili dokvalifikacija, nepuno radno vreme i druge mere;
4. da li je poslodavac postupio u skladu sa zakonom pri primeni kriterijuma za utvrđivanje viška zaposlenih (npr. da odsustvovanje zaposlenih sa rada zbog privremene sprečenosti za rad, porodijskog odsustva, nege deteta i posebne nege deteta ne može da bude kriterijum za utvrđivanje viška);
5. da li su obezbeđena sredstva za rešavanje socijalno - ekonomskog položaja viška zaposlenih.

Član 53.

(1) Poslodavac i reprezentativni sindikat kod poslodavca mogu obrazovati zajedničku komisiju za :

1. razmatranje programa/odluke o rešavanju viška zaposlenih;
2. predlaganje najracionalnijih rešenja za poslodavca i zaposlene;
3. utvrđivanje činjeničnog stanja radi primene dopunskih kriterijuma za određivanje zaposlenog za čijim je radom prestala potreba.

(2) Stavovi zajedničke komisije imaju savetodavnu snagu.

Član 54.

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom za čijim radom je prestala potreba isplati otpremninu i to u visini jedne trećine zarade za svaku punu godinu radnog staža, a koja ne može biti niža od 50% prosečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku nadležnog organa za poslove statistike, na dan isplate otpremnine, ako je to za zaposlenog povoljnije.

(2) Pod zaradom iz prethodnog stava, podrazumeva se zarada isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina i to:

1. prosečna (bruto) zarada zaposlenog ili
2. prosečna (bruto) zarada kod poslodavca, ako je to povoljnije za zaposlenog ili
3. prosečna (bruto) zarada po zaposlenom u Republici Srbiji prema podacima nadležne institucije, ako je to povoljnije za zaposlenog.

(3) Otpremnina se isplaćuje do dana prestanka radnog odnosa.

Osnovni kriterijum - rezultati rada zaposlenog

Član 55.

(1) Rezultati rada utvrđuju se na osnovu ostvarenog učinka prema utvrđenim normativima i standardima rada u periodu od 12 meseci pre donošenja programa, odnosno odluke o rešavanju viška zaposlenih.

(2) Ako kod poslodavca nisu utvrđeni normativi i standardi, rezultati rada utvrđuju se na osnovu ocene direktora, odnosno lica ovlašćenog od strane poslodavca.

(3) Ocena se mora zasnivati na elementima: kvaliteta i kvantiteta rada, efikasnosti rada, samostalnosti u radu, odnosa prema zadacima i sredstvima rada, inovacije i drugo, a odnosi se na period od 12 meseci pre donošenja programa, odnosno odluke o rešavanju viška zaposlenih.

(4) Spisak zaposlenih za čijim radom je prestala potreba, po rezultatima rada, utvrđuje se po grupama poslova.

(5) Dopunski kriterijumi primenjuju se samo u slučaju da više zaposlenih ostvaruje iste rezultate rada.

Član 56.

Poslodavac ne može doneti odluku o prestanku radnog odnosa po osnovu viška, bez njegove pisane saglasnosti:

1. invalidu rada, koji je invalidnost stekao radom kod poslodavca, bez njegove saglasnosti;
2. zaposlenoj/m kojoj/me nedostaje pet i manje godina za ostvarivanje jednog od uslova za penziju;
3. zaposlenoj ženi sa detetom do dve godine;
4. samohranom roditelju sa detetom do sedam godina života i roditelju sa detetom sa invaliditetom.

Dopunski kriterijumi

Član 57.

(1) Ako zaposleni ostvaruju jednake rezultate rada primenjuje se kriterijum imovnog stanja zaposlenog, koje se utvrđuje na osnovu:

- ostvarenog prihoda po članu zajedničkog porodičnog domaćinstva po osnovu zarade, drugih primanja i prihoda od imovine u periodu od godinu dana;
- tržišne vrednosti nepokretnosti koju u svojini ima zaposleni ili član njegovog porodičnog domaćinstva.

(2) Imovno stanje zaposlenog utvrđuje nadležni organ poslodavca na osnovu isprava nadležnih organa.

