



На основу чланова 240. до 267. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014, 13/2017 — одлука УСи 113/2017) у даљем тексту: Закон, Јавна медијска установа „Радио-телевизија Србије“, која обавља делатност од општег интереса, са седиштем у Београду, Таковска 10, коју заступа генерални директор и репрезентативни синдикати - Самостална синдикална организација Радио-телевизије Србије, Синдикат РТС-а „Независност“ и Независни струковни синдикат РТВ и филмских радника Србије, које представљају председници организација, закључују

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА
ЗА ЈАВНУ МЕДИЈСКУ УСТАНОВУ
"РАДИО-ТЕЛЕВИЗИЈА СРБИЈЕ"**

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором код послодавца (у даљем тексту: Колективни уговор) утврђују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених и послодавца Јавне медијске установе "Радио-телевизија Србије" (у даљем тексту: Послодавац), поступак закључивања Колективног уговора код послодавца, међусобни односи репрезентативних синдиката и Јавне медијске установе "Радио-телевизија Србије (у даљем тексту: потписници Колективног уговора) и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

У тренутку потписивања потписници овог Колективног уговора имају у виду потребу да се, на основама Закона о јавном информисању и медијима, Закона о електронским медијима и Закона о јавним медијским сервисима, очува стабилност у остваривању посебне друштвене улоге РТС, као републичког јавног медијског сервиса, не умањујући суштински стечена права и социјалну сигурност запослених.

Члан 2.

Запослени има права, обавезе и одговорности утврђене законом, овим Колективним уговором, Статутом, уговором о раду и другим актима Послодавца.

На права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада која нису уређена овим Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона, Статута и ратификованих међународних конвенција.

Члан 3.

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

Колективни уговор 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.

Члан 4.

Изузет од одредбе члана 3. овог Колективног уговора је генерални директор.

Права и обавезе генералног директора утврђују се посебним уговором који закључује генерални директор и Управни одбор Послодавца.

Члан 5.

Потписници Колективног уговора сагласни су да ће у оквиру својих овлашћења деловати ради обезбеђивања услова за целовиту примену одредаба овог Колективног уговора.

У случају наступања околности које отежавају или онемогућавају примену појединих одредаба овог Колективног уговора, потписници Колективног уговора обавезују се да ће њихове активности бити усмерене ка заштити сигурности радног односа запослених и опстанку Послодавца.

Члан 6.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених решењем одлучује генерални директор или запослени на кога је генерални директор писаним путем пренео овлашћења у складу са законом.

Уколико запослени има потребу да се за заштиту својих права обрати органима Послодаваца, односно судским или инспекцијским органима, генерални директор или

запослени кога он овласти, дужан је да му стави на увид сва документа потребна за заштиту његових права.

Члан 7.

Овај Колективни уговор закључен је на 3 године и не може се једнострано раскинути, односно отказати у целини или у појединим његовим одредбама.

Изузетно од става 1. овог члана, поједине одредбе се примењују за период утврђен овим Колективним уговором.

Потписници Колективног уговора се обавезују да ће активности за закључивање новог Колективног уговора започети 3 месеца пре истека рока важећег Колективног уговора.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 8.

Радни однос се заснива уговором о раду.

Уговор о раду закључује се у писаном облику. Потписује га генерални директор и лице које заснива радни однос, у довољном броју примерака, али не мање од три.

Уговор о раду се закључује на неодређено или одређено време.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца;
2. лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
4. назив и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;
6. врсту радног односа (на неодређено или одређено време)
7. трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
8. дан почетка рада;
9. радно време (пуно, непуно или скраћено);
10. новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
11. елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;

12. рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
13. трајање дневног и недељног радног времена.

Елементи за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог, рокови за исплату зараде и других примања на која запослени има право, као и трајање дневног и недељног радног времена, утврђени овим Колективним уговором не морају бити утврђени уговором о раду.

У уговору о раду мора бити назначен назив, датум закључивања и број овог Колективног уговора којим су уређена ова питања.

На права и обавезе које нису утврђене уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и Колективног уговора.

Члан 9.

Лице са којим се заснује радни однос за обављање одређених послова мора да испуњава услове предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова у ЈМУ РТС (у даљем тексту: Правилник).

У изради предлога Правилника учествује комисија састављена од представника Послодавца, уз прибављено мишљење репрезентативних синдиката, потписника овог Колективног уговора.

