

Посебан колективни уговор за грађевинарство и индустрију грађевинског материјала Србије

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Колективни уговор), уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених и послодаваца који своју претежну делатност обављају у области грађевинарства и индустрије грађевинског материјала у Републици Србији, поступак измена и допуна овог колективног уговора, међусобни односи репрезентативног синдиката и репрезентативног удружења послодавца (у даљем тексту: учесници Колективног уговора) и друга питања од значаја за запослене и послодавце.

Члан 2.

Термини који се користе у овом колективном уговору, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

2. Значење појединих појмова

Члан 3.

Запослени, у смислу овог колективног уговора, јесте физичко лице које је у радном односу код послодавца који обаља претежну делатност у области грађевинарства и индустрије грађевинског материјала на територији Републике Србије, а све према Прилогу 1 овог колективног уговора, под називом „Класификација делатности”, који је његов саставни део.

Послодавац, у смислу овог колективног уговора, јесте домаће или страно правно или физичко лице које запошљава једно или више лица и обаља претежну делатност у области грађевинарства и индустрије грађевинског материјала на територији Републике Србије, а све према Прилогу 1 овог колективног уговора, под називом „Класификација делатности”, који је његов саставни део.

Синдикатом, у смислу овог колективног уговора, сматра се самостална, демократска и независна организација запослених у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса.

Општим актом, у смислу овог колективног уговора, сматра се колективни уговор код послодавца, односно правилник о раду.

Члан 4.

Одредбе овог колективног уговора примењују се на сва запослена лица код послодавца, осим на директора, односно друга лица са којима се закључује посебан уговор којим се регулишу међусобна права, обавезе и одговорности.

Члан 5.

Колективни уговор код послодавца, односно правилник о раду и уговор о раду, морају бити у сагласности са законом и овим колективним уговором.

Колективним уговором код послодавца, односно правилником о раду и уговором о раду, могу се утврдити већа права од права утврђених овим колективним уговором, као и друга права која нису утврђена овим колективним уговором, осим ако законом није друкчије одређено.

Колективни уговор код послодавца, односно правилник о раду и уговор о раду, не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и овим колективним уговором.

3. Основна права и обавезе запосленог и послодавца

Члан 6.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом, овим колективним уговором, општим актом, односно уговором о раду.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја, у складу са законом и овим колективним уговором.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са законом, у складу са законом и овим колективним уговором.

Запослени млађи од 18 година живота и запослена особа са инвалидитетом, имају право на посебну заштиту, у складу са законом и овим колективним уговором.

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективног уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Запослени, односно представник запослених, због активности из става 5. овог члана, не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом и овим колективним уговором.

Члан 7.

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;

- 3) да целисходно и одговорно користи средства рада;
- 4) да наменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 6) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете;
- 7) да се образује, стручно оспособљава и усавршава за рад;
- 8) да се придржава других права и обавеза утврђених законом, овим колективним уговором, општим актом и уговором о раду.

Члан 8.

Послодавац има право:

- 1) на слободан избор лица са којим ће засновати радни однос;
- 2) да пропише организацију рада и пословања, као и радне обавезе и радну дисциплину;
- 3) да буде благовремено обавештен од стране запосленог о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) да буде благовремено обавештен од стране запосленог о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду и настанак материјалне штете;
- 5) да води евиденцију о доласку и одласку са рада запослених;
- 6) на накнаду штете коју му је запослени проузроковао на раду или у вези са радом, у складу са законом;
- 7) да санкционише непоштовање радних обавеза и радне дисциплине, у складу са законом, овим колективним уговором, општим актом и уговором о раду;
- 8) да откаже уговор о раду запосленом, у складу са законом, овим колективним уговором, општим актом и уговором о раду;
- 9) друга права, у складу са законом, овим колективним уговором и општим актом.

Члан 9.

Послодавац је дужан да:

- 1) запосленом за обављени рад исплати зараду и накнади трошкове који су у функцији извршења посла, у складу са законом, овим колективним уговором, општим актом и уговором о раду;
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;

- 3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, обавезама и дужностима запосленог и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- 5) накнади штету запосленом уколико запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, у складу са законом, овим колективним уговором, општим актом и уговором о раду;
- 6) води месечну евиденцију о заради и накнади зараде;
- 7) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, а код послодавца код кога није образован синдикат од представника кога одреде запослени.

Послодавац је дужан да, у циљу стварања услова потребних за здраву и безбедну радну околину – организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом и којим се запосленима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени злостављању на раду и у вези са радом од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.

Послодавац је дужан да запосленом пре ступања на рад достави акт у писаној форми – обавештење о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном вршења злостављања. Ово обавештење сачињава се у најмање два примерка, од којих један примерак задржава послодавац, а други запослени.

4. Забрана дискриминације

Члан 10.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, род, родни идентитет, сексуално опредељење, полне карактеристике, генетске особености, изглед, језик, расу, боју коже, претке, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, држављанство, националну припадност, етничко порекло, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, осуђиваност, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, ниво прихода, чланство у политичким организацијама, синдикатима и другим организацијама и друга стварна, односно претпостављена лична својства.

Непосредна дискриминација, јесте свако поступање узроковано неким од основа из става 1. којим се лице које тражи запослење, као и запослени, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

Посредна дискриминација, постоји када одређена наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица – лице које тражи запослење, као и запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења из става 1. овог члана.

Члан 11.

Повреда начела једнаких права и обавеза постоји ако се лицу које тражи запослење, као и запосленом, ускраћују права или намећу обавезе које се у истој или сличној ситуацији не ускраћују или не намећу другом лицу које тражи запослење или запосленом, осим ако је то оправдано легитимним циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Члан 12.

Забрањено је према лицу које тражи запослење, као и запосленом, неоправдано лошије поступа него што се поступа или би се поступало према другим лицима која траже посао или другим запосленима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Члан 13.

Забрањено је узнемиравање, понижавајуће поступање и полно и родно узнемиравање, које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење као и запосленог на основу њиховог личног својства, а нарочито ако се тиме ствара застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће и увредљиво окружење.

Полно узнемиравање је свако вербално, невербално или физичко нежељено понашање, које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог или његовог личног интегритета, а које изазива страх или ствара застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће или увредљиво окружење.

Члан 14.

Дискриминација из члана 10. овог колективног уговора, забрањена је у односу на:

- 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- 2) услове рада и сва права из радног односа;
- 3) образовање, оспособљавање и усавршавање;
- 4) напредовање на послу;
- 5) отказ уговора о раду.

Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком од основа из члана 10. овог колективног уговора ништаве су.

Члан 15.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из

члана овог колективног уговора, представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Одредбе овог колективног уговора, општег акта код послодавца и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити особа са инвалидитетом, жена за време породичног одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља – не сматрају се дискриминацијом.

Члан 16.

У случајевима дискриминације у смислу одредаба члана 10. овог колективног уговора, лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете од послодавца, у складу са законом.

5. Заштита података о личности

Члан 17.

Обрада података о личности код послодаваца, врши се у складу са законом.

Члан 18.

Лице које тражи запослење и запослени имају право на заштиту података о личности у складу са законом, овим колективним уговором и општим актом.

Лице које тражи запослење и запослени, имају право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца и право да захтевају брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обављају, као и исправљање нетачних података, допуну непотпуних податке о личности допуну, што укључује и давање додатне изјаве.

Лични подаци који се односе на лица из става 1. овог члана не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке запослених и лица која траже запослење може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране послодавца, односно лица које он овласти.

Члан 19.

Послодавац је дужан да предузме одговарајуће техничке, организационе и кадровске мере, како би обезбедио да се обрада података о запосленима и лицима која траже запослење врши у складу са законом.

II. РАДНИ ОДНОС

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 20.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Странац који се запошљава, односно привремено запошљава у Републици Србији у складу са Законом о запошљавању странаца, има једнака права и обавезе у погледу рада и запошљавања, као и држављани Републике Србије, ако су испуњени услови у складу са законом.

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, а може да се утврди и број извршилаца.

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом.

Правилник доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.

Обавеза доношења правилника не односи се на послодавца који има 10 и мање запослених.

Члан 21.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писмену сагласност родитеља, усвојоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Трошкове лекарског прегледа за лица из става 2. овог члана која су на евиденцији незапослених коју води републичка организација надлежна за запошљавање – сноси та организација.

Послодавац не може да ангажује дете нити да наложи обављање опасног рада, осим ако је Уредбом о утврђивању опасног рада за децу („Службени гласник РС”, број 53/17), уређено на који начин тај рад могу да обављају лица млађа од 18 година живота.