(3) Prednost ima zaposleni sa manjim prihodima po članu zajedničkog porodičnog domaćinstva, odnosno, sa manjom tržišnom vrednošću nepokretnosti koju zaposleni ili član njegovog porodičnog domaćinstva ima u svojini.

Član 58.

Na zaposlene koji ostvaruju jednake rezultate rada i imaju jednako imovno stanje primenjuju se kriterijumi:

- broj članova porodice koji ostvaruju zaradu, pri čemu prednost ima zaposleni sa manjim brojem članova porodice koji ostvaruju zaradu;
- dužina radnog staža, prednost ima zaposleni sa dužim radnim stažom;
- zdravstveno stanje zaposlenog i članova njegove uže porodice, pri čemu prednost ima zaposleni, ako on ili članovi njegove uže porodice boluju od teškog oboljenja, a prema nalazu nadležnog zdravstvenog organa;
- broj dece na školovanju, pri čemu prednost ima zaposleni koji ima više dece na školovanju.

VIII. RADNA DISCIPLINA

Član 59.

Zaposleni je dužan da poslove na koje je raspoređen izvršava savesno, blagovremeno i kvalitetno i da poštuje radnu disciplinu utvrđenu ovim kolektivnim ugovorom, opštim aktom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu, a posebno:

1. da čuva imovinu poslodavca i da sa njom postupa sa pažnjom dobrog stručnjaka, radnika i domaćina;
2. da čuva ugled poslodavca, njegovih organa i ovlašćenih lica, shodno aktu poslodavca kojim se uređuje radna disciplina;
3. da posao na koji je raspoređen, obavlja na mestu, na način i u vreme kako je utvrđeno opštim i posebnim aktima poslodavca;

4. da poslove vrši savesno i ažurno, u skladu sa pravilima struke;
5. da se pridržava mera bezbednosti i zdravlja na radu;
6. da racionalno koristi radno vreme i sredstva za rad;
7. da izvršava odluke i naloge organa poslodavca, ovlašćenog lica i neposrednog rukovodioca.

IX. NAKNADA ŠTETE

Član 60.

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao poslodavcu.

Član 61.

(1) Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala i kako se nadoknađuje šteta, utvrđuje komisija koju imenuje poslodavac, a u kojoj se nalazi i predstavnik sindikata čiji je zaposleni odgovoran za štetu član.

(2) Postupak utvrđivanja štete propisuje komisija.

Član 62.

Komisija može, u zavisnosti od socijalnog stanja zaposlenog i njegove porodice, da predloži poslodavcu da zaposleni nadoknadi štetu u više rata, da se naknada štete umanja za određeni procenat ili da se zaposleni oslobodi naknade štete.

Član 63.

(1) Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu, poslodavac je dužan da mu štetu nadoknadi.

(2) Poslodavac i zaposleni mogu sami ili uz pomoć arbitra dogovoriti visinu naknade štete, a ukoliko se ne dogovore, zaposleni ostvaruje pravo na naknadu štete u skladu sa zakonom.

X. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 64.

(1) Zaposlenom ne može prestati radni odnos, po osnovu povrede radne obaveze, utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu ili po osnovu nepoštovanja radne discipline propisane aktom poslodavca, ako mu prethodno nije omogućeno da, pred direktorom ili licem koje on ovlasti, iznese svoju odbranu, odnosno objasni svoje ponašanje.

(2) Direktor ili ovlašćeno lice dužan je da razmotri i proveri sve okolnosti pod kojima su se stekli uslovi za otkaz ugovora o radu iz stava 1. ovog člana.

Član 65.

(1) Ako zaposleni u periodu od tri meseca ne pokaže potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, odnosno ne ostvaruje odgovarajuće rezultate rada, neposredni rukovodilac pokreće postupak za utvrđivanje znanja i sposobnosti, odnosno rezultata rada tog zaposlenog.

(2) Zahtev za pokretanje postupka u smislu stava 1. ovog člana, dostavlja se direktoru koji je dužan da, po dobijanju zahteva, obrazuje komisiju koja utvrđuje znanja i sposobnosti, odnosno rezultate rada tog zaposlenog.