Правилник доноси генерални директор, а сагласност даје Управни одбор.

Послодавац се обавезује да репрезентативним синдикатима достави Правилник у року од 7 дана од дана доношења.

Правилником из става 1. овог члана утврђују се организациони делови код Послодавца, назив и опис послова, врста и захтевани степен стручне спреме, односно образовања, број извршилаца и други посебни услови за рад на тим пословима.

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

Члан 10.

Радни однос може се засновати на одређено време чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који, са прекидима или без прекида, не може бити дужи од 24 месеца.

Под прекидом из става 2. овог члана не сматра се прекид рада краћи од тридесет дана.

Радни однос на одређено време заснива се у складу са одредбама Закона.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање 5 радних дана по истеку времена за које је уговор закључен или ако је уговор закључен супротно одредбама Закона.

Члан 11.

Послодавац је обавезан да на писани захтев информише Управни одбор и репрезентативни синдикат о броју запослених.

Члан 12.

Пробни рад може да се уговори са новим запосленим, за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду, најдуже за период од 6 месеци по заснивању радног односа, у складу са Правилником.

Радну и стручну способност запосленог прате лица одређена одлуком генералног директора, која морају да имају исти степен стручне спреме, односно образовања као и лице чији се рад прати.

Генералном директору се подноси писани извештај о радним и стручним способностима запосленог, најкасније 10 радних дана пре истека пробног рада, на основу кога генерални директор доноси одлуку о наставку радног односа или доноси решење о отказу уговора о раду запосленом који није показао одговарајуће радне и стручне способности.

Пре истека времена за које је уговорен пробни рад, Послодавац или запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може да буде краћи од 5 радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Радни однос са непуним радним временом

Члан 13.

Радни однос може да се, изузетно, заснује на одређено или неодређено време, за рад са радним временом краћим од пуног радног времена (непуно радно време).

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

Послодавац је дужан да пре утврђивања послова са непуним радним временом, затражи мишљење репрезентативних синдиката. У захтеву је дужан да наведе разлоге за

утврђивање радних места са непуним радним временом. Репрезентативни синдикати су дужни да доставе мишљење у року од 5 радних дана од дана добијања захтева.

Члан 14.

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

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

Члан 15.

Запослени који ради са непуним радним временом код Послодавца, може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог Послодавца и на тај начин, оствари пуно радно време.

Члан 16.

Послодавац је дужан да по утврђивању потребе за попуну слободних радних места утврђених Правилником, а пре распоређивања запослених или објављивања огласа за попуну радних места у средствима јавног информисања, истакне на огласној табли интерни оглас за попуну радних места са пуним или непуним радним временом, у коме је наведен рок за пријаву, не краћи од 5 радних дана.

Захтев запосленог који може да садржи и захтев за прелазак на пуно или непуно радно време, Послодавац је дужан да размотри и да запосленог писаним путем обавести о донетој одлуци.

Уколико Послодавац није попунио слободна радна места на основу процедуре наведене у ставу 1. и 2. овог члана, слободна радна места може да огласи у средствима јавног информисања.

Члан 17.

Радни однос са приправником може се засновати само ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено Правилником, односно на послове за које није предвиђено радно искуство дуже од трајања приправничког стажа.

Приправнички стаж траје:

1. за послове где је предвиђено високо образовање на студијама првог и другог степена у трајању од најмање четири године, односно на основним студијама у

- трајању од најмање четири године и за послове где је предвиђено високо образовање на студијама првог степена у трајању од три године или више образовање (по старом: VIII, VII/II, VII/I, VI) - од шест месеци до годину дана;
2. за послове где је предвиђено средње образовање у четворогодишњем трајању (IV), односно специјалистичко образовање (V) након стеченог средњег образовања, за послове где је предвиђен III степен, односно средње образовање у трогодишњем трајању или ниже образовање - до три месеца.

Уговором о раду утврђује се дужина приправничког стажа.

За време трајања приправничког стажа, приправник има право на зараду у висини од 80% од зараде утврђене за послове за које се приправник оспособљава, као и сва друга права по основу радног односа.

Приправник заснива радни однос на неодређено или одређено време.

Уговором о раду утврђују се услови под којима приправник заснива радни однос.

Уговором о раду може се утврдити обавеза приправника да полаже приправнички испит пред комисијом коју формира генерални директор, и која је пратила рад приправника за време приправничког стажа.

