



САМОСТАЛНИ СИНДИКАТ МЕТАЛЦИ СРБИЈЕ
ЧЛАН СВЕТСКЕ МЕТАЛСКЕ ФЕДЕРАЦИЈЕ
ЧЛАН ЕВРОПСКЕ МЕТАЛСКЕ ФЕДЕРАЦИЈЕ

1901

11000 Београд, Дечанска 14, Тел/факс (011) 3931-641, 3340-792, 333 5 243
<http://www.sms.org.rs>, E-mail: sms@sindikat.rs, smscntbg@eunet.rs



ПОСЕБАН – ГРАНСКИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА МЕТАЛСКУ ИНДУСТРИЈУ СРБИЈЕ

Београд, 13. децембар 2011. године

На основу члана 245. став 1. Закона о раду ("Службени гласник Републике Србије", бр. 24/05, 61/05 и 54/09), репрезентативно удружење послодаваца – Унија послодаваца Србије и репрезентативни синдикат – Самостални синдикат металаца Србије основани за територију Републике Србије (у даљем тексту: учесници колективног уговора), дана 13. децембра 2011. године, закључују

ПОСЕБАН – ГРАНСКИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА МЕТАЛСКУ ИНДУСТРИЈУ СРБИЈЕ

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим уговором, у складу са законом, уређују се: права, обавезе и одговорности послодаваца и запослених из области рада и радних односа; поступак измена и допуна; међусобни односи учесника овог уговора, као и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Овај уговор се примењује на све запослене код послодавца, осим на директора и друга запослена лица чија права и обавезе су регулисана посебним уговорима закљученим са управним одбором или другим надлежним органом послодавца.

Одговарајуће одредбе овог уговора се могу примењивати и на лица која нису засновала радни однос код послодавца, већ су ангажована по основу посебних уговора (на пример: о привременим и повременим пословима, о делу, о заступању и посредовању, о стручном оспособљавању и усавршавању, о допунском раду).

Члан 2.

Овај колективни уговор се непосредно примењује на делатности металског комплекса према списку који је саставни део овог уговора, а који је усаглашен између преговарачких тимова.

Члан 3.

Општим актом код послодавца (колективним уговором, односно правилником о раду), или уговором о раду, могу се утврдити већа права од права утврђених овим уговором, као и друга права која нису утврђена овим уговором, у складу са законом.

Послодавац не може општим актом или уговором о раду, да утврди мањи ниво права за запослене од права утврђених овим уговором.

Члан 4.

Код послодавца код кога је основан синдикат који испуњава услов репрезентативности, права из рада и по основу рада, утврђују се колективним уговором.

Послодавац код кога није основан синдикат или који нема закључен колективни уговор, а чији је запослени члан синдиката-учесника овог колективног уговора, дужан је да, на захтев синдиката, достави на увид важећи општи акт. Уколико послодавац није донео општи акт дужан је, на захтев синдиката, да на увид достави уговор о раду којим се укључују права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца.

Послодавац из става 1. овог члана не може општим актом, односно уговором о раду, да утврди мањи ниво права за запослене од права утврђених овим уговором.

Члан 5.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да ће предузимати мере у циљу остваривања услова за примену одредаба овог колективног уговора.

II. РАДНИ ОДНОС

Заснивање радног односа

Члан 6.

Радни однос се заснива у складу са законом, овим уговором и правилником о организацији и систематизацији послова.

Радни однос се може засновати на неодређено или одређено време са лицем које испуњава опште услове утврђене законом и другим прописима, као и посебне услове утврђене правилником о организацији и систематизацији послова.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду, који потписују запослени који заснива радни однос и директор, односно овлашћено лице послодавца, а који има све законом прописане елементе.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова утврђених Уставом, законом, овим уговором и општим актом код послодавца (колективним уговором или правилником о раду).

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

Члан 7.

Потребу за новим запосленима утврђује директор, односно овлашћено лице послодавца, у складу са потребама пословања, расположивим кадровима и стањем на тржишту, при чему одлучује о следећем:

1. да ли ће се и како оглашавати потреба за пријемом нових запослених;
2. да ли ће се нови запослени примати на одређено или на неодређено време;
3. да ли ће се нови запослени примати са радним искуством или без радног искуства;
4. да ли ће се вршити претходна провера радних способности (истовремено утврђује поступак и програм провере);
5. да ли ће се нови запослени примати на пробни рад и у ком трајању (истовремено утврђује поступак и програм спровођења и контроле пробног рада);
6. да ли ће се нови запослени примати у својству приправника (истовремено утврђује дужину приправничког стажа, програм обуке и поступак полагања приправничког испита);
7. да ли ће нови запослени радити са пуним или непуним радним временом;
8. да ли се запослени прима на послове са посебним условима, односно са скраћеним радним временом;
9. да ли ће нови запослени обављати послове у просторијама или ван просторија послодавца, односно код своје куће, у другим просторијама или на терену;
10. да ли ће се нови запослени ангажовати за повремене или привремене послове, појединачно или преко других организација (предузећа, задруга, агенција и слично);

11. о укупном износу зараде, у складу са законом, овим уговором, општим актом послодавца и уговором о раду;
12. о посебним радним обавезама запосленог у складу са законом, овим уговором, општим актом послодавца и уговором о раду.

Наведене и друге елементе, директор односно овлашћено лице послодавца, уграђује у предлог уговора о раду који ће се закључити са новим запосленима, с тим што их претходно чини доступним свим кандидатима.

Посебни случајеви заснивања радног односа

Члан 8.

У зависности од организације рада и кадровских планова послодавца, нови запослени могу да се приме у радни однос на један од следећих начина:

1. у својству приправника;
2. са претходном провером радних способности;
3. са пробним радом.

Наведена три начина се могу користити само алтернативно, односно не могу се комбиновати међусобно.

Кандидатима се заснивање радног односа на један од наведена три начина благовремено саопштава, као и програм и начин полагања испита/тестова.