(3) Komisija iz stava 2. ovog člana mora da bude sastavljena od lica koja imaju najmanje isti stepen stručne spreme određene vrste zanimanja kao zaposleni čije se sposobnosti utvrđuju.

(4) Ako komisija utvrdi da zaposleni nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, odnosno ne ostvaruje odgovarajuće rezultate rada, poslodavac će zaposlenom ponuditi obavljanje drugog odgovarajućeg posla, a ako takvog posla nema, poslodavac može zaposlenom otkazati ugovor o radu, po zakonom utvrđenoj proceduri.

Član 66.

U slučaju otkaza ugovora o radu, u skladu sa zakonom, zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od 30 dana, a poslodavac je dužan da mu prilikom prestanka radnog odnosa, isplati novčanu naknadu u visini utvrđenoj Zakonom o radu.

Član 67.

Postupak sporazumnog rešavanja spornih pitanja između poslodavca i zaposlenih uz učešće arbitra, u skladu sa zakonom, sprovodi se po saglasnosti zaposlenog i poslodavca.

XI. USLOVI ZA RAD SINDIKATA**Član 68.**

Zaposlenom kod poslodavca jamči se sloboda sindikalnog udruživanja i delovanja.

Član 69.

(1) Poslodavac ima obavezu da reprezentativnu sindikalnu organizaciju obaveštava o pitanjima iz svoje nadležnosti, koja su od bitnog značaja za ekonomski i radno - socijalni položaj zaposlenih, a naročito o :

- planu proizvodnje i realizaciji plana proizvodnje;
- godišnjem izveštaju o poslovanju preduzeća, iskazanom profitu i planiranoj raspodeli istog;
- strukturi ostvarenih troškova;
- učešću zarada u troškovima poslovanja poslodavca;

- podacima o prosečnoj zaradi, isplaćenim zaradama po kvalifikacijama i po organizacionim jedinicama;
- planovima razvoja preduzeća;
- broju novoprimljenih zaposlenih, na koje poslove su raspoređeni i u koju radnu jedinicu;
- mesečnim izveštajima o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu i povredama zaposlenih;
- i drugim pitanjima, u skladu sa postignutim dogovorom.

(2) Poslodavac je dužan da sindikatu omogući pristup svim poslovima kod poslodavca, kada je to potrebno u cilju zaštite prava zaposlenih utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorima, uz poštovanje uslova i standarda utvrđenih zakonom.

Član 70.

(1) Poslodavac je obavezan da predstavnicima reprezentativnog sindikata omogući odsustvovanje sa rada radi realizacije programskih aktivnosti i prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama, seminarima i kongresima, po pozivu organa koji organizuje sastanak.

(2) Poslodavac je obavezan da za edukativne seminare i slično, a prema odluci nadležnog organa sindikata, omogući odsustvovanje sa rada predstavnicima reprezentativnih sindikata u trajanju od najmanje sedam radnih dana godišnje.

(3) Poslodavac je obavezan da predstavnicima reprezentativnih sindikata koji su izabrani u više organe sindikata omogući odsustvovanje sa rada za učestvovanje u radu tih organa, uz priložen poziv.

(4) Poslodavac je obavezan da predstavnicima reprezentativnih sindikata koji zastupaju članove sindikata organizovane u posebna udruženja u okviru sindikata (rekreacija, kase uzajamne pomoći i sl.) omogući rad, u skladu sa pravilnicima tih udruženja.

Član 71.

Predsednik reprezentativnog sindikata (poverenik) za vreme vršenja funkcije u sindikatu može da bude oslobođen obavljanja poslova za koje je zaključio ugovor o radu, za koje vreme ostvaruje zaradu kao da radi.

Član 72.

(1) Ovlašćeni predstavnik reprezentativnog sindikata za obavljanje sindikalne funkcije ima pravo na:

1. 40 plaćenih časova rada mesečno ako sindikat ima najmanje 200 članova i po još jedan čas mesečno za svakih sledećih 100 članova;
2. na srazmerno manje časova, ako sindikat ima manje od 200 članova.

(2) Predstavnici podružnice i članovi organa sindikata, imaju pravo na 50% plaćenih časova iz ovog člana.

(3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili sporazumom mogu se utvrditi i veća prava od onih datih ovim članom.