Генерални директор одређује начин полагања приправничког испита.

Члан 18.

За време трајања радног односа, генерални директор може понудити запосленом закључивање уговора о раду под измењеним условима, закључивањем анекса уговора о раду. Запослени може бити премештен да обавља све послове који одговарају његовом степену стручне спреме, знању и другим способностима, ако то захтевају потребе процеса и организације рада, и то у једном од следећих случајева:

1. кад је у процесу рада потребно успешније и ефикасније обављање одређених послова,
2. ради потпунијег коришћења радних способности запослених,
3. кад престане потреба за радом запосленог на одређеним пословима,
4. кад дође до промене у организацији и технологији рада,
5. кад се трајније смањи обим посла код послодавца,
6. кад се отворе нови послови у процесу рада,
7. ради отклањања поремећених односа у процесу рада,
8. кад запослени то захтева, ако се тиме задовољавају потребе процеса рада,
9. замене одсутног запосленог,

10. за време ванредног стања и елементарне непогоде у смислу Закона о смањењу ризика од катастрофа и управљању ванредним ситуацијама („Сл. гласник РС“ бр. 87/2018), Послодавац може путем Анекса Уговора о раду омогућити запосленима обављање послова ван просторија послодавца, на свим радним местима на којима је могуће организовати такав рад у складу са Колективним уговором и Уговором о раду.

Упућивање запослених, у претходном ставу, могуће је и путем Решења Послодавца, а максимално трајање обављања послова ван просторија Послодавца, ограничено је најдуже до престанка ванредног стања, односно елементарне непогоде.

Основна зарада запосленог који ради ван просторија Послодавца не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде запосленог који ради на истим пословима у просторијама Послодавца, а одредбе Закона о раду и Колективног уговора о распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду, одморима и одсуствима примењује се и на Уговор о раду за обављање послова ван просторија Послодавца.

У случају да запослени старији од 60 година буде распоређен на друге послове, задржава основну зараду посла са којег је распоређен, уколико је то за њега повољније, осим у случајевима повреде радне дисциплине, односно радних обавеза.

Члан 19.

Уз анекс уговора о раду Послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење - Понуду, која садржи: разлоге за понуђени анекс, рок у коме запослени треба да се изјасни, који не може да буде краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора о раду.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључење анекса уговора о раду ако се не изјасни у року из става 1. овог члана.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују запослени и Послодавац.

Члан 20.

Одредбе члана 19. Колективног уговора не примењују се у следећим случајевима:

- закључења анекса уговора о раду на иницијативу запосленог, и

- измене личних података о запосленом и података о Послодавцу и других података којима се не мењају услови рада, на основу одговарајуће документације.

Члан 21.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може привремено да буде премештен на друге одговарајуће послове на основу решења послодавца, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

Члан 22.

Запосленом са инвалидитетом, односно запосленом са измењеном радном способношћу (преквалификацијом или доквалификацијом) и запосленом који обавља послове код којих постоји опасност од настанка инвалидности, генерални директор понудиће анекс уговора о раду на одговарајућим пословима, у складу са одговарајућом медицинском документацијом, којом је утврђена измена радне способности запосленог.

Запосленом са инвалидитетом, односно запосленом са измењеном радном способношћу се обезбеђују послови у складу са његовом преосталом радном способношћу на основу анекса уговора о раду.

Члан 23.

Запослени може привремено или трајно да буде премештен на рад из једног места у друго, само уз своју сагласност.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени може бити премештен на рад код истог Послодавца, из једног у друго место, без свог пристанка:

1. ако је делатност Послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта Послодавца, односно његовог организационог дела у складу са актима Послодавца
2. ако је удаљеност од места на коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км у једном правцу или су место рада и место у које се запослени премешта на територији исте општине, односно града, а организован је редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена је накнада превоза у висини цене превоза у јавном саобраћају.

Запослена жена, за време трудноће или са дететом предшколског узраста и запослени код кога је утврђена инвалидност друге категорије, не могу да буду премештени у смислу става 2. овог члана.

III РАДНО ВРЕМЕ

Члан 24.

Пуно радно време, по правилу, износи 40 часова недељно, али не краће од 36 часова, а за запосленог млађег од 18 година 35 часова недељно.

По правилу радни дан траје 8 часова, а радна недеља 5 радних дана.