Програм/тестови/питања не могу садржати назакономите, неморалне и дискриминационе одредбе, констатације или питања, те морају бити јединствени за све кандидате.

Члан 9.

Радни однос са новим запосленим који нема одговарајуће радно искуство у струци, може се засновати у својству приправника за рад на пословима за које се тражи радно искуство и то са трајањем приправничког стажа:

1. на пословима за које се тражи ВСС, до 12 месеци;
2. на пословима за које се тражи ВШС, до 9 месеци;
3. на пословима за које се тражи ССС, до 6 месеци.

За време трајања приправничког стажа, приправник има право на основну зараду у висини 80% од основне зараде утврђене за послове за које се оспособљава.

По истеку приправничког стажа, приправник је дужан да полаже приправнички испит.

Ако је радни однос заснован на одређено време које се подудара са дужином приправничког стажа, истеком приправничког стажа престаје радни однос.

Ако је радни однос заснован на неодређено време, радни однос се наставља у случају положеног приправничког испита, а престаје у случају неположеног приправничког испита.

Послодавац може образовати посебну комисију, или одредити посебно лице (ментора) за праћење рада приправника и полагање приправничког испита.

Члан 10.

Претходна провера радних способности може бити услов за рад на пословима утврђеним правилником о организацији и систематизацији послова.

Ако кандидат задовољи на претходној провери радних способности, стиче услов за заснивање радног односа, уз дискреционо право послодавца да донесе одлуку о избору између кандидата који су задовољили, или да одлуку о избору не донесе.

Члан 11.

Пробни рад може да се уговори са новозапосленима, најдуже за период до 3 месеца по заснивању радног односа.

Ако је радни однос заснован на неодређено време, радни однос се наставља у случају да је запослени на пробном раду задовољио, а престаје у случају да запослени није показао одговарајуће радне и стручне способности.

Послодавац може образовати посебну комисију, или одредити посебно лице (ментора) за праћење рада запосленог на пробном раду и утврђивање његове оспособљености.

Распоређивање запослених на друго радно место

Члан 12.

Нови запослени се распоређује на посао због којег је и засновао радни однос и који је утврђен уговором о раду.

Током трајања запослења, запослени може бити распоређен на свако радно место предвиђено правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца, за који има одговарајућу стручну спремност, радно искуство и радну способност-оспособљеност.

Распоређивање на ново радно место врши се закључивањем уговора о раду под измењеним условима са запосленим (анекс уговора о раду).

Распоред на друге послове врши се из оправданих и основаних разлога, односно већих и трајних промена организације рада код послодавца, као што су:

1. статусне промене, промене у организацији пословања и/или организацији рада;
2. технолошко-техничке промене процеса рада;
3. битније смањење или повећање обима пословања код свих послова, или обима рада и потребе на појединим пословима, док трају те потребе;
4. потребе за распоредом запосленог са уговореног на други посао који више одговара његовој стручној спреми, радном искуству и/или радној способности /оспособљености.

Запосленом престаје радни однос са послодавцем уколико одбије закључивање уговора о раду под измењеним условима, а који је понуђен у складу са законом и овим уговором.

Члан 13.

Не сматра се распоредом на посао у друго место, без обзира на место становања:

1. рад на терену или службена путовања, без обзира на удаљеност, учесталост и дужину трајања;
2. рад у пословним центрима (представништвима послодавца у унутрашњости), уколико је запослени и засновао радни однос за рад у пословном центру (представништву);
3. самоиницијативна промена пребивалишта/боравишта запосленог након закључења уговора о раду;
4. уколико је запослени приликом заснивања радног односа већ становао у месту ван седишта.

Запослени не може бити привремено или трајно распоређен из једног места у друго без његовог пристанка, осим у случајевима:

1. ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта или његовог организационог дела;
2. ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се распоређује на рад мања од 50 км у једном правцу;

3. ако су место рада и место у које се запослени распоређује на територији исте општине односно града и организован је редован превоз који омогућава долазак на рад и повратак са рада, а обезбеђена је накнада превоза у висини цене превоза у јавном саобраћају.

Запослена жена за време трудноће или са дететом предшколског узраста, као и запослени код кога је утврђена инвалидност, не могу да буду распоређени у смислу претходног става.

Члан 14.

Обавеза послодавца је да, најмање два пута годишње, доставља репрезентативном синдикату код послодавца списак са именима запослених у претходном периоду.

Послодавац је обавезан да репрезентативним синдикатима омогући увид у остваривање законске обавезе пријављивања запосленог на обавезно социјално осигурање.

Члан 15.

Радни однос може да се заснује и са непуним радним временом, које не може бити краће од половине пуног радног времена дневно, под условом да су такви послови утврђени актом о организацији и систематизацији послова у предузећу.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на обавезно социјално осигурање и сва права из радног односа, сразмерно времену проведеном на раду.

III РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 16.

Пуно радно време у радној недељи, са полчасовном дневном паузом, по правилу, износи 40 часова.

Општим актом код послодавца, послодавац може да утврди радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно, с тим што запослени остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Скраћено радно време

Члан 17.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима утврђеним законом, колективним уговором о безбедности и здрављу на раду и актом о процени ризика, на којима и поред примене одговарајућих мера заштите на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно.

Послови са скраћеним радним временом утврђују се правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца, а на основу стручне анализе сачињене од стране овлашћене организације која има лиценцу за обављање ових послова, у складу са законом.

Члан 18.

Послодавац може да уведе радно време краће од пуног радног времена, али не краће од 36 часова недељно:

- ако се рад обавља у 3 или 4 смене, у турнусима или ноћу;
- ако увођење краћег радног времена обезбеђује услове за ефикаснији рад, и
- у другим случајевима утврђеним правилником о организацији и систематизацији послова.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права као да ради са пуним радним временом.

Прековремени рад

Члан 19.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају наступања више силе, непредвиђених околности, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се, у одређеном року, заврши посао који није планиран.