Послодавац је дужан да примени превентивне мере у складу са прописима којим се уређује безбедност и здравље на раду, с циљем отклањања или свођења на најмању могућу меру ризика од настанка оштећења здравља деце на раду, а нарочито у вези са њиховим духовним и телесним развојем.

Члан 22.

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених правилником.

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

Члан 23.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и обавезама и дужностима запосленог, у складу са законом, овим колективним уговором, општим актом и уговором о раду.

Члан 24.

Особа са инвалидитетом заснива радни однос под условима и на начин утврђен овим законом, ако посебним законом није друкчије одређено.

Члан 25.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос под условима утврђеним овим законом и посебним законом.

2. Уговор о раду

Члан 26.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и послодавац.

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

Уговор о раду у име и за рачун послодавца закључује надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које они овласте.

Послодавац је дужан да на основу уговора о раду, поднесе јединствену пријаву на обавезно социјално осигурање у року прописаном законом којим се уређује Централни регистар обавезног социјалног осигурања, а најкасније пре ступања запосленог на рад.

Послодавац је дужан да уговор о раду или његову копију држи у седишту или у другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени ради.

Члан 27.

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

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује, сматра се уговором о раду на неодређено време.

Члан 28.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 29.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога (нпр. болест запосленог, смртни случај члана уже породице (супруг, деца, родитељи), позив државних органа, виша сила и др.).

О разлозима из става 2. овог члана, запослени је дужан да обавести послодавца одмах по наступању истих.

3. Пробни рад

Члан 30.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад, у зависности од организације рада и потребе послодавца.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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

4. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 31.

Послови који се обављају са повећаним ризиком утврђују се актом о процени ризика.

Уговор о раду може да се закључи за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом и актом о процени ризика, само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

У смислу става 2. послодавац је дужан да, пре заснивања радног односа на пословима са повећаним ризиком, прибави од запосленог доказ о утврђеној здравственој способности за рад на тим пословима, издат од стране надлежне здравствене установе.

5. Радни однос са непуним радним временом

Члан 32.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, које не може бити краће од четири сата дневно.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на обавезно социјално осигурање и сва друга права из радног односа у складу са законом.

6. Приправници

Члан 33.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Уговором о раду, у складу са законом и општим актом, утврђује се дужина трајања приправничког стажа код послодавца.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није друкчије одређено.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, овим колективним уговором, општим актом и уговором о раду.

III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 34.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, када то захтева потреба процеса рада и увођења новог начина и организације рада.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно и непуно радно време

Члан 35.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Послодавац може да утврди да пуно радно време буде краће од 40 часова, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени чије је радно време утврђено у складу са ставом 2. овог члана, остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена.

Запослени који ради са непуним радним временом, права из радног односа остварује сразмерно времену проведеном на раду.

2. Скраћено радно време

Члан 36.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима утврђеним законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог – скраћује се радно време сразмерно степену штетног дејства услова рада на здравље и радну способност запосленог.

Послови са скраћеним радним временом утврђују се правилником о организацији и систематизацији послова, на основу стручне анализе сачињене од стране овлашћене организације, у складу са законом и актом о процени ризика.

Запослени који ради скраћено радно време, у смислу става 1. овог члана, има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

3. Прековремени рад

Члан 37.

На захтев послодавца, поред случајева утврђених законом, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена и у следећим случајевима:

- 1) да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би обустављање и прекидање нанело штету послодавцу;
- 2) због замене изненада одсутног запосленог;
- 3) ако су уговорени послови са роковима у којима посао не може да се обави у редовно радно време;
- 4) да се изврше одређени послови и радни задаци који се у одређеном року нису могли завршити због недостатка материјала;
- 5) због пријема, утовара и истовара материјала, опреме и друге робе;
- 6) у другим случајевима ако је то по процени послодавца или другог овлашћеног лица, неопходно за несметано одвијање процеса рада.

Запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Забрањен је прековремени рад запосленог који је млађи од 18 година.

Запослена жена, за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, само уз своју писану сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, само уз своју писану сагласност.

Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

4. Распоред радног времена

Члан 38.

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље и радног дана утврђује директор или друго овлашћено лице послодавца и о томе писаним путем обавештава запослене, најмање пет дана пре промене распореда радног времена.

Време потребно за припрему, сређивање и чишћење места рада, као и друге специфичне активности везане за сваки процес рада које спада у дневно радно време, утврђује послодавац.

Послодавац је дужан да сваког новог запосленог, пре почетка рада, обавести о распореду радног времена.

5. Прерасподела радног времена

Члан 39.

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

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

Прерасподела радног времена не мора да се везује за календарску годину, односно може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 2. и 3. овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

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

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

Члан 40.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

6. Ноћни рад

Члан 41.

Ноћни рад послодавац може да уведе само под условима и на начин утврђен законом.

Запослени до навршене 18 године живота може да ради ноћу само када је то неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене. У овом случају, послодавац је дужан да обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

Запослена жена, за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради ноћу, само уз своју писану сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради ноћу, само уз своју писану сагласност.

Члан 42.

Код послодавца код кога је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Члан 43.

Послодавац је дужан да, најмање квартално, на писани захтев репрезентативног синдиката или другог овлашћеног представника запослених, омогући увид у податке у вези са прековременим радом, прерасподелом радног времена и ноћним радом.

V. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 44.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из ст. 1–3. овог члана, урачунава се у радно време.

Члан 45.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

2. Дневни одмор

Члан 46.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није друкчије одређено.

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

3. Недељни одмор

Члан 47.

Запослени има право на недељни одмор у складу са законом.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

4. Годишњи одмор

Члан 48.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава најмање за по један дан по основу критеријума у складу са законом (допринос на раду, услови рада, радно искуство, стручна спрема запосленог).

Општим актом могу се утврдити већа права и други критеријуми за увећање годишњег одмора (нпр. статус особе са инвалидитетом, одређене здравствене сметње запосленог, професионалне болести, самохрани родитељ до одређених година старости детета и др.).

Члан 49.

Дужина трајања и време коришћења годишњег одмора одређује се решењем, које доноси директор или друго овлашћено лице послодавца.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 радних дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

Послодавац може да измени време коришћења годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, у ком случају је обавезан да запосленом накнади стварно настале трошкове због измене времена коришћења годишњег одмора.

У случају коришћења колективног годишњег одмора код послодавца или у организационом делу послодавца, послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима раде и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању – има право да по истеку те спречености за рад, по решењу послодавца, настави коришћење годишњег одмора.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискористио годишњег одмора, а ова накнада има карактер накнаде штете.

5. Плаћено одсуство

Члан 50.

Запослени има право на одсуство са рада уз надокнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до пет радних дана у току календарске године, у случају:

- 1) ступања запосленог у брак – пет радних дана;
- 2) порођаја супруге – пет радних дана;
- 3) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом и вишом силом – један радни дан;
- 4) селидбе сопственог домаћинства – један радни дан;
- 5) теже болести члана уже породице запосленог – пет радних дана.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство и у следећим случајевима:

- 1) због смрти члана уже породице – пет радних дана;
- 2) за сваки случај добровољног давања крви – два узастопна дана, рачунајући и дан давања крви;
- 3) за полагање стручног или другог испита, у складу са потребама процеса рада и по налогу послодавца – један радни дан.

Члановима уже породице, у смисли ст. 1. и 2. овог члана, сматрају се супружник, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и хранитељ.

Плаћено одсуство запослени користи на основу решења које доноси директор или друго овлашћено лице послодавца.

Плаћено одсуство се одобрава на основу писаног захтева запосленог, уз подношење одговарајуће документације о испуњености услова за остваривање права запосленог по овом основу.

Запослени има право да користи плаћено одсуство и у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране

изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

6. Неплаћено одсуство

Члан 51.

На образложен и документован захтев запосленог, послодавац може запосленом да одобри коришћење неплаћеног одсуства, у складу са општим актом или уговором о раду.

Неплаћено одсуство запослени користи на основу решења које доноси директор или друго овлашћено лице послодавца.

VI. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе

Члан 52.

Послодавац је дужан да обезбеди услове за безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да одмах обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду или безбедност и здравље других лица.

Запослени има право и дужност да буде упознат са опасностима и штетностима на радном месту и у радној околини, са заштитним средствима и мерама за отклањање опасности и унапређење безбедности и здравља на раду, као и са правима и обавезама у вези са безбедношћу и здрављем на раду.

Члан 53.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да њима пажљиво рукује да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица.