(4) Ovlašćeni predstavnici sindikata, u smislu ovog člana, imaju pravo na naknadu zarade u visini osnovne zarade koju bi ostvarili da rade.

Član 73.

(1) Sindikalni predstavnik ovlašćen za kolektivno pregovaranje, odnosno određen za člana odbora za kolektivno pregovaranje, ima pravo na plaćeno odsustvo za vreme pregovaranja.

(2) Sindikalni predstavnik koji je određen da zastupa zaposlenog u radnom sporu sa poslodavcem, pred arbitrom ili sudom, ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada za vreme zastupanja.

(3) Sindikalni predstavnik koji odsustvuje sa rada radi obavljanja sindikalne funkcije, zbog kolektivnog pregovaranja i zastupanja zaposlenog pred arbitrom ili sudom, ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini osnovne zarade u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

(4) Navedenu naknadu plaća poslodavac.

Član 74.

Poslodavac je dužan da registrovanom reprezentativnom sindikatu, bez naknade, obezbedi sledeće uslove za rad:

1. korišćenje adekvatnog opremljenog poslovnog prostora, u zavisnosti od broja članova sindikata i mogućnosti poslodavca;
2. po potrebi, pravo korišćenja i drugih prostorija poslodavca za održavanje većih skupova neophodnih za ostvarivanje uloge sindikata;
3. neophodne tehničke uslove za rad;
4. posebna mesta za oglašavanje sindikalnih informacija;
5. po mogućnosti, upotrebu službenog automobila ili drugog odgovarajućeg prevoznog sredstva, za sindikalne potrebe.

Član 75.

(1) Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj predstavnika zaposlenih (raspoređivanje na druge, manje plaćene poslove, raspoređivanje u drugu organizacionu celinu, upućivanje na rad u drugo mesto rada, upućivanje na rad kod drugog poslodavca, proglašavanje tehnološkim viškom) za vreme obavljanja funkcije i dve godine po prestanku funkcije, ako postupa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Poslodavac je obavezan da funkcionere reprezentativnih sindikata, po isteku funkcije, vrati na poslove koje su obavljali pre izbora, odnosno na poslove, na kojim neće imati manju zaradu od zarade koju su imali pre izbora na profesionalnu funkciju.

Član 76.

Poslodavac je dužan da sindikalnoj organizaciji kod poslodavca, bez naknade, posredstvom službi poslodavca:

- odbije iznos sindikalne članarine od zarade zaposlenog i uplati ga na odgovarajući račun sindikata, u skladu sa statutom;
- vrši uplatu na račun fondova koje sindikat osniva;
- izradi završni račun;
- u dogovoru sa sindikatom, vrši obradu podataka o uplati članarine.

Član 77.

(1) Ovlašćeni predstavnici sindikata koji uživaju zaštitu po osnovu zakona, u smislu ovog kolektivnog ugovora su:

1. predsednik sindikata kod poslodavca (poverenik);
2. član odbora (povereništva) sindikata;
3. predsednik (član) nadzornog odbora sindikata;
4. član višeg organa sindikata i saveza sindikata;
5. predsednik predsedništva JSO ili zajedničkog odbora;
6. predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje zaposlenih, odnosno član odbora za bezbednost i zdravlje koji su članovi sindikata, učesnika ovog kolektivnog ugovora.

(2) Sindikati su dužni da poslodavcu dostave spisak lica iz stava 1. ovog člana, kao i svaku izmenu.

(3) Ovlašćeni predstavnik sindikata, koji u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom odsustvuje sa rada zbog obavljanja sindikalnih aktivnosti, ima pravo na naknadu zarade za period odsustva sa rada u visini prosečne zarade koje je ostvario u prethodna tri meseca.

Savet zaposlenih

Član 78.

(1) Zaposleni kod poslodavca koji ima više od 50 zaposlenih mogu obrazovati savet zaposlenih u skladu sa zakonom.

(2) Savet zaposlenih daje mišljenje i učestvuje u odlučivanju o ekonomskim i socijalnim pravima zaposlenih, na način i pod uslovima utvrđenim zakonom i opštim aktom.