Запослени не може да ради прековремено дуже од 8 часова недељно, нити дуже од 4 часа дневно.

Колективним уговором код послодавца, ближе се уређују случајеви рада дужег од пуног радног времена, према специфичностима организације.

Распоред радног времена

Члан 20.

Радна недеља траје, по правилу, 5 радних дана, а дневно радно време, по правилу, 8 часова.

У дневно радно време из става 1. овог члана, урачунава се и време потребно за припрему, сређивање и чишћење места рада, као и друге специфичне активности везане за процес рада.

Изузетно од става 1. овог члана, ако се код послодаваца рад на појединим пословима обавља у сменама, ноћу или ако то захтева природа и организација рада, послодавац може радну недељу организовати и на други начин.

Послодавац је дужан да, писаним путем, обавести запосленог о плану и промени распореда радног времена, најмање 7 дана пре почетка рада.

Члан 21.

На образложен захтев запослених, а у циљу заштите њихових права, послодавац је дужан да достави репрезентативном синдикату извештај о прековременом и ноћном раду.

Прерасподела радног времена

Члан 22.

Послодавац доноси одлуку о увођењу прерасподеле радног времена за све послове, за групу послова или за поједини посао, у складу са законом, овим уговором и општим актом.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време не може се вршити прерасподела радног времена.

Члан 23.

Ако запослена жена за време трудноће или запослени родитељ са дететом млађим од 3 године живота, или дететом са тежим степеном психофизичке ометености, одбију да дају писмену сагласност за прерасподелу радног времена, на њих се не односи одлука о прерасподели радног времена, а због одбијања сагласности не могу да трпе никакве штетне последице.

Ноћни рад и рад у сменама

Члан 24.

Рад који се обавља у времену од 22⁰⁰ часа до 6⁰⁰ часова наредног дана, сматра се радом ноћу.

Ако је рад организован у сменама, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

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

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

Годишњи одмор

Члан 25.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу критеријума утврђених законом (допринос на раду, услови рада, радно искуство, стручна спрема), као и по основу критеријума утврђених Општим колективним уговором (рада ноћу, односно суботом и недељом, инвалидност и статус самохраних родитеља детета до 14 година живота).

Годишњи одмор из претходног члана овог колективног уговора уређује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

1. навршених година радног стажа
2. услова рада
3. доприноса у раду
4. стручне спреме
5. статуса инвалида рада и ратног војног инвалида
6. статуса самохраног родитеља детета до 14 година живота
7. статуса родитеља који има више од троје деце до 14 година
8. рада ноћу
9. рада суботом и недељом

Број радних дана по мерилима и критеријумима из става 2. овог члана, одредиће се општим актом код послодавца.

Запослени има право на годишњи одмор, по основу примене свих наведених мерила и критеријума, у трајању од 25 радних дана.

Општим актом код послодавца и уговором о раду може се, на основу наведених мерила и критеријума, одредити и више од 25 радних дана годишњег одмора.

Приликом утврђивања дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет (5) радних дана.

Члан 26.

Дужина трајања и време коришћења годишњег одмора одређује се решењем које доноси директор, односно овлашћено лице послодавца, уз претходну консултацију запосленог.

Послодавац може да измени време коришћења годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније 10 радних дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Послодавац је обавезан да запосленом надокнади трошкове настале због измене времена коришћења одмора.

Уколико запослени прекине коришћење годишњег одмора по било ком основу, дужан је о томе одмах обавестити послодавца те:

1. може наставити са коришћењем годишњег одмора до дана утврђеног решењем као последњим даном годишњег одмора;
2. након тог дана наставиће са коришћењем одмора према договору са послодавцем.

Уколико је одмор прекинут по потреби послодавца, наставак коришћења се благовремено договара, уз услов да послодавац достави решење о прекиду годишњег одмора у писаној форми.

Плаћено одсуство

Члан 27.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана у календарској години, у случају:

1. ступања запосленог у брак - 3 радна дана;
2. порођаја супруге запосленог - 5 радних дана;
3. смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог – 5 дана;
4. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – 3 радна дана;
5. селидбе сопственог домаћинства – на подручју истог насељеног места 1 радни дан, односно из једног у друго насељено место 3 радна дана;
6. полагања стручног или другог испита – један радни дан, а укупно 6 радних дана годишње;

7. учествовање на радно производним такмичењима које организује синдикат – најмање по 1 радни дан у зависности од удаљености места одржавања такмичења;
8. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана;
9. теже болести члана уже породице – најмање 7 радних дана.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство још:

1. због смрти члана уже породице - 5 радних дана;
2. за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви - 2 узастопна радна дана.

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

Општим актом код послодавца могу се утврдити и други случајеви по основу којих запослени стиче право на плаћено одсуство.

Неплаћено одсуство

Члан 28.

Послодавац је дужан да запосленом омогући неплаћено одсуство у трајању до 5 радних дана, у случајевима утврђеним колективним уговором код послодавца или уговором о раду.

Послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању од трајања утврђеног актима из става 1. овог члана, када то не ремети процес рада.

V. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 29.

Запослени има право и обавезу да буде упознат са опасностима на раду, са заштитним средствима и мерама за отклањање опасности, као и са правима и дужностима у вези са безбедношћу и здрављем на раду о чему запослени даје писану изјаву послодавцу.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди све потребне услове заштите на раду, у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и актом о процени ризика.

Члан 30.

Област безбедности и здравља на раду у металском комплексу уређује се посебним колективним уговором за безбедност и здравље на раду у области металске индустрије, односно колективним уговором за безбедност и здравље на раду код послодавца.

Посебни колективни уговор за безбедност и здравље на раду у области металске индустрије биће закључен непосредно по закључивању овог уговора.

VI. ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 31.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са законом, овим колективним уговором, општим актом (колективним уговором или правилником о раду) код послодавца и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности, сложености и одговорности, који остварују код послодавца.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 32.