Запослени је дужан да пре почетка рада прегледа своје радно место и средства за рад која користи, као и средства и опрему за личну заштиту на раду и да у случају уочених недостатака извести непосредног руководиоца или друго овлашћено лице послодавца.

Запосленом је забрањено да самовољно искључује, мења или уклања безбедносне уређаје на средствима за рад.

Пре напуштања радног места запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене, односно друга лица.

Члан 54.

У реализацији учења кроз рад, послодавац је дужан да обезбеди прописане мере безбедности и здравља на раду, у складу са прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду, као и примену прописа којима се уређује опасан рад за децу.

2. Послови са повећаним ризиком

Члан 55.

Запослени може да ради на пословима са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове:

- 1) да има одговарајућу стручну спрему, односно одговарајући ниво и врсту квалификација и одговарајуће занимање за те послове;
- 2) да је здравствено способан за обављање послова са повећаним ризиком;
- 3) да је претходно оспособљен за самостално обављање послова на сигуран и безбедан начин;
- 4) да није млађи од 18 година.

Члан 56.

Запослена жена за време трудноће и мајка са дететом до три године не може да ради на пословима са повећаним ризиком.

Послодавац не може одредити запослену жену да ради на радном месту са повећаним ризиком који би могао да јој угрози остваривање материнства, без њене сагласности и изричите писане изјаве да је упозната са ризицима тог радног места утврђеним актом о процени ризика.

Члан 57.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди претходни лекарски преглед, као и периодичне лекарске прегледе у току рада.

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима ако такво радно место постоји код послодавца, односно да поступи на други одговарајући начин у складу са законом.

Члан 58.

Послодавац актом о процени ризика утврђује послове са повећаним ризиком и право на додатне и једнократне паузе, право на неопходне напите (млеко или сок) и друге потребе, у складу са актом о процени ризика.

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, као и запослени који обављају послове на којима постоји могућност професионалног обољења, у складу са актом о процени ризика, имају право на коришћење одмора за превенцију

радне инвалидности, у складу са општим актом којим ће се регулисати начин остваривања овог права.

Члан 59.

Послодавац је дужан да запосленој особи са инвалидитетом или професионално оболелом запосленом обезбеди послове (радно место) које одговарају његовим телесним и психичким могућностима и здравственом стању ако такви послови (радно место) постоје код послодавца, односно да поступи на други одговарајући начин у складу са законом.

3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 60.

Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду.

Број представника запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца, поступак избора и начин рада представника запослених уређује се општим актом послодавца, у складу са законом.

Члан 61.

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду траје четири године, а иста лица могу бити бирана у више мандата.

Пре истека периода на који је изабран, представнику запослених за безбедност и здравље на раду мандат може да престане разрешењем због:

- 1) престанка радног односа код послодавца;
- 2) подношења оставке;
- 3) опозива;
- 4) неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима и потписима запослених.

У случају из става 2. овог члана избор новог представника запослених за безбедност и здравље на раду врши се најкасније у року од 30 дана од дана престанка мандата претходног представника.

Члан 62.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду редовно информисе о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду и да га упозна:

- 1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;

3) о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 63.

Послодавац је дужан да представнику запослених за безбедност и здравље на раду омогући приступ подацима и информацијама које се односе на безбедност и здравље на раду.

На писани захтев за пружање стручне помоћи или доставу података и информација, директор или друго овлашћено лице, односно стручно лице послодавца за послове безбедности и здравља на раду, дужни су да представнику запослених за безбедност и здравље на раду у примереном року доставе писани одговор.

Члан 64.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду је дужан да о свом раду редовно и благовремено информише одбор репрезентативног синдиката.

О уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду непосредно обавештава:

- 1) директора;
- 2) лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца;
- 3) руководиоца организационе целине;
- 4) одбор за безбедност и здравље на раду.

Члан 65.

Лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца, у вези уочених неправилности у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, дужно је да одмах, без одлагања, предузме мере и активности за отклањање уочених неправилности и о томе у писаном облику, најкасније у року од три дана, извести:

- 1) представника запослених за безбедност и здравље на раду;
- 2) директора.

Члан 66.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право да о питањима безбедности и здравља на раду:

- 1) непосредно комуницира са запосленима и прима њихове сугестије и писане предлоге;
- 2) даје мишљење и сугестије надлежним органима у вези с применом прописа о безбедности и здрављу на раду, захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака;

- 3) захтева вршење инспекцијског надзора ако сматра да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;
- 4) да на терет послодавца положи курс прве помоћи;
- 5) да истиче обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузима у области безбедности и здравља на раду.

4. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 67.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

- 1) представници запослених за безбедност и здравље на раду;
- 2) једно стручно лице за послове безбедности и здравља на раду одређено од стране послодавца;
- 3) представници послодавца које именује директор.

Број и састав одбора за безбедност и здравље на раду уређује се општим актом послодавца, при чему број представника запослених мора да буде најмање за један већи од броја представника послодавца.

Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и послодавац и репрезентативни синдикати.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року од 15 дана од дана покретања иницијативе из става 3. овог члана, образује одбор за безбедност и здравље на раду и да почне са радом.

Мандат чланова одбора за безбедност и здравље на раду траје четири године, а иста лица могу бити бирана у више мандата.

Председника одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова.

Пословником о раду одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свога рада.

Члан 68.

Одбор за безбедност и здравље на раду има следеће надлежности и права да:

- 1) остварује увид у сва акта која се односе на безбедност и здравље на раду, може да учествује у изради акта о процени ризика, даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- 2) захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 3) предузима одговарајуће мере безбедности и здравља на раду и упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

- 4) разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;
 - 5) разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
 - 6) захтева вршење инспекцијског надзора ако сматра да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;
 - 7) разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области, разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје своје мишљење, предлоге и сугестије;
 - 8) разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.
- Одбор за безбедност и здравље на раду остварује сарадњу са Управом за безбедност и здравље на раду и надлежним инспекцијама.

5. Средства и опрема за личну заштиту на раду

Члан 69.

Актом о процени ризика утврђују се врста средстава и опреме личне заштите (основно заштитно средство и средство по потреби) за обављање појединих послова, као и време (рок) трајања заштитних средстава.

6. Осигурање од повреда на раду и професионалних болести

Члан 70.

Послодавац је дужан да запослене осигура за случај повреда на раду и професионалних болести, ради обезбеђивања накнаде штете, у складу са законом.

Члан 71.

У случају проглашења ванредног стања због високих температура и топлотних таласа, потребно је поступити у складу са одредбама Закона о безбедности и здрављу на раду и Закона о смањењу ризика од катастрофа и управљању ванредним ситуацијама.

Послодавац је дужан да у случају високе и ниске температуре које угрожавају безбедност и здравље запосленог примењује превентивне мере за безбедан и здрав рад у складу са актом о процени ризика.

VII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 72.

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

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

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 73.

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 др.);
- 3) друга примања по основу радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.

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

Члан 74.

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

- 1) основне зараде;
- 2) дела зараде за радни учинак и
- 3) увећане зараде.

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

3. Основна зарада

Члан 75.

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

- 1) основице (цене рада) за радни час или стандардно радно време од 174 радна часа месечно;
- 2) коефицијента посла, уговореног на основу услова потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду, укључујући стручну спремност, сложеност посла и степен одговорности и
- 3) времена проведеног на раду.

Основна зарада запосленог представља производ износа цене рада код послодавца, коефицијента посла који запослени обавља и времена проведеног на раду.

Члан 76.

Цена рада за делатности у области грађевинарства и индустрије грађевинског материјал, утврђује се у висини минималне цене рада утврђене у складу са законом, увећане за припадајући износ пореза и доприноса из зараде.

Члан 77.

Општим актом може се уговорити цена рада у вишем износу од цена рада утврђене овим колективним уговором.

Општим актом се утврђују коефицијенти за сваки посао (радно место).

Изузетно, уколико код послодавца није донет општи акт, основна зарада запосленог утврђује се уговором о раду (нпр. код послодавца који има мање од 10 запослених).

4. Зарада по основу радног учинка

Члан 78.

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 и
- 4) других елемената утврђених општим актом, односно уговором о раду.

Елементе из става 1. овог члана, послодавац детаљно утврђује и квантификује 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.

5. Увећана зарада

Члан 79.

Запослени има право на увећану зараду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

6. Зарада по основу доприноса пословном успеху послодавца

Члан 80.

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

7. Накнада зараде

Члан 81.

За време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа, запослени има право на накнаду зараде у висини минимума утврђеног законом.

Општим актом, односно уговором о раду, могу се уговорити и виши проценти накнаде зараде, као и други случајеви у којима запослени има право на накнаду зараде.