(3) Način obrazovanja, sastav, način izbora članova, način rada i delatnost saveta zaposlenih - utvrđuju se kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili posebnim sporazumom većine zaposlenih i poslodavca.

XII. MEĐUSOBNI ODNOSI UČESNIKA OVOG KOLEKTIVNOG UGOVORA**Član 79.**

(1) Međusobni odnosi između reprezentativnih sindikata i Unije poslodavaca Srbije uspostavljaju se i rešavaju pregovaranjem i usklađivanjem zajedničkih i posebnih interesa, uz puno uvažavanje argumenata, objektivnih okolnosti, uslova i mogućnosti, na principima pune ravnopravnosti i partnerstva.

(2) Učesnici ovog kolektivnog ugovora su saglasni da u dobroj nameri preduzimaju aktivnosti radi ostvarivanja uslova za primenu odredbi ovog kolektivnog ugovora.

Član 80.

Uzajamna je obaveza učesnika ovog kolektivnog ugovora, redovno, potpuno i blagovremeno informisanje o pitanjima koja utiču na primenu i izmene i dopune ovog kolektivnog ugovora.

Član 81.

(1) U slučaju iniciranja predloga za izmenu i dopunu ovog kolektivnog ugovora kao i u slučaju otkaza ovog kolektivnog ugovora, učesnici su dužni da pristupe pregovorima.

(2) Pregovore za zaključivanje kao i za izmene i dopune ovog kolektivnog ugovora vode pregovarački timovi, sastavljeni od reprezentativnih sindikata i reprezentativnih udruženja poslodavaca, srazmerno broju članova sindikata i poslodavaca.

Član 82.

(1) Sporna pitanja u zaključivanju ovog kolektivnog ugovora, rešava arbitraža koju obrazuju učesnici ovog kolektivnog ugovora, u roku od 15 dana od dana nastanka spora.

(2) Odluka arbitraže o spornom pitanju obavezuje učesnike.

(3) Sastav i način rada arbitraže uređuju učesnici kolektivnog ugovora, odlukom o formiranju arbitraže.

Koordinacioni odbor**Član 83.**

(1) Učesnici ovog kolektivnog ugovora formiraju Koordinacioni odbor za praćenje njegove primene.

(2) U Koordinacioni odbor, reprezentativni sindikati zajednički imenuju tri člana i tri zamenika, a Unija poslodavaca Srbije imenuje tri člana i tri zamenika.

(3) Članovi i zamenici članova Koordinacionog odbora su stručna lica iz oblasti radnih odnosa, nemaju ograničen mandat i mogu biti uvek zamenjeni.

(4) Koordinacioni odbor je obavezan da jednom u tri meseca razmatra aktuelna pitanja u vezi primene ovog kolektivnog ugovora, a posebno:

1. daje i objavljuje mišljenja, uputstva i procedure u vezi ostvarivanja prava i povreda iz radnog odnosa, utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom,
2. inicira izmene i dopune pojedinih odredbi ovog kolektivnog ugovora,
3. daje inicijativu za prošireno dejstvo ovog kolektivnog ugovora ili pojedinih njegovih odredbi,
4. daje mišljenje o zahtevima za izuzimanje od primene ovog kolektivnog ugovora,
5. na zahtev učesnika ovog kolektivnog ugovora kod poslodavca, razmatra informaciju o usklađenosti kolektivnih ugovora kod poslodavca sa ovim kolektivnim ugovorom i preduzima odgovarajuće mere i aktivnosti,
6. i druge poslove u vezi primene ovog kolektivnog ugovora.

(5) Koordinacioni odbor radi i odlučuje na osnovu poslovnika koji donosi na prvoj, konstitutivnoj sednici.

(6) Koordinacioni odbor vodi evidenciju o svome radu, a posebno o izdatim mišljenjima, upozorenjima i pokrenutim postupcima.

(7) Uslove za rad Koordinacionog odbora obezbeđuju učesnici ovog kolektivnog ugovora.

XIII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 84.

(1) Ako kod poslodavca nije osnovan sindikat, zarada, naknada zarade i druga primanja zaposlenih mogu da se urede sporazumom.