Запослени има право на:

1. зараду за обављени рад и време проведено на раду;
2. зараду по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл);
3. друга примања по основу радног односа, у складу са општим актом код послодавца и уговором о раду.

Под зарадом се сматра зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде (брutto зарада).

Члан 33.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:

- ◆ основне зараде,
- ◆ дела зараде за радни учинак и
- ◆ увећане зараде

Под временом проведеним на раду подразумевају се ефективни часови рада, у оквиру пуног радног времена, прековременог рада или прерасподеле радног времена.

Основна зарада

Члан 34.

Основна зарада запосленог утврђује се у новчаном износу на основу следећих елеманата:

- уговорене основне зараде за најједноставнији посао (цене рада) за радни час или стандардно радно време од 174 радна часа месечно;
- коефицијента посла уговореног на основу услова утврђених правилником о организацији и систематизацији посла, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду, и
- времена проведеног на раду.

Основна зарада запосленог представља производ коефицијента посла који запослени обавља и износа основне зараде за најједноставнији посао (цене рада) код послодавца.

Члан 35.

Основна зарада за најједноставнији посао (цена рада) за металски комплекс Србије, за период од шест месеци, утврђује се кроз преговоре ученика овог колективног уговора, узимајући у обзир:

- основну зараду за најједноставнији посао (цена рада), утврђену за претходни период,
- раст трошкова живота,
- кретање просечне зараде у металском комплексу,
- износ потрошачке корпе утврђене у Министарству трговине,
- висину минималне зараде,

- упосленост (искоришћеност) капацитета и нивоа економске и пословне развијености у металском комплексу,
- препоруку Социјално-економског савета Републике за утврђивање основне зараде за најједноставнији посао у грани.

Основна зарада за најједноставнији рад (цена рада) може се уговорати и пре истека периода од шест месеци уколико дође до раста трошкова живота више од 10% (знатног пада реалне вредности зарада) или до неког другог поремећаја у привређивању који онемогућава исплату зарада по основу уговорене основне зараде за најједноставнији посао.

Члан 36.

Основна зарада за најједноставнији посао (цена рада) уговара се у износу минималне зараде (по радном часу и за пун месечни фонд од 174 часа, и за стандардни радни учинак), увећан за порезе и доприносе (брuto).

Члан 37.

Колективним уговором код послодавца може се уговорити основна зарада за најједноставнији посао у већем износу од основне зараде за најједноставнији посао, утврђене овим уговором.

Члан 38.

Учесници овог уговора и колективног уговора код послодавца се обавезују да ће, најкасније 15 дана пре истека месеца за који је минимална зарада уговорена, отпочети преговоре за утврђивање основне зараде за најједноставнији посао за наредни шестомесечни период.

У случају да учесници колективног уговора не приступе преговорима, или не постигну договор, примењује се основна зарада за најједноставнији посао утврђена за претходни период, као аконтација, а преговори се настављају.

По коначном утврђивању основне зараде за најједноставнији посао, запослени имају право на исплату разлике за претходни период у коме је зарада исплаћивана као аконтација.

Члан 39.

Табелом 1 овог уговора, утврђују се коефицијенти за карактеристичне послове по групама послова, узимајући у обзир следеће елементе: сложеност, одговорност, услове рада и стручну спрему.

**ТАБЕЛА КОЕФИЦИЈЕНАТА ЗА
КАРАКТЕРИСТИЧНЕ ГРУПЕ ПОСЛОВА**

Групе послова	Врста посла	Сложеност послова	Захтев стручности	Потребан степен квалификације	Коефицијент сложености посла	Додатак на услове рада	Додатак за одговорност	Најнижи коефицијент посла
I	Манипулант обраде метала	Подразумева једноставан рутински рад који не захтева посебно образовање	Осмогодишње образовање – неквалификован радник НК	I	1.00	-	-	1.00
II	Послужилац обраде метала	Подразумева рад на једноставним, оперативним пословима за који су довољна писмена упутства	Захтева се стручна оспособљеност у трајању до 2 године, након осмогодишње школе ПК	II	1.10	0.10	-	1.20
III	Обрађивач метала (металошругар, металоглодач)	Подразумева разноврсне мање сложене универзалне послове и послове који захтевају већи степен самосталности	Захтева се стручност која се стиче средњошколским образовањем у трајању од три године КВ	III	1.25	0.10	0.10	1.45
IV	Универзални обрађивач метала	Подразумева средње сложене и разноврсније послове и задатке за чије су обављање потребне консултације	Захтева се стручност која се стиче средњошколским образовањем у трајању од четири године ССС	IV	1.50	0.15	0.10	1.75
V	Специјалиста - обрађивач метала	Подразумева специјализоване сложене послове и послове који захтевају већи степен самосталности у извршавању	Захтева се стручност која се стиче специјализацијом на основу средњег образовања ВКВ	V	1.65	0.15	0.15	1.95
VI	Конструктор – оперативни технолог обраде метала	Подразумева послове који захтевају додатно познавање ужег подручја деловања уз самосталност и креативност у извршавању послова	Захтева се стручност која се стиче вишим образовањем ВШС	VI	1.80	0.10	0.20	2.10
VII	Конструктор - технолог обраде метала	Подразумева врло сложене послове који захтевају иницијативу, креативност и самосталност у пројектовању и организовању послова и задатака	Захтева се стручност која се стиче високим образовањем ВСС	VII	2.10	0.10	0.30	2.50
VIII	Научни истраживач конструкције и технологије	Подразумева најсложеније истраживачке послове и задатке са специјалистичким знањем потребним за вођење процеса производње и пословања	Захтева се стручност која се стиче постдипломским или специјалистичким студијама ВСС	VIII	2.40	0.10	0.50	3.00

Предложени коефицијенти подразумевају најниже коефицијенте за одговарајуће карактеристичне послове по сложености и стручности.