8. Рокови за исплату зараде, обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 82.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним општим актом и уговором о раду, најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Општим актом, односно уговором о раду, може се уговорити исплата зараде у два дела.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде, достави обрачун на прописаном обрасцу, у складу са законом.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун на прописаном обрасцу и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде – најкасније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун из става 3. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнаде зараде, у целости може се доставити запосленом у електронској форми, у случају да је општим актом, односно уговором о раду, уређена процедура, односно поступак електронске доставе.

9. Минимална зарада

Члан 83.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду, утврђену у складу са законом, у висини која важи за месец у којем се врши исплата зараде.

Општим актом, односно уговором о раду, утврђују се разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде, послодавац је дужан да обавести одбор репрезентативног синдиката о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Запослени који прима минималну зараду има право на увећану зараду (за рад на дан празника, за рад ноћу, прековремени рад, минули рад и др.), на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом, у складу са законом.

10. Трошкови дневнице, теренски додатак

Члан 84.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству – у износу и на начин утврђен општим актом, односно уговором о раду.

Запослени има право на пола дневнице уколико на службеном путу проведе више од осам часова, а на пуни износ дневнице уколико на службеном путу проведе више од 12 часова.

Право на теренски додатак и право на дневницу за службено путовање међусобно се искључују, с обзиром да рад на терену, подразумева да послодавац обавља делатност која је по својој природи везана за рад на терену.

Начин утврђивања, висина и исплата трошкова рада и боравка на терену уређују се општим актом и уговором о раду.

11. Топли оброк

Члан 85.

Запослени има право на накнаду трошкова исхране у току рада (топли оброк) у висини и на начин утврђен општим актом или уговором о раду, и то само ако послодавац ово право није обезбедио на други начин.

Примање из става 1. овог члана припада запосленом само за дане проведене на раду.

12. Регрес за годишњи одмор

Члан 86.

Запослени има право на накнаду трошкова за регрес за коришћење годишњег одмора у висини и на начин утврђен општим актом или уговором о раду.

13. Отпремнина за одлазак у пензију и трошкови погребних услуга

Члан 87.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1) отпремнину при одласку у пензију – најмање у висини две последње зараде запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од две просечне зараде по запосленом код послодавца исплаћене у последња три месеца, у моменту исплате, односно две просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, на основу достављених рачуна, а највише до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члановима уже породице, у смислу става 1. тачка 2) овог члана, сматрају се супружник и деца запосленог.

14. Јубиларна награда, солидарна помоћ и поклони

Члан 88.

Општим актом, односно уговором о раду, може се регулисати и право на:

- 1) јубиларну награду запосленом поводом одређених година рада код послодавца;
- 2) солидарну помоћ у случају дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице (супружник и деца запосленог), здравствене рехабилитације;
- 3) поклон деци запосленог старости до 15 година – за Божић и/или Нову Годину;
- 4) обележавање Осмог марта, уз пригодне поклоне.

15. Учешће запослених у добити послодавца

Члан 89.

Запослени може да учествује у добити оствареној по годишњем рачуну.

Учешће запослених у добити оствареној у пословној години утврђује се одлуком надлежног органа послодавца.

16. Накнада по основу иновације и рационализације

Члан 90.

Уговором између послодавца и запосленог могу се уредити услови и начин остваривања накнаде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва.

VIII. УПУЋИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА РАД У ИНОСТРАНСТВО

Члан 91.

Права, обавезе и одговорности запослених који се упућују на привремени рад у иностранство, утврђују се овим колективним уговором, општим актом, односно уговором о раду, у складу са законом.

1. Услови упућивања

Члан 92.

Послодавац може запосленог да упути на привремени рад у иностранство до 12 месеци са могућношћу продужења, ако законом или међународним уговором није друкчије одређено.

Послодавац на привремени рад у иностранство може да упути само запослене на неодређено време.

Изузетно од става 2. овог члана, послодавац може да упути на привремени рад у иностранство, запосленог на одређено време у складу са законом којим се уређује рад, с тим да такво упућивање у иностранство не може да траје дуже од времена за које је закључен уговор о раду.

Запослени може да буде упућен на привремени рад у иностранство само уз његову претходну писану сагласност.

Изузетно од става 4. овог члана, послодавац може запосленог да упути на привремени рад у иностранство и без његове претходне сагласности у случајевима превиђеним законом.

2. Заштита запослених

Члан 93.

Запослени који се упућује на рад у иностранство, мора бити у радном односу код послодавца најмање три месеца пре дана упућивања, осим ако је друкчије одређено законом.

Послодавац не може на привремени рад у иностранство да упути запосленог млађег од 18 година живота, осим ако је друкчије одређено законом.

3. Обавезе послодавца

Члан 94.

Послодавац је дужан да пре упућивања на привремени рад у иностранство са запосленим закључи анекс уговора о раду који обавезно садржи:

- 1) државу, место рада и период на који се запослени упућује;
- 2) назив и опис послова које ће запослени обављати у иностранству, ако се исти мењају;
- 3) износ основне зараде и валуту у којој ће зарада бити исплаћивана;
- 4) елементе за утврђивање зараде, друга новчана и неновчана давања која су повезана са боравком у иностранству;
- 5) радно време, одморе и годишњи одмор.

У случају када су елементи из става 1. тач. 4) и 5) овог члана, утврђени законом и општим актом послодавца, они не морају бити утврђени анексом, али се у анексу мора назначити акт којим су та права утврђена у моменту закључивања анекса.

Послодавац је дужан да анекс уговора о раду из става 1. овог члана држи у складу са прописима о раду у месту рада из кога је запослени упућен на привремени рад у иностранство.

Члан 95.

Послодавац је дужан да за запосленог упућеног на привремени рад у иностранство изврши промену основа осигурања у јединственој бази Централног регистра обавезног социјалног осигурања, у складу са прописима којима се уређује подношење јединствене пријаве на обавезно социјално осигурање.

Члан 96.

Послодавац је дужан да запосленом кога упућује на привремени рад у иностранство обезбеди:

- 1) здравствено, пензијско и инвалидско осигурање и осигурање за случај незапослености;
- 2) безбедност и здравље на раду;
- 3) смештај, исхрану и превоз за долазак и одлазак са рада;
- 4) зараду;
- 5) припрему за упућивање на привремени рад.

Члан 97.

Послодавац који упућује запослене на привремени рад у иностранство обезбеђује здравствено, пензијско и инвалидско осигурање, као и осигурање за случај незапослености, у складу са прописима којима се уређују ови видови осигурања, односно када послодавац привремено упућује запосленог у државу с којом је закључен међународни уговор о социјалном осигурању у складу са тим уговором.

4. Смештај, исхрана и превоз

Члан 98.

Послодавац је дужан да запосленима који се упућују на привремени рад у иностранство, о свом трошку, обезбеди смештај и исхрану по стандардима важећим у држави у којој се изводе радови, односно у складу са условима смештаја и исхране утврђеним општим актом код послодавца, ако је то повољније за запослене.

Послодавац је дужан да запосленима који се упућују на привремени рад у иностранство обезбеди превоз за долазак и одлазак са рада или накнаду трошкова за те сврхе.

5. Безбедност и здравље на раду

Члан 99.

Послодавац је дужан да запосленима које упућује на привремени рад у иностранству обезбеди безбедност и здравље на раду у складу са прописима из области безбедности и здравља на раду у Републици Србији, односно у складу са прописима државе у коју се запослени упућује, ако је то за запосленог повољније.

6. Зарада

Члан 100.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди зараду у складу са прописима Републике Србије, која не може бити мања од гарантоване минималне зараде по прописима земље у коју је запослени упућен на привремени рад.

7. Припрема за упућивање на привремени рад

Члан 101.

Послодавац је дужан да о свом трошку организује припрему запосленог за упућивање на начин предвиђен законом.

Члан 102.

Општим актом, односно уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права утврђених овим колективним уговором, као и друга права запослених упућених на привремени рад у иностранство.

IX. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 103.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених у складу са законом.

Одређивање запослених за чијим радом престаје потреба врши се применом и редоследом критеријума утврђених овим колективним уговором и општим актом.

Члан 104.

Основни критеријум за утврђивање престанка потребе за радом запосленог су резултати рада запосленог.

Резултати рада утврђују се на основу оствареног радног учинка према утврђеним нормативима и стандардима рада у периоду од најмање годину дана пре усвајања програма решавања вишка запослених.

Ако код послодавца нису утврђени нормативи и стандарди рада, резултати рада запосленог утврђују се на основу оцене непосредног руководиоца која мора да се заснива на елементима: квалитета обављеног посла, ефикасности рада, самосталности у раду, односа према задацима и средствима рада, иновације и друго, а везано за извршење послова радног места и плана рада.