(2) Sporazum se smatra zaključenim kada ga potpišu direktor, odnosno preduzetnik i predstavnik saveta zaposlenih ili zaposleni koji je dobio ovlašćenje od najmanje 50% ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.

(3) Sporazum prestaje da važi danom stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora kod poslodavca.

Član 85. ^[*]

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

(2) Po isteku roka iz stava 1. ovog člana, ovaj kolektivni ugovor prestaje da važi, ako se učesnici ovog kolektivnog ugovora drugačije ne sporazumeju, najkasnije 30 dana pre isteka roka važenja ovog kolektivnog ugovora.

Član 86.

(1) Važenje ovog kolektivnog ugovora pre isteka roka iz člana 85. ovog kolektivnog ugovora, može prestati sporazumom učesnika ovog kolektivnog ugovora.

(2) Ako se sporazum ne postigne, svaki učesnik ovog kolektivnog ugovora može isti raskinuti u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Član 87.

Učesnici kolektivnog ugovora kod poslodavca kod kojih je organizovan sindikat, obavezni su da, u skladu sa odredbama zakona i ovog kolektivnog ugovora, zaključe kolektivni ugovor, ili izvrše izmene i dopune važećeg kolektivnog ugovora radi usklađivanja sa odredbama zakona i ovog kolektivnog ugovora.

Član 88.

Poslodavci, članovi Unije poslodavaca Srbije kod kojih ni jedan sindikat ne ispunjava uslove reprezentativnosti ili sindikati nisu zaključili sporazum o udruživanju, odnosno ako učesnici u kolektivnom pregovaranju ne postignu saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora dužni su da:

1. donesu opšti akt ili izvrše izmene i dopune postojećeg opšteg akta, radi usklađivanja sa odredbama zakona i ovog kolektivnog ugovora;
2. sa zaposlenima zaključe ugovore o radu ili iste usklade sa odredbama ovog kolektivnog ugovora.

Član 89.

Ako na dan stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora nije konačno odlučeno o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog, na njih se primenjuju odredbe ovog kolektivnog ugovora, ako je to za zaposlenog povoljnije.

Član 90.

Izmene i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku po kome je zaključen.

Član 91. ¹*

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije", a primenjuje se po stupanju na snagu Odluke o proširenom dejstvu ovog kolektivnog ugovora, koju donosi ministar rada i socijalne politike.

Prilog 1

KLASIFIKACIJA DELATNOSTI - PREMA PROPISIMA O KLASIFIKACIJI DELATNOSTI

Sektor	Oblast	Grana	Grupa	NAZIV I OPIS DELATNOSTI
1	2	3	4	5
SEKTOR V				RUDARSTVO
	07			Eksploatacija ruda metala
		07.1		Eksploatacija ruda gvožđa
			07.10	Eksploatacija ruda gvožđa
		07.2		Eksploatacija ostalih ruda metala
			07.21	Eksploatacija ruda urana i torijuma
			07.29	Eksploatacija ruda ostalih crnih, obojenih, plemenitih i drugih metala
SEKTOR S				PRERAĐIVAČKA INDUSTRIJA
		20.5		Proizvodnja ostalih hemijskih proizvoda
				Obuhvata proizvodnju eksploziva.
			20.51	Proizvodnja eksploziva
				Obuhvata proizvodnju:
				- baruta, INICIJALNE KAPISLE I DETONATORE.
	24			Proizvodnja osnovnih metala
		24.1		Proizvodnja sirovog gvožđa, čelika i ferolegura
			24.10	Proizvodnja sirovog gvožđa, čelika i ferolegura
		24.2		Proizvodnja čeličnih cevi, šupljih profila i fitinga
			24.20	Proizvodnja čeličnih cevi, šupljih profila i fitinga
		24.3		Proizvodnja ostalih proizvoda primarne prerade čelika
			24.31	Hladno valjanje šipki
			24.32	Hladno valjanje pljosnatih proizvoda
			24.33	Hladno oblikovanje profila