Општим актом код послодавца (колективним уговором или правилником о раду) утврђују се коефицијенти за свако радно место, у складу да правилником о организацији и систематизацији, поштујући коефицијенте за карактеристичне групе послова из члана 39. овог уговора.

Члан 40.

Послодавац може, уговором о раду, утврдити већи коефицијент, односно основну зараду од основне зараде посла који запослени обавља, утврђене овим уговором.

Зарада по основу радног учинка

Члан 41.

Радни учинак одређује се на основу:

1. квалитета обављеног посла,
2. обима обављеног посла,
3. односа запосленог према радним обавезама, односно радној и технолошкој дисциплини
4. и других елемената утврђених општим актом (колективним уговором или правилником о раду) код послодавца.

Елементе из става 1. овог члана, послодавци детаљно утврђују и квантификују кроз одговарајуће нормативе и стандарде.

Послодавац је дужан да запослене упозна са нормативима и стандардима, односно мерилима и критеријумима за утврђивање дела зараде по основу радног учинка, као и њиховим изменама. Репрезентативним синдикатима, ради потпуног информисања при преговарању и закључивању колективног уговора код послодавца, као и приликом праћења његове примене у пракси, послодавац је дужан да достави акта којима су утврђени нормативи и стандарди, односно мерила и критеријуми за утврђивање дела зараде по основу радног учинка.

Општим актом код послодавца (колективним уговором или правилником о раду) утврђује се проценат (%) умањења или увећања основне зараде запосленог по основу радног учинка, при чему умањење зараде по основу радног учинка не може бити веће од 20%.

Увећана зарада

Члан 42.

Запослени има прво на увећану зараду и то:

- за рад на дан празника који је нерадан дан, најмање 120% од основице ,
- за рад у суботу и недељу, најмање 10% од основице, ако то није последица распореда или прерасподеле радног времена,
- за рад ноћу, 30% од основице, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде,
- за рад у сменама, најмање 26% од основице, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде,
- за прековремени рад, најмање 26% од основице,
- по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, 0,5% од основице.

Увећање зарада за рад под отежаним условима (као нпр. опасности од механичких повреда, на високој температури, у буци, под вибрацијама, у условима могућег потреса, у условима хемијских, физичких штетности, опасности од јонизујућих и нејонизујућих зрачења, на изузетно ниским температурама, и сл.), у складу са актом о процени ризика, уколико то већ није укључено у коефицијент посла, утврђује се општим актом (колективним уговором или правилником о раду) код послодавца.

Ако се истовремено стекну услови по више основа, утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са општим актом (колективним уговором или правилником о раду), односно уговором о раду.

Општим актом код послодавца могу се уговорити и виши проценти увећања зараде по поједином основу као и други случајеви у којима запослени има право на увећање зараде.

Зарада по основу доприноса пословном успеху послодавца

Члан 43.

Запослени има право на део зараде по основу доприноса пословном успеху послодавца (награде, бонуси...) што се уређује општим актом код послодавца (колективним уговором или правилником о раду) као и уговором о раду.

Општим актом код послодавца, односно уговором о раду, регулише се и начин обрачуна и исплате дела зараде из добити, зависно од пословног успеха у обрачунском периоду и доприноса запослених у остваривању добити.

Накнада зараде

Члан 44.

Запослени има право на накнаду зараде у складу са Законом о раду, овим уговором, колективним уговором код послодавца и уговором о раду, и то:

- за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, у висини од 65% просечне зараде остварене у претходна три месеца, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад;
- давања ткива и других органа у хумане сврхе у висини од 100% просечне зараде остварене у претходна три месеца;
- за време прекида рада до кога је дошло без кривице запосленог, у складу са законом, најмање у висини 60% просечне зараде у претходна три месеца, с тим што не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом;
- за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, у висини просечне зараде остварене у претходна три месеца;
- за време преквалификације и доквалификације, односно других видова стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе посла код послодавца, као и чекања на распоређивање на друге послове, преквалификацију, доквалификацију или усавршавање, у висини од 100% просечне зараде остварене у претходна три месеца;
- за време присуствовања седницама и семинарима органа извршне власти на свим нивоима, привредне коморе или удружења послодаваца, послодавца или синдиката, у висини од 100% просечне зараде остварене у претходна три месеца.

Члан 45.

Послодавац је дужан да запосленом:

- исплати отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини три просечне зараде запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;
- исплати накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга;
- исплати накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, на начин и у висини утврђеној колективним уговором код послодавца.

Послодавац може запосленом да уплати:

- премију за добровољно додатно пензијско осигурање;
- премију за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција.

Чланови уже породице у смислу става 1. тачка 2. овог члана, су брачни друг и деца запосленог. Колективним уговором код послодавца може се проширити круг чланова уже породице.

Члан 46.

Општим актом послодавца (колективним уговором или правилником о раду), уређује се право запослених на:

- ◆ јубиларну награду за 10, 20 и 30 година непрекидног стажа код послодавца (укључујући и бенефицирани радни стаж и радни стаж у предузећима која су припојена послодавцу);
- ◆ солидарну помоћ:
 - у случају дуже или теже болести запосленог или члана уже породице (брачни друг и деца),
 - набавке лекова за запосленог или члана уже породице,
 - здравствене рехабилитације запосленог или члана уже породице,
 - штете претрпљене услед елементарне непогоде;
- ◆ поклон деци запослених поводом новогодишњих или божићних празника;
- ◆ кредит за набавку зимнице и огрева.

Члан 47.

Колективним уговором код послодавца и уговором о раду уређују се услови и начин остваривања накнаде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва, у складу са законом, колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

Члан 48.

Запослени има право на накнаду трошкова који имају карактер зараде:

- регрес за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, најмање у висини 75% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а сразмерни део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени нема право на коришћење годишњег одмора у трајању од 20 радних дана;
- за месечну исхрану у току рада, најмање у висини од 15% од просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, за ефективне радне часове.