На запослене који остварују једнаке резултате рада примењују се допунски критеријуми утврђени општим актом.

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

Члан 105.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленом који је проглашен као технолошки вишак исплати отпремнину – најмање у висини збира једне трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца, као и код повезаних лица са послодавцем, у складу са законом.

Отпремнина се исплаћује најкасније до дана престанка радног односа.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у коме се исплаћује отпремнина.

Х. ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 106.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе, односно ако запослени не поштује радну дисциплину или је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, у случајевима утврђеним законом, овим колективним уговором, општим актом и уговором о раду.

Члан 107.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да би запосленом требало да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зарде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Меру за непоштовање радне дисциплине или повреду радне обавезе из става 1. овог члана, послодавац ће изрећи у оправданим случајевима, нарочито водећи рачуна о сврси и циљу изрицања мере, као и о степену одговорности запосленог и тежини и природи учињене повреде радне обавезе, односно радне дисциплине.

Послодавац може запосленом да изрекне неку од мера за непоштовање радне дисциплине из става 1. овог члана, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 108.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду, запосленом достави упозорење на које ће се писмено изјаснити запослени у року од осам радних дана од дана достављања упозорења.

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

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року утврђеном у ставу 1. овог члана.

Члан 109.

Ако запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, послодавац може да запосленом откаже уговор о раду или изрекне неку од мера прописану законом, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 110.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или што нема потребна знања и способности, има право на отказни рок, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам, нити дужи од 30 дана, што се утврђује општим актом.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Пре него што запосленом откаже уговор о раду по основу из става 1. овог члана, послодавац је дужан да му омогући коришћење годишњег одмора, уколико запослени испуњава услове за стицање права на годишњи одмор.

XI. ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 111.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора о раду) у случајевима и под условима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.

За време трајања радног односа запослени може бити премештен да обавља све послове који одговарају врсти и степену стручне спреме, односно ниво и врсту квалификација, као и поседованим сертификатима и компетенцијама за које је засновао радни однос или које је стекао у току рада, ако то захтевају потребе процеса и организације рада.

Ако је потребно да се одрђени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове, на основу решења без понуде анекса уговора о раду, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

Премештај запосленог у смислу ст. 1. и 2. овог члана врши се понудом измене уговорених услова рада, односно анексом уговора о раду.

У понуди за закључивање анекса уговора о раду послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме је запослени дужан да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора о раду у року од осам радних дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора о раду ако се не изјасни у року из става 6. овог члана.

Уколико запослени одбије да закључи анекс уговора о раду послодавац може да му откаже уговор о раду.

XII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 112.

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

Постојање и начин утврђивања штете коју је запослени проузроковао послодавцу регулишу се актом послодавца.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом и колективним уговором, односно општим актом послодавца.

XIII. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 113.

Запослени имају право на штрајк, у складу са законом.

XIV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 114.

Послодавац и синдикати који делују код послодавца залажу се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

Члан 115.

Запослени код послодавца имају право да образују синдикат без претходног одобрења, и да му приступају и делују у складу са законом и статутом синдиката.

Запослени приступа синдикату добровољно, потписивањем приступнице, чији се изглед и садржај утврђује актом синдиката.

Приступница обавезно садржи изјаву запосленог да прихвата да му се на име синдикалне чланарине одбија износ од зараде и накнаде зараде и уплаћује на одговарајуће рачуне синдиката, у складу са статутом, односно одлуком највишег органа синдиката.

Члан 116.

Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

Члан 117.

Послодавац је дужан да синдикату обезбеди услове за рад у складу са законом.

Послодавац може синдикату да обезбеди, без накнаде трошкова, стручну и техничку помоћ код израде завршног рачуна и обраду материјално-финансијског пословања синдиката.

Општим актом послодавца или споразумом синдиката са послодавцем ближе се уређују услови за рад синдиката, у складу са овим колективним уговором.

Члан 118.

Послодавац у сарадњи са репрезентативним синдикатом информисе запослене о питањима из своје надлежности која су од битног значаја за економски и радно-социјални положај запослених.

Члан 119.

Одбор репрезентативног синдиката дужан је да размотри све предлоге, сугестије, захтеве и мишљења достављена од послодавца и да о заузетим ставовима и разлозима евентуалног неприхватања писаним путем обавести послодавца.

Члан 120.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката:

- 1) омогући приступ свим пословима код послодавца када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и општим актом, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом;
- 2) достави на увид сва општа акта којима се уређују права и обавезе запослених из рада, а која су неопходна ради заштите запосленог – члана синдиката, на његов захтев.

Члан 121.

Послодавац обезбеђује председнику и члановима органа репрезентативног синдиката одређени број плаћених часова утврђен колективним уговором код послодавца, односно споразумом између послодавца и синдиката, за обављање њихових функција у складу са законом.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката, односно овлашћени представник запослених, који у складу са законом и овим колективним уговором одсуствује са рада због обављања синдикалних активности, у смислу става 1. овог члана, има право на накнаду зараде за период одсуства са рада која не може бити виша од просечне зараде коју је остварио у претходних 12 месеци, односно не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом.

Члан 122.

Послодавац је дужан, ако то битно не ремети процес рада:

- 1) да представницима репрезентативног синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак;

2) да представницима репрезентативног синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Представници синдиката, пре коришћења плаћених часова за обављање синдикалних активности, дужни су да благовремено, а најкасније два радна дана пре дана коришћења, о томе обавесте непосредног руководиоца.

XV. МЕЂУСОБНИ ОДНОСИ УЧЕСНИКА КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 123.

Односи између учесника овог колективног уговора успостављаће се и решавати преговарањем и усклађивањем заједничких и посебних интереса, уз пуно уважавање аргумената, реалних односа, услова и могућности, на принципима пуне равноправности и партнерства.

Образује се Одбор за социјални дијалог за делатности у области грађевинарства и индустрије грађевинског материјала на територији Републике Србије (у даљем тексту: Одбор за социјални дијалог).

Учесници овог колективног уговора, односно репрезентативни синдикати и репрезентативно удружење послодаваца, својом заједничком и усаглашеном одлуком, одредиће укупан број чланова и заменика чланова Одбора за социјални дијалог.

Одбор за социјални дијалог:

- 1) прати примену овог колективног уговора;
- 2) даје мишљења, упутства и процедуре поводом примене одредаба овог колективног уговора;
- 3) обавља и друге послове везане за примену овог колективног уговора.

Узајамна је обавеза редовног, потпуног и благовременог међусобног информисања учесника овог колективног уговора.

Члан 124.

Одбор за социјални дијалог ради и одлучује на основу пословника о раду.

Одбор за социјални дијалог води евиденцију о свом раду, а посебно о издатим мишљењима, упозорењима и покренутим поступцима.

Материјалне услове за рад Одбора за социјални дијалог обезбеђују учесници овог колективног уговора.

XVI. НАЧИН РЕШАВАЊА РАДНИХ СПОРОВА

Члан 125.

Спорови који настану при закључивању и примени колективног уговора решавају се у складу са законом.

Појединачни радни спорови послодавца и запосленог могу се решавати мирним путем, у складу са Законом о мирном решавању радних спорова и колективним уговором, односно општим актом послодавца:

- 1) споразумним избором арбитра;
- 2) коришћењем поступка медијације.

Потребна је сагласност обе стране за мирно решавање радног спора.

XVII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 126.

Овај колективни уговор је закључен када га потпишу овлашћени представници учесника истог.

Овај колективни уговор се закључује на период од једне године.

Када дође до измена законских и других прописа, а које директно имају елементе примене у оквиру овог колективног уговора, вршиће се усаглашавање овог колективног уговора са потребама и интересима страна учесника.

Члан 127.

Учесник овог колективног уговора може доставити другом учеснику писану и образложену иницијативу за закључивање новог или измене и допуне овог колективног уговора у току његове примене, а стране учеснице се обавезују да сачине анализу примене овог колективног уговора, у складу са условима привређивања у делатностима у области грађевинарства и индустрије грађевинског материјала на територији Републике Србије.

Учесници су дужни да почну са преговорима најкасније у року од 15 дана, од дана достављања иницијативе из става 1. овог члана.

Члан 128.

Важење овог колективног уговора пре истека рока из члана 126. овог колективног уговора, може престати споразумом учесника овог колективног уговора или отказом.

У случају отказа овај колективни уговор се примењује 30 дана од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну у законском року.

Члан 129.