		24.34	Hladno vučenje žice
	24.4		Proizvodnja plemenitih i ostalih obojenih metala
		24.41	Proizvodnja plemenitih metala
		24.42	Proizvodnja aluminijuma
		24.43	Proizvodnja olova, cinka i kalaja
		24.44	Proizvodnja bakra
		24.45	Proizvodnja ostalih obojenih metala
	24.5		Livenje metala
		24.51	Livenje gvožđa
		24.52	Livenje čelika
		24.53	Livenje lakih metala
		24.54	Livenje ostalih obojenih metala
25			Proizvodnja metalnih proizvoda, osim mašina i uređaja
	25.1		Proizvodnja metalnih konstrukcija
		25.11	Proizvodnja metalnih konstrukcija i delova konstrukcija
		25.12	Proizvodnja metalnih vrata i prozora
	25.2		Proizvodnja metalnih cisterni, rezervoara i kontejnera
		25.21	Proizvodnja kotlova i radijatora za centralno grejanje
		25.29	Proizvodnja ostalih metalnih cisterni, rezervoara i kontejnera
	25.3		Proizvodnja parnih kotlova, osim kotlova za centralno grejanje
		25.30	Proizvodnja parnih kotlova, osim kotlova za centralno grejanje
	25.4		Proizvodnja oružja i municije
		25.40	Proizvodnja oružja i municije
	25.5		Kovanje, presovanje, štancovanje i valjanje metala; metalurgija praha
		25.50	Kovanje, presovanje, štancovanje i valjanje metala;

			metalurgija praha
	25.6		Obrada i prevlačenje metala; mašinska obrada metala
		25.61	Obrada i prevlačenje metala
		25.62	Mašinska obrada metala
	25.7		Proizvodnja sečiva, alata i metalne robe opšte namene
		25.71	Proizvodnja sečiva
		25.72	Proizvodnja brava i okova
		25.73	Proizvodnja alata
	25.9		Proizvodnja ostalih metalnih proizvoda
		25.91	Proizvodnja čeličnih buradi i slične ambalaže
		25.92	Proizvodnja ambalaže od lakih metala
		25.93	Proizvodnja žičanih proizvoda, lanaca i opruga
		25.94	Proizvodnja veznih elemenata i vijčanih mašinskih proizvoda
		25.99	Proizvodnja ostalih metalnih proizvoda
26			Proizvodnja računara, elektronskih i optičkih proizvoda
	26.1		Proizvodnja elektronskih elemenata i ploča
		26.11	Proizvodnja elektronskih elemenata
		26.12	Proizvodnja štampanih elektronskih ploča
	26.2		Proizvodnja računara i periferne opreme
		26.20	Proizvodnja računara i periferne opreme
	26.3		Proizvodnja komunikacione opreme
		26.30	Proizvodnja komunikacione opreme
	26.5		Proizvodnja mernih, istraživačkih i navigacionih instrumenata i aparata; proizvodnja satova
		26.51	Proizvodnja mernih, istraživačkih i navigacionih instrumenata i aparata
		26.52	Proizvodnja satova
	26.6		Proizvodnja opreme za zračenje, elektromedicinske i

			elektroterapeutske opreme
	27		Proizvodnja električne opreme
		27.1	Proizvodnja elektromotora, generatora, transformatora i opreme za distribuciju električne energije
			27.11 Proizvodnja elektromotora, generatora i transformatora
			27.12 Proizvodnja opreme za distribuciju električne energije i opreme za upravljanje električnom energijom
		27.2	Proizvodnja baterija i akumulatora
			27.20 Proizvodnja baterija i akumulatora
		27.3	Proizvodnja žičane i kablovske opreme
			27.31 Proizvodnja kablova od optičkih vlakana
			27.32 Proizvodnja ostalih elektronskih i električnih provodnika i kablova
			27.33 Proizvodnja opreme za povezivanje žica i kablova
		27.4	Proizvodnja opreme za osvetljenje
			27.40 Proizvodnja opreme za osvetljenje
		27.5	Proizvodnja aparata za domaćinstvo
			27.51 Proizvodnja električnih aparata za domaćinstvo
			27.52 Proizvodnja neelektričnih aparata za domaćinstvo
		27.9	Proizvodnja ostale električne opreme [***]
			27.90 Proizvodnja ostale električne opreme [***]
		28.1	Proizvodnja mašina opšte namene
			28.11 Proizvodnja motora i turbina, osim za letelice i motorna vozila
			28.12 Proizvodnja hidrauličnih pogonskih uređaja
			28.13 Proizvodnja ostalih pumpi i kompresora
			28.14 Proizvodnja ostalih slavina i ventila
			28.15 Proizvodnja ležajeva, zupčanika i zupčastih pogonskih elemenata