Општим актом код послодавца (колективним уговором или правилником о раду) може се уговорити виши износ регреса и накнаде за исхрану или начина организовања исхране за запослене код послодавца.

Накнада трошкова

Члан 49.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова, и то за:

- долазак и одлазак са рада најмање у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
- исхрану за време проведено на службеном путу у земљи (дневница за службено путовање у земљи), у висини од најмање 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну;

- време проведено на службеном путу у иностранству под условима и на начин утврђен одговарајућим прописима;
- дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини трошкова боравка, смештаја и исхране, као и посета породици, у складу са колективним уговором код послодавца;
- коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру;
- остале накнаде трошкова, у складу са другим актима послодавца.

Остала издвајања

Члан 50.

Послодавац може да у складу са финансијским могућностима, (по завршном рачуну) из добити издвоји део средстава за решавање стамбених питања запослених.

Висина овог издвајања, начин решавања стамбених питања, мерила и критеријуми за рангирање стамбених потреба, регулише се посебним актом који доноси послодавац.

VII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 51.

Када послодавац утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, о томе доноси:

1. програм решавања вишка запослених, са списком запослених за чијим је радом престала потреба и предвиђеним мерама у складу са законом;
2. одлуку о утврђивању вишка запослених и списак радника за чијим радом је престала потреба, са предвиђеним мерама - у случајевима када није обавезан да доноси програм из тачке 1. овог члана.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се применом следећих критеријума, по редоследу утврђеном овим уговором:

1. основни критеријум: резултати рада запосленог;
2. допунски критеријуми: социјално-економски положај запосленог.

Општим актом код послодавца ближе се утврђују мерила за одређивање вишка запослених у складу са критеријумима из претходног става.

Члан 52.

Послодавац предлог програма, односно одлуку о утврђивању вишка запослених доставља репрезентативним синдикатима ради прибављања мишљења.

У року од 15 дана од дана пријема аката из става 1. овог члана, репрезентативни синдикати достављају своје ставове о томе:

1. да ли је, у односу на укупан број запослених, правилно, односно у складу са законом утврђен број запослених који су вишак;
2. да ли су утврђени критеријуми којима се може исказати вишак у односу на потребе послодавца и економско-социјални статус запослених;
3. да ли је послодавац програмом предложио законом утврђене мере за решавање вишка запослених као што су: запошљавање, премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време и друге мере;
4. да ли је послодавац поступио у складу са законом при примени критеријума за утврђивање вишка запослених (нпр. да одсуствовање запослених са рада због привремене спречености за рад, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета не може да буде критеријум за утврђивање вишка);
5. да ли су обезбеђена средства за решавање социјално – економског положаја вишка запослених.

Члан 53.

Послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца могу образовати заједничку комисију за :

1. разматрање програма/одлуке о решавању вишка запослених;
2. предлагање најрационалнијих решења за послодавца и запослене;
3. утврђивање чињеничног стања ради примене допунских критеријума за одређивање запосленог за чијим је радом престала потреба;

Ставови заједничке комисије имају саветодавну снагу.

Члан 54.

Послодавац је дужан да запосленом за чијим радом је престала потреба исплати отпремнину и то у висини једне трећине зараде за сваку пуну годину радног стажа, а која не може бити нижа од 50% просечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике, на дан исплате отпремнине, ако је то за запосленог повољније;

Под зарадом из претходног става, подразумева се зарада исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина и то:

1. просечна (брutto) зарада запосленог или
2. просечна (брutto) зарада код послодавца, ако је то повољније за запосленог или
3. просечна (брutto) зарада по запосленом у Републици према подацима надлежне институције, ако је то повољније за запосленог;

Отпремнина се исплаћује до дана престанка радног односа.

Основни критеријум - резултати рада запосленог

Члан 55.

Резултати рада утврђују се на основу оствареног учинка према утврђеним нормативима и стандардима рада у периоду од 12 месеци пре доношења програма, односно одлуке о решавању вишка запослених.

Ако код послодавца нису утврђени нормативи и стандарди, резултати рада утврђују се на основу оцене директора, односно лица овлашћеног од стране послодавца.

Оцена се мора заснивати на елементима: квалитета и квантитета рада, ефикасности рада, самосталности у раду, односа према задацима и средствима рада, иновације и друго, а односи се на период од 12 месеци пре доношења програма, односно одлуке о решавању вишка запослених;

Списак запослених за чијим радом је престала потреба, по резултатима рада, утврђује се по групама послова.

Допунски критеријуму примењују се само у случају да више запослених остварује исте резултате рада.

Члан 56.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа по основу вишка, без његове писане сагласности:

1. инвалиду рада, који је инвалидност стекао радом код послодавца, без његове сагласности;
2. запосленој/м којој/ме недостаје пет (5) и мање година за остваривање једног од услова за пензију;
3. запосленој жени са дететом до 2 године
4. самохраном родитељу са дететом до 7 година живота и родитељу са дететом са инвалидитетом.

Допунски критеријуми

Члан 57.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада примењује се критеријум имовног стања запосленог, које се утврђује на основу:

- оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу зараде, других примања и прихода од имовине у периоду од годину дана;
- тржишне вредности непокретности коју у својини има запослени или члан његовог породичног домаћинства.

Имовно стање запосленог утврђује надлежни орган послодавца на основу исправа надлежних органа.

Предност има запослени са мањим приходима по члану заједничког породичног домаћинства, односно, са мањом тржишном вредношћу непокретности коју запослени или члан његовог породичног домаћинства има у својини.

Члан 58.

На запослене који остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање примењују се критеријуми:

- број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду;
- дужина радног стажа, предност има запослени са дужим радним стажом;
- здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или чланови његове уже породице болују од тежег обољења, а према налазу надлежног здравственог органа;
- број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

VIII РАДНА ДИСЦИПЛИНА

Члан 59.