Општи акт и уговор о раду, усагласиће се са одредбама овог колективног уговора најдаље у року од 90 дана од дана ступања на снагу истог.

Члан 130.

Измене и допуне овог колективног уговора врше се на начин и по поступку за његово доношење.

Члан 131.

Овај колективни уговор је закључен у шест истоветних примерака.

Члан 132.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Учесници у закључивању овог колективног уговора ће заједнички поднети захтев за његову примену и на послодавце који нису чланови удружења послодаваца Уније послодаваца Србије, у складу са чланом 257. Закона о раду.

Прилог 1.

КЛАСИФИКАЦИЈА ДЕЛАТНОСТИ

Сектор Област Грана Група НАЗИВ И ОПИС ДЕЛАТНОСТИ

1	2	3	4	5
СЕКТОР Ф				ГРАЂЕВИНАРСТВО
				Обухвата опште и специјализоване грађевинске радове на зградама и осталим грађевинама. Обухватају се новоградња, поправке, доградња и адаптација, постављање монтажних зграда или објеката на градилишту, као и грађевине привременог карактера.
				Опште грађевинарство представља изградњу комплетних стамбених и пословних зграда, продавница и других јавних зграда, помоћних и пољопривредних зграда и сл., или, пак, изградњу осталих грађевина као што су аутопутеви, улице, мостови, тунели, железничке пруге, аеродроми, пристаништа и други приобални објекти, системи за наводњавање, канализациони системи, индустријски објекти, цевоводи и електрични водови, спортски објекти итд.
				Ови послови могу да се обављају за сопствени или за туђ рачун. Део радова, а понекад и целокупне радове, могу да обављају подизвођачи. Овде се сврстава јединица којој је поверена целокупна одговорност за грађевински пројекат.

			Обухвата и поправку зграда и осталих грађевина.
			У овај сектор сврстани су целокупна изградња зграда (област 41), целокупни радови на изградњи осталих грађевина (област 42), као и специјализоване грађевинске активности, и то само ако се изводе као део грађевинског процеса (област 43).
			Изнајмљивање грађевинске опреме с руковаоцем класификује се као специјализовани грађевински рад који се изводи коришћењем ове опреме.
			Такође обухвата организацију извођења грађевинских пројеката (разрада грађевинских пројеката) зграда или осталих грађевина, у коју су укључена финансијска, техничка и физичка средства потребна за остварење грађевинског пројекта ради касније продаје.
			Уколико се ови радови не изводе ради касније продаје грађевине него ради сопственог коришћења (нпр. давање у закуп простора у сопственим зградама, прерађивачки послови у фабрици), јединица се не сврстава овде него се разврстава према оперативним пословима, тј. стварном стању, производњи итд.
41			Изградња зграда
			Обухвата изградњу свих врста зграда. Ту су сврстане новоградња, поправке, доградња и адаптација, постављање монтажних зграда или објеката на градилишту, као и грађевине привременог карактера.
			Обухваћена је изградња комплетних стамбених и пословних зграда, продавница и других јавних и помоћних зграда, пољопривредних зграда и сл.
	41.1		Разрада грађевинских пројеката
		41.10	Разрада грађевинских пројеката
			Обухвата:
			– разраду грађевинских пројеката за стамбене и нестамбене зграде обједињавањем финансијских, техничких и физичких средстава неопходних за реализацију грађевинских пројеката ради касније продаје
			Не обухвата:

				–изградњу зграда, дел. 41.20
				–архитектонско и грађевинско пројектовање, дел. 71.1
				–услуге руковођења пројектом које су у вези с грађевинским пројектом, дел. 71.1
		41.2		Изградња стамбених и нестамбених зграда
				Обухвата изградњу комплетних објеката или за свој рачун, с наменом продаје, или на основу уговора. Део изградње или целокупну изградњу може изводити подизвођач радова.
				Ако се обављају само специјализовани делови грађевинског процеса, онда се делатност сврстава у област 43.
			41.20	Изградња стамбених и нестамбених зграда
				Обухвата:
				–изградњу свих врста стамбених зграда:
				*зграда с једним станом
				*зграда с више станова, укључујући и вишеспратне зграде
				–изградњу свих врста нестамбених зграда:
				*зграда за индустријску производњу, нпр. фабрика, радионица, монтажних постројења итд.
				*болница, школа и пословних зграда
				*хотела, продавница, тржних центара и ресторана
				*аеродромских зграда
				*спортских дворана
				*паркинг гаража, укључујући и подземне гараже
				*складишта
				*зграда за обављање верских обреда
				–монтажу и подизање монтажних грађевина на градилишту
				–преправке и обнову постојећих стамбених грађевина

			Не обухвата:
			– изградњу индустријских постројења, осим зграда, дел. 42.99
			– архитектонско и грађевинско пројектовање, дел. 71.1
			– руковођење пројектом за изградњу, дел. 71.1
42			Изградња осталих грађевина
			Обухвата изградњу осталих грађевина. Овде спадају новоградња, поправке, доградња и адаптација, постављање монтажних зграда или објеката на градилишту, као и грађевине привременог карактера.
			Обухвата се изградња (сложених, тешких) грађевина као што су аутопутеви, путеви, улице, мостови, тунели, железничке пруге, аеродромске стазе, пристаништа и други објекти на води, системи за наводњавање, канализациони системи, индустријска постројења, цевоводи и електрични водови и спортска игралишта. Ови радови могу се обављати за сопствени рачун или за накнаду.
			Део радова, а понекад и целокупне радове, могу да обављају подизвођачи.
			Ако се обављају само специјализовани делови грађевинског процеса, онда се делатност сврстава у област 43.
	42.1		Изградња путева и железничких пруга
		42.12	Изградња железничких пруга и подземних железница
			Обухвата:
			– изградњу железничких пруга и подземних железница
			Не обухвата:
			– постављање расвете и електричне сигнализације, дел. 43.21
			– архитектонско и грађевинско пројектовање, дел. 71.1
			– техничко руковођење пројектом за изградњу, дел. 71.1

		42.13	Изградња мостова и тунела
			Обухвата:
			– изградњу мостова, укључујући и мостове за уздигнуте аутопутеве (вијадукте)
			– изградњу тунела
			Не обухвата:
			– постављање расвете и електричне сигнализације, дел. 43.21
			– архитектонско и грађевинско пројектовање, дел. 71.1
			– руковођење пројектом за изградњу, дел. 71.1
	42.2		Изградња цевовода, електричних и комуникационих водова
		42.21	Изградња цевовода
			Обухвата изградњу цевовода за транспортовање течности и изградњу међусобно повезаних зграда и грађевина које чине саставни део тих система.
			Обухвата:
			– изградњу осталих грађевина за:
			* цевоводе за пренос на велике даљине и градске цевоводе (међумесни и локални цевоводи)
			* главне доводе и мрежу
			* системе за наводњавање (канални)
			* резервоаре
			– изградњу:
			* одводних система (колектора), укључујући и поправке
			* постројења за депоновање отпадних вода
			* црпних станица
			– копање бунара
			Не обухвата:

				–руковођење пројектом у вези с грађевинским радовима нискоградње, дел. 71.12
		42.22		Изградња електричних и телекомуникационих водова
				Обухвата изградњу водова за дистрибуцију електричне енергије и телекомуникација и изградњу међусобно повезаних зграда и грађевина које чине саставни део тих система.
				Обухвата:
				–изградњу осталих грађевина за:
				* међумесне и локалне комуникационе и енергетске далеководе и мрежу
				* електране
				Не обухвата:
				–руковођење пројектом у вези с грађевинским радовима нискоградње, дел. 71.12
		42.9		Изградња осталих грађевина
		42.91		Изградња хидротехничких објеката
				Обухвата:
				–изградњу:
				* водених путева, пристаништа, марина, устава и др., као и извођење речних радова (утврђивање обала)
				* брана и насипа
				–ископавање (багеровање) водених путева
				Не обухвата:
				–руковођење пројектом у вези с грађевинским радовима нискоградње, дел. 71.12
		42.99		Изградња осталих непоменутих грађевина
				Обухвата:
				–изградњу индустријских постројења, осим зграда као што су:
				* рафинерије
				* постројења хемијске индустрије