	28.2		Proizvodnja ostalih mašina opšte namene
		28.21	Proizvodnja industrijskih peći i gorionika
		28.22	Proizvodnja opreme za podizanje i prenošenje
		28.24	Proizvodnja ručnih pogonskih aparata sa mehanizmima
		28.25	Proizvodnja rashladne i ventilacione opreme, osim za domaćinstvo [***]
		28.29	Proizvodnja ostalih mašina i aparata opšte namene [***]
	28.3		Proizvodnja mašina za poljoprivredu i šumarstvo
		28.30	Proizvodnja mašina za poljoprivredu i šumarstvo
	28.4		Proizvodnja mašina za obradu metala i alatnih mašina
		28.41	Proizvodnja mašina za obradu metala
		28.49	Proizvodnja ostalih alatnih mašina
	28.9		Proizvodnja ostalih mašina za specijalne namene
		28.91	Proizvodnja mašina za metalurgiju
		28.92	Proizvodnja mašina za rudnike, kamenolome i građevinarstvo
		28.93	Proizvodnja mašina za industriju hrane, pića i duvana
		28.94	Proizvodnja mašina za industriju tekstila, odeće i kože
		28.95	Proizvodnja mašina za industriju papira i kartona
		28.96	Proizvodnja mašina za izradu plastike i gume
		28.99	Proizvodnja mašina za ostale specijalne namene
29			Proizvodnja motornih vozila, prikolica i poluprikolica
	29.1		Proizvodnja motornih vozila
		29.10	Proizvodnja motornih vozila
	29.2		Proizvodnja karoserija za motorna vozila, prikolice i poluprikolice
		29.20	Proizvodnja karoserija za motorna vozila, prikolice i poluprikolice
	29.3		Proizvodnja delova i pribora za motorna vozila i motore za

			njih
		29.31	Proizvodnja električne i elektronske opreme za motorna vozila
		29.32	Proizvodnja ostalih delova i dodatne opreme za motorna vozila
	30		Proizvodnja ostalih saobraćajnih sredstava
		30.1	Izgradnja brodova i čamaca
		30.11	Izgradnja brodova i plovnih objekata
		30.2	Proizvodnja lokomotiva i šinskih vozila
		30.20	Proizvodnja lokomotiva i šinskih vozila
		30.3	Proizvodnja vazdušnih i svemirskih letelica i odgovarajuće opreme
		30.30	Proizvodnja vazdušnih i svemirskih letelica i odgovarajuće opreme
		30.4	Proizvodnja borbenih vojnih vozila
		30.40	Proizvodnja borbenih vojnih vozila
		30.9	Proizvodnja ostalih transportnih sredstava
		30.91	Proizvodnja motocikala
		30.92	Proizvodnja bicikala i invalidskih kolica
	32		Ostale prerađivačke delatnosti
		32.1	Proizvodnja nakita, bižuterije i sličnih predmeta
			Obuhvata proizvodnju nakita.
		32.12	Proizvodnja nakita i srodnih predmeta
		32.5	Proizvodnja medicinskih i stomatoloških instrumenata i materijala
		32.50	Proizvodnja medicinskih i stomatoloških instrumenata i materijala
	33		Popravka i montaža mašina i opreme
		33.1	Popravka metalnih proizvoda, mašina i opreme
		33.11	Popravka metalnih proizvoda

			33.12	Popravka mašina
			33.13	Popravka elektronske i optičke opreme
			33.14	Popravka električne opreme
			33.15	Popravka i održavanje brodova i čamaca
			33.16	Popravka i održavanje letelica i svemirskih letelica
			33.17	Popravka i održavanje druge transportne opreme
		33.2		Montaža industrijskih mašina i opreme
			33.20	Montaža industrijskih mašina i opreme