Запослени је дужан да послове на које је распоређен извршава савесно, благовремено и квалитетно и да поштује радну дисциплину утврђену овим Колективним уговором, општим актом послодавца, односно уговором о раду, а посебно:

1. да чува имовину послодавца и да са њом поступа са пажњом доброг стручњака, радника и домаћина;
2. да чува углед послодавца, његових органа и овлашћених лица, сходно акту послодавца којим се уређује радна дисциплина;
3. да посао на који је распоређен, обавља на месту, на начин и у време како је утврђено општим и посебним актима послодавца;
4. да послове врши савесно и ажурно, у складу са правилима струке;
5. да се придржава мера безбедности и здравља на раду;
6. да рационално користи радно време и средства за рад;
7. да извршава одлуке и налоге органа послодавца, овлашћеног лица и непосредног руководиоца.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 60.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу.

Члан 61.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и како се надокнађује штета, утврђује комисија коју именује послодавац, а у којој се налази и представник синдиката чији је запослени одговоран за штету члан.

Поступак утврђивања штете прописује комисија.

Члан 62.

Комисија може, у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, да предложи послодавцу да запослени надокнади штету у више рата, да се накнада штете умањи за одређени проценат или да се запослени ослободи накнаде штете.

Члан 63.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, послодавац је дужан да му штету надокнади.

Послодавац и запослени могу сами или уз помоћ арбитра договорити висину накнаде штете, а уколико се не договоре, запослени остварује право на накнаду штете у складу са законом.

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 64.

Запосленом не може престати радни однос, по основу повреде радне обавезе, утврђене општим актом или уговором о раду или по основу непоштовања радне дисциплине прописане актом послодавца, ако му претходно није омогућено да, пред директором или лицем које он овласти, изнесе своју одбрану, односно објасни своје понашање.

Директор или овлашћено лице дужан је да размотри и провери све околности под којима су се стекли услови за отказ уговора о раду из става 1. овог члана.

Члан 65.

Ако запослени у периоду од три месеца не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководилац покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада тог запосленог.

Захтев за покретање поступка у смислу става 1. овог члана, доставља се директору који је дужан да, по добијању захтева, образује комисију која утврђује знања и способности, односно резултате рада тог запосленог.

Комисија из става 2. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чије се способности утврђују.

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

Члан 66.

У случају отказа уговора о раду, у складу са законом, запослени има право и дужност да остане на раду у трајању од 30 дана, а послодавац је дужан да му приликом престанка радног односа, исплати новчану накнаду у висини утврђеној Законом о раду.

Члан 67.

Поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запослених уз учешће арбитра, у складу са законом, спроводи се по сагласности запосленог и послодавца.

XI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 68.

Запосленом код послодавца јамчи се слобода синдикалног удруживања и деловања.

Члан 69.

Послодавац има обавезу да репрезентативну синдикалну организацију обавештава о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и радно - социјални положај запослених, а нарочито о :

- плану производње и реализацији плана производње;
- годишњем извештају о пословању предузећа, исказаном профиту и планираној расподели истог;
- структури остварених трошкова;
- учешћу зарада у трошковима пословања послодавца;
- подацима о просечној заради, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- плановима развоја предузећа;
- броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;
- месечним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;
- и другим питањима, у складу са постигнутим договором.

Послодавац је дужан да синдикату омогући приступ свим пословима код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговорима, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

Члан 70.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању од најмање 7 (седам) радних дана годишње.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

Члан 71.

Председник репрезентативног синдиката (повереник) за време вршења функције у синдикату може да буде ослобођен обављања послова за које је закључио уговор о раду, за које време остварује зараду као да ради.

Члан 72.

Овлашћени представник синдиката за обављање синдикалне функције има право на:

1. 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по још 1 час месечно за сваких следећих 100 чланова;
2. на сразмерно мање часова, ако синдикат има мање од 200 чланова;

Представници подружнице и чланови органа синдиката, имају право на 50% плаћених часова из овог члана.

Колективним уговором код послодавца или споразумом могу се утврдити и већа права од оних датих овим чланом.

Овлашћени представници синдиката, у смислу овог члана, имају право на накнаду зараде у висини основне зараде коју би остварили да раде.

Члан 73.

Синдикални представник овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање, има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем, пред арбитром или судом, има право на плаћено одсуство са рада за време заступања.

Синдикални представник који одсуствује са рада ради обављања синдикалне функције, због колективног преговарања и заступања запосленог пред арбитром или судом, има право на накнаду зараде најмање у висини основне зараде у складу са општим актом и уговором о раду.

Наведену накнаду плаћа послодавац.

Члан 74.

Послодавац је дужан да регистрованом синдикату, без накнаде, обезбеди следеће услове за рад:

1. коришћење адекватног опремљеног пословног простора, у зависности од броја чланова синдиката и могућности послодавца;
2. по потреби, право коришћења и других просторија послодавца за одржавање већих скупова неопходних за остваривање улоге синдиката;
3. неопходне техничке услове за рад;
4. посебна места за оглашавање синдикалних информација;
5. по могућности, употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, за синдикалне потребе.

Члан 75.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) за време обављања функције и две године по престанку функције, ако поступа у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

Послодавац је обавезан да функционере репрезентативних синдиката, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на послове, на којим неће имати мању зараду од зараде коју су имали пре избора на професионалну функцију.

Члан 76.

Послодавац је дужан да синдикалној организацији код послодавца, без накнаде, посредством служби послодавца:

- одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;
- врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива;
- изради завршни рачун;
- у договору са синдикатом, врши обраду података о уплати чланарине .

Члан 77.

Овлашћени представници синдиката који уживају заштиту по основу закона, у смислу овог колективног уговора су:

1. председник синдиката код послодавца (повереник);
2. члан одбора (повереништва) синдиката;
3. председник (члан) надзорног одбора синдиката;
4. члан вишег органа синдиката и савеза синдиката;
5. председник председништва ЈСО или заједничког одбора;
6. представник запослених за безбедност и здравље запослених, односно члан одбора за безбедност и здравље који су чланови синдиката, учесника овог колективног уговора.