			–изградњу грађевина које нису зграде, као што су:
			* спортски објекти на отвореном
			–опремање парцела потребном инфраструктуром (нпр. мелиорацијом, изградњом путева итд.)
			Не обухвата:
			–монтажу индустријских апарата и опреме, дел. 33.20
			–парцелисање земљишта без опремања потребном инфраструктуром, дел. 68.10
			–услуге руковођења пројектом у вези с грађевинским радовима нискоградње, дел. 71.12
43			Специјализовани грађевински радови
			Обухватају се специјализовани грађевински радови (посебни занати), тј. изградња делова зграда и осталих грађевина или припремни радови за њих.
			Ови радови су обично специјализовани на начин да се могу изводити на различитим грађевинама и захтевају поседовање посебне врсте стручности или опреме. То су, на пример: побијање стубова, изградња темеља, израђивање носећих зидова, бетонирање, зидање опеком, поплочавање каменом, постављање грађевинских скела, покривање кровова итд.
			Подизање челичних конструкција разврстава се овде само под условом да конструкције не производи сама јединица. Специјализоване врсте радова већином изводе подизвођачи радова, а најчешће када је реч о поправкама рађеним непосредно за власника непокретности.
			Такође се укључују завршни и занатски радови.
			Обухваћене су и све врсте монтажа потребних за функционисање грађевине. Ове активности најчешће се изводе на самом градилишту, мада део послова може да буде изведен у специјалним радионицама. Укључени су радови као што су увођење инсталација водовода, централног грејања и клима-уређаја, антена, алармних система и остали електрорадови, инсталирање система распршивача, лифтова и покретних степеница и др.
			Овде спадају и изолациони радови (од влаге, топлоте, звука), лимарски радови, постављање расхладних

			уређаја, инсталирање расвете и система сигнализације за путеве, железницу, аеродроме, луке итд. Поправке које се односе на поменуте активности такође су укључене.
			Завршни радови грађења обухватају радове којима се довршава и завршава грађевина, као што су застакљивање, кречење, фарбање, или покривање разним врстама материјала (паркет, тепих (итисон), тапете итд.), затим пескарење, завршни тесарски радови, звучна изолација, чишћење екстеријера итд. Поправке попут споменутих активности такође су укључене.
			Изнајмљивање грађевинских машина с руковаоцем сврстава се у оне делатности грађевинарства за чије се обављање те машине изнајмљују.
	43.1		Рушење и припремање градилишта
			Обухвата припремање градилишта за касније обављање грађевинске активности и укључује претходно уклањање постојећих објеката.
		43.11	Рушење објеката
			Обухвата:
			–рушење и демонтажу зграда и других објеката
		43.12	Припремна градилишта
			Обухвата:
			–рашчишћавање градилишта
			–земљане радове: ископавање, насипање, нивелисање терена, ископ канала, уклањање стена, минирање и др.
			–припремне радове за рударство: уклањање ископа и друге радове и припремање минералних налазишта, осим земљишта с нафтом и гасом
			–дренажне радове на градилишту
			–дренажне радове на пољопривредном или шумском земљишту
			Не обухвата:
			–бушење ради производње сирове нафте и

				природног гаса, дел. 06.10 и 06.20
				–деконтаминацију тла, дел. 39.00
				–бушење и копање бунара, дел. 42.21
				–ископ окна, дел. 43.99
		43.13	Испитивање терена бушењем и сондирањем	
				Обухвата:
				–испитивање терена бушењем и сондирањем и узимање узорака ради проучавања терена и грађења, као и у геофизичке, геолошке или друге сврхе
				Не обухвата:
				–бушење експлоатационих извора нафте или гаса, дел. 06.10 и 06.20
				–помоћне услуге испитивања бушењем и сондирањем током рударских активности, дел. 09.90
				–бушење и копање бунара, дел. 42.21
				–ископ окна, дел. 43.99
				–истраживања нафте и гаса, геофизичка, геолошка и сеизмичка мерења, дел. 71.12
		43.2	Инсталациони радови у грађевинарству	
				Обухвата инсталационе радове који потпомажу функционисање грађевине као такве, укључујући постављање инсталација електричне енергије, цевовода (водовода, гасовода и канализације), система за грејање и климатизацију, покретних степеница и др.
		43.21	Постављање електричних инсталација	
				Обухвата инсталирање електричних система у свим врстама зграда и осталих грађевина:
				–постављање инсталација:
				* електричних водова и прикључака
				* телекомуникационих водова
				* водова за рачунарску мрежу, кабловску телевизију,

				укључујући оптичке каблове
				* сателитских антена
				* расветних система
				* противпожарне аларме
				* алармне системе против провала
				* уличне расвете и електричних сигнала
				* расвете на аеродромским пистама
				– прикључивање електричних апарата за домаћинство, укључујући подно грејање
				Не обухвата:
				– изградњу комуникационих и енергетских далековаода, дел. 42.22
				– надзор и даљински надзор електронских сигурносних система, као што су аларми против провале и противпожарни заштитни системи, укључујући њихово инсталирање и одржавање, дел. 80.20
			43.22	Постављање водоводних, канализационих, грејних и климатизационих система
				Обухвата инсталирање водоводних, канализационих, грејних и климатизационих система, укључујући доградњу, адаптацију, одржавање и поправке:
				– постављање инсталација у зградама или другим грађевинама за:
				* грејне системе (на струју, гас или нафту)
				* пећи (котларнице) и расхладне торњеве
				* соларне неелектричне колекторе
				* водоводну и санитарну опрему
				* вентилациону и климатизациону опрему и канале
				* уређаје за гас
				* цеви за испарења
				* противпожарне системе

				* системе за ротациони распршивач
				– ископ канала за инсталационе радове
				Не обухвата:
				– постављање електричног подног грејања, дел. 43.21
		43.29		Остали инсталациони радови у грађевинарству
				Обухвата инсталирање остале опреме (осим електричне, водоводне, канализационе) за грејне и климатизационе системе или индустријска постројења у зградама и осталим грађевинама.
				Обухвата:
				– постављање инсталација у зградама или другим грађевинама за:
				* лифтове и покретне степенице
				* аутоматска и обртна врата
				* громобране
				* систем за вакуумско чишћење
				* топлотну и звучну изолацију, заштиту од вибрација и др.
				Не обухвата:
				– инсталирање индустријских машина, дел. 33.20
		43.3		Завршни грађевинско-занатски радови
			43.31	Малтерисање
				Обухвата:
				– малтерисање спољних и унутрашњих површина зграда и других објеката и украсне штукo-радове, укључујући и наношење одговарајуће подлоге
			43.32	Уградња столарије
				Обухвата:
				– уградњу врата (осим аутоматских и обртних), прозора, оквира за врата и прозоре од дрвета или другог материјала
				– уградњу кухињске опреме, ормана, степеништа,

				опреме за радње и сл.
				–уградњу намештаја
				–унутрашње довршавање таваница, покретних делова и др.
				Не обухвата:
				–уграђивање аутоматских и обртних врата, дел. 43.29
		43.33		Постављање подних и зидних облога
				Обухвата:
				–постављање, поплочавање, намештање (или облагање) у зградама и осталим грађевинама:
				* керамичких, бетонских или камених, зидних или подних плочица, и облагање пећи керамичким плочицама
				* паркета и других подних облога од дрвета, покривање зидова дрветом
				* теписона и линолеумских подних покривача, укључујући и оне од гуме или пластичних маса
				* подних и зидних облога од тераца, мермера, гранита или шкриљца
				* тапета
		43.34		Бојење и застакљивање
				Обухвата:
				–унутрашње и спољашње бојење зграда
				–бојење осталих грађевина
				–застакљивање, постављање огледала и др.
				Не обухвата:
				–уградњу прозора, дел. 43.32
		43.39		Остали завршни радови
				Обухвата:
				–чишћење нових зграда након изградње
				–остале непоменуте завршне радове

			Не обухвата:
			– унутрашње декоратерске радове, дел. 74.10
			– унутрашње чишћење зграда и осталих грађевина, дел. 81.21
			– специјално унутрашње и спољашње чишћење зграда, дел. 81.22
	43.9		Остали специфични грађевински радови
		43.91	Кровни радови
			Обухвата:
			– подизање кровова
			– покривање кровова
			Не обухвата:
			– изнајмљивање машина и опреме за грађевинарство без руковаоца, дел. 77.32
		43.99	Остали непоменути специфични грађевински радови
			Обухвата:
			– специјализоване грађевинске радове који су заједнички за различите врсте грађевина а захтевају поседовање специјалних вештина или специјалне опреме:
			* изградњу темеља (фундирање), укључујући побијање шипова
			* постављање изолације против влаге и хидроизолација
			* уклањање влаге у зградама
			* копање окна
			* монтирање индустријски произведених челичних елемената које извођач радова није произвео
			* армирање
			* зидање опеком и каменом
			* монтирање и демонтирање скела и радних платформи, укључујући и рад на скелама и радним платформама узетим у закуп