Генерални директор својом Одлуком утврђује почетак и распоред радног времена дневно, односно недељно.

Члан 25.

Запослени раде једнократно, двократно по сменама, по радном задатку, по радном задатку из радног налога и по радној обавези.

Рад у сменама је организација рада код Послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чеми измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног дела дана или недеље.

Запослени који ради у сменама је запослени који код Послодавца код кога је рад организован у сменама посао обављају у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

Процесе рада за рад по сменама одређује генерални директор својом одлуком, а распоред смена и запослених по сменама надлежни руководилац, најмање 7 дана пре почетка рада. Припрема за рад и рад у смени трају по правилу 8 часова.

Генерални директор, или лице које овласти, својом одлуком одређује запослене који раде по радној обавези и обим радне обавезе који одговара радном времену од 40 часова недељно.

Обрачун радних часова обавља се месечно за све облике рада из овог члана, као и за прерасподелу радног времена.

Члан 26.

Распоред радног времена по сменама и екипама, допунски рад, непуно радно време, скраћено радно време, рад дужи од пуног радног времена, распоред радног времена и ноћни рад уређује генерални директор својом одлуком, у складу са Законом, овим Колективним уговором и Прилогом број I овог колективног уговора о радном времену.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 27.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор, недељни одмор, годишњи одмор и право на плаћено и неплаћено одсуство у складу са Законом и овим Колективним уговором.

Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор

Члан 28.

Запослени користе дневни одмор у складу са Законом и Прилогом I овог Колективног уговора.

Време коришћења одмора у току дневног рада утврђује непосредни руководиоцац.

Запослени који ради најмање 6 часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута. Запослени који ради дуже од 10 часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, коме се додаје време дневног одмора, а ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора непосредни руководиоцац мора да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

Потребу да запослени ради на дан недељног одмора, уколико то није предвиђено планом рада за тај део процеса рада, утврђује и наређује одговорни руководиоцац.

Запосленима који раде на пословима контроле, мерења и одржавања уређаја и објеката, снимања ТВ филмова, ТВ драма, серија и осталих продукцијских пројеката дневни одмор између два узастопна радна дана обезбеђује се у умањеном обиму, зависно од прерасподеле, по завршетку одређеног посла односно смене, али не мање од 11 часова дневно, у складу са Законом.

Годишњи одмор

Члан 29.

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

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуству са рада уз накнаду зараде.

Запослени се не може одрећи права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа, у складу са законом и Колективним уговором.

Ако то захтевају потребе посла (сложени програмски пројекти, ванредне ситуације), Послодавац може да одлучи о измени плана коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију и сагласност запосленог, што ће се констатовати појединачним актом.

Члан 30.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава:

1. по основу резултата рада - до 5 радних дана,
2. по основу услова рада, под којима се обављају послови - до 4 радна дана,
3. по основу стажа осигурања, за сваких пуних пет година стажа осигурања - по 1 радни дан,
4. особи са инвалидитетом и војном инвалиду - 3 радна дана,
5. самохраном родитељу са дететом - до 10 година живота 2 радна дана,
6. родитељу који има више од троје деце - до 14 година живота 2 радна дана.

Члан 31.

Дужина и време коришћења годишњег одмора утврђује се планом коришћења годишњег одмора који доноси генерални директор, најкасније до 30. априла текуће године.

Предлог плана коришћења годишњих одмора сачињавају непосредни руководиоци у складу са природом и организацијом посла, уз претходну консултацију запослених.

Решење о коришћењу годишњег одмора доставља се запосленом, најкасније 15 дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, изузев ако сам запослени захтева коришћење годишњег одмора у краћем року, а Послодавац се са захтевом сагласи, у ком случају Послодавац може решење о годишњем одмору доставити и непосредно пре почетка коришћења годишњег одмора.

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

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, 5 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, у ком случају је дужан да запосленом надокнади стварно настале трошкове због измене времена коришћења годишњег одмора.

О прекиду коришћења годишњег одмора Послодавац је дужан да изда решење.

Члан 32.

Годишњи одмор користи се једнократно или у више делова.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање 2 радне недеље непрекидно, до 31. децембра текуће године, а други део (у целости или у деловима) најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 33.

Ако се запослени разболи у току коришћења годишњег одмора, време одобреног боловања не урачунава се у годишњи одмор.

Плаћено одсуство

Члан 34.