Синдикати су дужни да послодавцу доставе списак лица из става 1. овог члана, као и сваку измену.

Овлашћени представник синдиката, који у складу са законом и овим колективним уговором одсуствује са рада због обављања синдикалних активности, има право на накнаду зараде за период одсуства са рада у висини просечне зараде које је остварио у претходна три месеца.

Савет запослених

Члан 78.

Запослени код послодавца који има више од 50 запослених могу образовати савет запослених у складу са законом.

Савет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених, на начин и под условима утврђеним законом и општим актом.

Начин образовања, састав, начин избора чланова, начин рада и делатност савета запослених - утврђују се колективним уговором код послодавца или посебним споразумом већине запослених и послодавца.

XII МЕЂУСОБНИ ОДНОСИ УЧЕСНИКА ОВОГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 79.

Међусобни односи између репрезентативних синдиката и Уније послодаваца Србије успостављају се и решавају преговарањем и усклађивањем заједничких и посебних интереса, уз пуно уважавање аргумената, објективних околности, услова и могућности, на принципима пуне равноправности и партнерства.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да у доброј намери предузимају активности ради остваривања услова за примену одредби овог колективног уговора.

Члан 80.

Узајамна је обавеза учесника овог колективног уговора, редовно, потпуно и благовремено информисање о питањима која утичу на примену и измене и допуне овог колективног уговора.

Члан 81.

У случају иницирања предлога за измену и допуну овог колективног уговора као и у случају отказа овог колективног уговора, учесници су дужни да приступе преговорима.

Преговоре за закључивање као и за измене и допуне овог колективног уговора воде преговарачки тимови, састављени од репрезентативних синдиката и репрезентативних удружења послодаваца, сразмерно броју чланова синдиката и послодаваца.

Члан 82.

Спорна питања у закључивању овог колективног уговора, решава арбитража коју образују учесници колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

Састав и начин рада арбитраже уређују учесници колективног уговора, одлуком о формирању арбитраже.

Члан 83.

Спорна питања у примени овог колективног уговора, решава арбитража коју образују учесници колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

Састав и начин рада арбитраже уређују учесници колективног уговора, одлуком о формирању арбитраже.

Координациони одбор

Члан 84.

Учесници овог колективног уговора формирају Координациони одбор за праћење његове примене.

У координациони одбор, репрезентативни синдикати заједнички именују 3 члана и 3 заменика, а Унија послодаваца Србије именује 3 члана и 3 заменика.

Чланови и заменици чланова Координационог одбора су стручна лица из области радних односа, немају ограничен мандат и могу бити увек замењени.

Координациони одбор је обавезан да једном у три месеца разматра актуелна питања у вези примене овог колективног уговора, а посебно:

1. даје и објављује мишљења, упутства и процедуре у вези остваривања права и повреда из радног односа, утврђених овим колективним уговором,
2. иницира измене и допуне појединих одредби колективног уговора,
3. даје иницијативу за проширено дејство овог колективног уговора или појединих његових одредби,
4. даје мишљење о захтевима за изузимање од примене овог колективног уговора,
5. на захтев учесника колективног уговора код послодавца, разматра информацију о усклађености колективног уговора код послодавца са овим колективним уговором и предузима одговарајуће мере и активности,
6. и друге послове у вези примене овог колективног уговора.

Координациони одбор ради и одлучује на основу пословника који доноси на првој, конститутивној седници.

Координациони одбор води евиденцију о своме раду, а посебно о издатим мишљењима, упозорењима и покренутим поступцима.

Услове за рад Координационог одбора обезбеђују учесници овог колективног уговора.

XIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 85.

Ако код послодавца није основан синдикат, зарада, накнада зараде и друга примања запослених могу да се уреде споразумом.

Споразум се сматра закљученим када га потпишу директор, односно предузетник и представник савета запослених или запослени који је добио овлашћење од најмање 50% укупног броја запослених код послодавца.

Споразум престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора код послодавца.

Члан 86.

Колективни уговор се закључује на период од три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, колективни уговор престаје да важи, ако се учесници колективног уговора другачије не споразумеју, најкасније 30 дана пре рока истека важења колективног уговора.

Члан 87.

Важење овог колективног уговора пре истека рока из члана 86. овог колективног уговора, може престати споразумом учесника колективног уговора.

Споразум из става 1. овог члана закључује се у писаном облику и обухвата све учеснике колективног уговора. Ако неко одустане или не пристаје, споразума нема, а колективни уговор остаје да важи.

Члан 88.

Учесници колективног уговора код послодавца код којих је организован синдикат, обавезни су да, у складу са одредбама закона и овог колективног уговора, закључе колективни уговор, или изврше измене и допуне важећег колективног уговора ради усклађивања са одредбама закона и овог колективног уговора.

Члан 89.

Послодавци, чланови Уније послодаваца Србије код којих ни један синдикат не испуњава услове репрезентативности или синдикати нису закључили споразум о удруживању, односно ако учесници у колективном преговарању не постигну сагласност за закључивање колективног уговора дужни су да:

1. донесу општи акт или изврше измене и допуне постојећег општег акта, ради усклађивања са одредбама закона и овог колективног уговора;
2. са запосленима закључе уговоре о раду или исте ускладе са одредбама овог колективног уговора.

Члан 90.

Ако на дан ступања на снагу овог колективног уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запосленог, на њих се примењују одредбе овог колективног уговора, ако је то за запосленог повољније.

Члан 91.

Измене и допуне овог колективног уговора врше се на начин и по поступку по коме је закључен.

Члан 92.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у Службеном гласнику Републике Србије, а примењује се по ступању на снагу Одлуке о проширеном дејству овог уговора, коју диноси Министар рада и социјалне политике.

**Унија послодаваца
Србије:**

Небојша Атанацковић
Председник

**Самостални синдикат
металаца Србије:**

Зоран Вујовић
Председник