				* подизање димњака, индустријских пећи и др.
				* извођење радова по специјалним захтевима, за које је неопходна вештина пењања и знање коришћења одговарајуће опреме, тј. рад на високим објектима
				– извођење подземних радова
				– изградњу спољних базена за пливање
				– чишћење паром, пескарење и слични радови на спољашности зграде
				– изнајмљивање кранова и друге опреме за изградњу која не може бити сврстана у специфични тип изградње, заједно с радницима
				Не обухвата:
				– изнајмљивање машина и опреме за изградњу или рушење без руковаоца, дел. 77.32
СЕКТОР Б				РУДАРСТВО
		08.1		Експлоатација камена, песка, глине и других сировина за грађевинске материјале
			08.11	Експлоатација грађевинског и украсног камена, кречњака, гипса, креде
				Обухвата:
				– експлоатацију, грубу обраду и сечење грађевинског и украсног камена (мермер, гранит, пешчар и др.)
				– ломљење и дробљење украсног и грађевинског камена
				– експлоатацију, дробљење и просејавање кречњака
				– експлоатацију гипса и анхидрита
				– експлоатацију креде и доломита
				Не обухвата:
				– експлоатацију сировина за хемијску индустрију и производњу минералних ђубрива, дел. 08.91
				– производњу калцинисаног доломита креча, дел. 23.52
				– резање, обликовање и глачање архитектонског камена ван каменолома, дел. 23.70

		08.12	Експлоатација шљунка, песка, глине и каолина
			Обухвата:
			–експлоатацију индустријског песка, грађевинског песка и шљунка
			–дробљење и просејавање шљунка
			–експлоатацију грађевинског песка
			–експлоатацију опекарске глине, ватросталне глине и каолина
			Не обухвата:
			–експлоатацију уљног (битуминозног, катранског) песка, дел. 06.10
СЕКТОР Ц			ПРЕРАЂИВАЧКА ИНДУСТРИЈА
	23.2		Производња ватросталних производа
		23.20	Производња ватросталних производа
			Обухвата производњу међуфазних производа од ископаних или извађених неметалних минерала као што су песак, шљунак, камен или глина.
			Обухвата:
			–производњу ватросталног малтера и бетона
			–производњу ватросталних керамичких производа:
			* термоизолационих керамичких производа од силикатног фосилног брашна
			* ватросталних цигли, блокова и плочица
			* ватросталних керамичких реторти, лонаца, муфова, изливника, цеви, лула и др.
			–производњу ватросталних предмета који садрже магнезит, доломит и хромит
	23.3		Производња грађевинских материјала од глине
		23.31	Производња керамичких плочица и плоча
			Обухвата:
			–производњу неватросталних керамичких подних и зидних плочица, мозаик-коцкица и др.

				–производњу неватросталних керамичких плоча и плочника
				Не обухвата:
				–производњу вештачког камена од пластичних маса (нпр. имитација мермера), дел. 22.23
				–производњу ватросталних керамичких производа, дел. 23.20
				–производњу подних облога од печене глине, дел. 23.32
				–производњу керамичких цигли и кровних плочица, дел. 23.32
		23.32	Производња опеке, црепа и грађевинских производа од печене глине	
				Обухвата:
				–производњу неватросталног грађевинског материјала од печене глине: опеке, црепова, цеви за димњаке и других цеви, одвода и др.
				–производњу подних блокова од печене глине
				Не обухвата:
				–производњу ватросталних керамичких производа, дел. 23.2
				–производњу неватросталних керамичких производа за друге потребе (осим за грађевинарство), дел. 23.4
		23.4	Производња осталих керамичких и порцеланских производа	
				Обухвата производњу финалних производа од руда и неметалних минерала као што су песак, шљунак, глина и камен.
		23.41	Производња керамичких предмета за домаћинство и украсних предмета	
				Обухвата производњу:
				–стоних керамичких производа и других керамичких производа за домаћинство
				–фигура и других украсних предмета од керамике
				Не обухвата:

				–производњу имитација накита од керамике, дел. 32.13
				–производњу керамичких играчака, дел. 32.40
		23.42	Производња санитарних керамичких производа	
			Обухвата:	
				–производњу санитарних керамичких производа (када, умиваоника, ве-це шоља итд.)
			Не обухвата:	
				–производњу ватросталних керамичких производа, дел. 23.20
				–производњу керамичког грађевинског материјала, дел. 23.3
		23.43	Производња изолатора и изолационог прибора од керамике	
			Обухвата:	
				–производњу керамичких електричних изолатора и изолационог прибора
			Не обухвата:	
				–производњу ватросталних керамичких производа, дел. 23.20
		23.44	Производња осталих техничких производа од керамике	
			Обухвата:	
				–производњу керамичких предмета за лабораторијске, хемијске и техничке сврхе
				–производњу керамичких делова за магнете
			Не обухвата:	
				–производњу вештачког камена (нпр. имитација мермера), дел. 22.23
				–производњу ватросталних керамичких производа, дел. 23.20
				–производњу керамичких грађевинских материјала, дел. 23.3

				–производњу керамичких изолационих материјала, дел. 23.43
		23.49	Производња осталих керамичких производа	
			Обухвата:	
				–производњу керамичких лонаца, судова и сличних производа који се користе за преношење или паковање производа
				–производњу непоменутих керамичких производа
			Не обухвата:	
				–производњу керамичких санитарних производа, дел. 23.42
				–производњу вештачких зуба, дел. 32.50
	23.5		Производња цемента, креча и гипса	
		23.51	Производња цемента	
			Обухвата:	
				–производњу клинкера и хидрауличног цемента, укључујући портланд-цемент, алуминијумски цемент, цемент од шљаке и суперфосфатни цемент
			Не обухвата:	
				–производњу ватросталног малтера и бетона, дел. 23.20
				–производњу готове и суво мешане бетонске смеше и малтера, дел. 23.63 и 23.64
				–производњу малтера, дел. 23.64
				–производњу производа од цемента, дел. 23.69
				–производњу цемента за зубарство, дел. 32.50
		23.52	Производња креча и гипса	
			Обухвата:	
				–производњу негашеног, гашеног и хидратисаног креча
				–производњу гипса и печених сулфата
				–производњу калцинисаног доломита

			Не обухвата:
			– производњу предмета од гипса, дел. 23.62 и 23.69
	23.6		Производња производа од бетона, цемента и гипса
		23.61	Производња производа од бетона намењених за грађевинарство
			Обухвата:
			– производњу производа од бетона, цемента или предмета од вештачког камена за употребу у грађевинарству:
			* опеке, плоча за поплочавање, блокова, панела, испуна, цеви, стубова и др.
			* монтажних грађевинских елемената за високоградњу и нискоградњу, од бетона, цемента или вештачког камена
			Не обухвата:
			– производњу ватросталног малтера, дел. 23.20
			– производњу готове бетонске смеше и малтера, дел. 23.63 и 23.64
		23.62	Производња производа од гипса намењених за грађевинарство
			Обухвата:
			– производњу производа од гипса за употребу у грађевинарству:
			* табли, плоча, панела и др.
		23.63	Производња свежег бетона
			Обухвата:
			– производњу свежег и суво мешаног бетона и малтера
			Не обухвата:
			– производњу ватросталног цемента, дел. 23.20
		23.64	Производња малтера
			Обухвата:

				–производњу малтера у праху
				Не обухвата:
				–производњу ватросталног малтера, дел. 23.20
				–производњу свежег, суво мешаног малтера и бетона, дел. 23.63
		23.65	Производња производа од цемента с влакнима	
				Обухвата:
				–производњу грађевинског материјала од биљних супстанци (дрвена вуна, слама, трска) које су агломерисане цементом, гипсом или другим минералним везивима
				–производњу азбест-цементних производа и производа с целулозним и сличним влакнима:
				* таласастих и других плоча, панела, црепова, цеви, резервоара, олука, корита, шоља, посуда, намештаја, оквира за прозоре и др.
		23.69	Производња осталих производа од бетона, гипса и цемента	
				Обухвата:
				–производњу осталих производа од бетона, цемента, гипса и вештачког камена:
				* кипова, предмета са удубљеним и испупченим рељефом, украсних посуда, жардињера, клупа и др.
		23.7	Сечење, обликовање и обрада камена	
		23.70	Сечење, обликовање и обрада камена	
				Обухвата:
				–сечење, обликовање и обраду камена за употребу у грађевинарству, на гробљима, у изградњи путева, за покривање кровова и др.
				–производњу камених столова и клупа
				Не обухвата:
				–активности које се обављају у каменоломима, као што је груба обрада камена, дел. 08.11
				–производњу млинског камења, брусног камења и

				сличных производа, дел. 23.9
--	--	--	--	------------------------------

•