Запослени има право на плаћено одсуство у једној календарској години до седам радних дана у следећим случајевима:

1. ступање запосленог у брак – 5 радних дана,
2. порођај супруге – 5 радних дана, а у случају порођаја другог члана уже породице 2 радна дана,
3. припрема за ступање у брак члана уже породице – 3 радна дана,
4. смрт родитеља или брата или сестре брачног друга, или смрт лица које живи у заједничком породичном домаћинству – 5 радних дана,
5. селидба сопственог домаћинства – 3 радна дана,
6. заштита и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама – 3 радна дана,
7. учешће на спортском такмичењу, које организује Синдикат или учешће на семинарима и сличним активностима које организују органи Синдиката ван предузећа (територијални или грански) – до 5 радних дана

Кад поново наступе околности утврђене ставом 1. овог члана, генерални директор може одобрити коришћење плаћеног одсуства, у једној календарској години, дуже од броја дана, предвиђених у ставу 1. овог члана.

Запослени има права на плаћено одсуство приликом одласка у пензију, у трајању од 30 календарских дана.

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

1. тежа болест члана уже породице – 7 радних дана
Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ.
2. смрт члана уже породице – 5 радних дана,
3. добровољно давање крви – 2 узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви.

Члан 35.

Запосленом се може одобрити и плаћено одсуство са рада у једној календарској години, ако би то било корисно за обављање послова на којима запослени ради или које би могао да обавља, у следећим случајевима:

1. полагање дипломског испита у вишим школама и на факултету - до 30 радних дана,
2. полагање правосудног испита - до 3 месеца,
3. полагање магистарског или докторског испита - до 3 месеца,
4. учешће на међународном такмичењу које траје дуже од 5 радних дана, а најдуже за време трајања такмичења, у функцији репрезентовања ЈМУ РТС.

Решење о одобрењу и дужини одсуства са рада из става 1. овог члана на захтев запосленог доноси Генерални директор или лице које он овласти.

Неплаћено одсуство

Члан 36.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство, под условом да то не омета процес и организацију рада у случају:

1. стручног усавршавања, односно образовања, уколико га није упутио Послодавац, ако би то било корисно за обављање послова на којима запослени ради или које би могао да обавља,
2. на захтев организације, односно установе, ради учешћа запосленог у културно-уметничким или спортским приредбама,
3. ради лечења члана уже породице запосленог,

4. за обављање неодложних приватних послова.

Послодавац може запосленом на његов захтев да одобри одсуство са рада без накнаде зараде.

Решење о одобравању и дужини одсуства са рада без накнаде зараде на захтев запосленог доноси Генерални директор или лице које он овласти.

V БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ (БЗР)

Члан 37.

Права, обавезе и одговорности Послодавца и запослених из области безбедности и здравља на раду (БЗР), поступак избора и начина рада представника запослених и Одбора за БЗР, процена професионалних ризика и рад на радном месту са повећаним ризиком, оспособљавање запослених, средства личне заштите, заштита од злостављања на раду, осигурања запослених, решавање спорова, регулисано је у Прилогу VI, Колективног уговора.

VI ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 38.

Запослени има право на одговарајућу зараду која је утврђена у складу са Законом овим Колективним уговором и уговором о раду.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности коју остварује код Послодавца.

Зараду у смислу става 1 овог члана, чини зарада коју је запослени остварио за обављени посао и време проведено на послу, увећана зарада, накнада зараде и друга примања, осим накнаде трошкова и других примања из чланова 51. до 53. овог Колективног уговора.

Зарада запосленом исплаћује се у новцу.

Члан 39.

Послодавац је обавезан да запосленом за пуно радно време и просечну успешност у обављању послова обезбеди зараду која не може бити нижа од основне зараде посла на који је распоређен.

Просечна успешност се утврђује на основу квалитета и обима програма и других радних задатака, продуктивности и економичности.

Запослени је дужан да о обављеним пословима сачињава месечне радне листе.

Успешност рада запосленог оцењује руководиоца пословне јединице, на основу предлога руководиоца процеса рада у организационом делу у коме је запослени радио у месецу за који се оцењује успешност рада.

Предлог процента увећања, односно умањења зараде може дати и руководиоца организационе целине за коју је запослени радио тај месец, уз сагласност одговорног руководиоца запосленог, а одлуку доноси генерални директор, односно лице које он овласти.

Послодавац је обавезан да донесе стандарде и нормативе рада, односно мерила за утврђење радног учинка запослених, уз претходно прибављено мишљење репрезентативних синдиката, у року од шест месеци од дана потписивања овог Колективног уговора.

Основна зарада за најједноставнији посао

Члан 40.

Потписници Колективног уговора обавезно утврђују, потписивањем Прилога III Колективног уговора, основну зараду за најједноставнији посао за следећу годину најкасније до новембра текуће године, за временски период који не може бити дужи од годину дана.

При утврђивању основне зараде за најједноставнији посао полази се од:

1. цене рада за најједноставнији посао, усклађене са растом трошкова живота и просечне зараде у Републици,
2. планираних и остварених пословних финансијских резултата,
3. процента раста сопствених прихода у односу на план.

Основна зарада за најједноставнији посао не може бити нижа од претходне, изузев у случају настанка околности из члана 42. став 1. тачка 2. Колективног уговора.

Члан 41.

Основна зарада за најједноставнији посао утврђује се Прилогом број III овог Колективног уговора о основној заради.

Основна зарада за најједноставнији посао утврђује се за коефицијент 1.

Члан 42.

Учесници овог Колективног уговора могу покренути иницијативу за уговарање нове основне зараде за најједноставнији посао, пре истека рока за који је основна зарада уговорена, и то:

1. ако порасту трошкови живота преко 3% у односу на дан уговарања цене рада која је на снази,
2. ако дође до великих економских промена које су од битног утицаја за финансијско пословање и поремећаја у пословању које онемогућује исплату зарада на основу уговорене цене рада.

Уговорне стране се обавезују да приступе преговарању о изменама основне зараде у року од 10 дана од пријема писаног, образложеног предлога стране која предлаже преговоре.

Члан 43.

Основна зарада послова утврђује се тако што се основна зарада за најједноставнији посао помножи коефицијентом тог посла.

Коефицијент за утврђивање цене посла који запослени обавља садржи све елементе који утичу на основну зараду, и то: врста и значај, сложеност посла, степен одговорности у раду, услови рада и стручна спрема, а на основу Правилника о организацији и систематизацији послова.

Послови код Послодавца разврстани су у групе од I до VII на основу којих је утврђен коефицијент посла.

Члан 44.

Генерални директор може запосленом који се истиче знањем и радним способностима, за додатне и сложене послове повећати коефицијент до 35% од вредности послова које запослени обавља.

У смислу става 1. овог члана, генерални директор може до 20% запослених повећати коефицијенте у одређеним занимањима и професијама.

Одбор за праћење примене и тумачење Колективног уговора дужан је да квартално врши анализу примене члана 44. и да је заједно са мишљењем достави Послодавцу и потписницима Колективног уговора.

Члан 45.

Одговорни уредници редакција, уредници рубрика, уредници програмских блокова или сложених емисија, шеф ДЕСК-а, руководиоци сектора, одељења, служби, одсека, вође смена, вође екипа и руководиоци других организационих облика који су утврђени актом о систематизацији послова и задатака у пословним јединицама или програмима, имају коефицијент највише вреднованог посла у организационом делу којим руководе, увећан за коефицијент одговорности за руковођење.

Генерални директор може увећати коефицијент по основу одговорности за руковођење до једног коефицијента, на предлог директора Медија, главног и одговорног уредника, директора пословних јединица и извршних директора сектора.

Запосленом, који руководи запосленима са нижим степеном школске спреме, утврђује се коефицијент по основу школске спреме коју има и додаје коефицијент по основу одговорности за руковођење.

Члан 46.

Новчани износ основне зараде за поједине послове израчунава се тако што се утврђени износ цене рада за најједноставнији посао помножи са коефицијентом посла утврђеним у складу са Прилогом II овог Колективног уговора.

На основну зараду, поред осталих елемената зараде, за успешност у послу већу од просечне, може се додати део зараде по основу успешности у обављању послова (стимулативни део зараде) у одговарајућем проценту, од укупно планиране масе средстава за зараде.

Од укупних средстава утврђених за зараде, Послодавац може издвојити месечни износ до 10% за стимулативни део зараде.

Стимулативни део зараде, начин утврђивања и његов износ уређује се посебним Правилником о награђивању запослених који доноси генерални директор, уз прибављено мишљење репрезентативних синдиката. Рок за доношење овог Правилника је 60 дана од потписивања Колективног уговора.

На захтев репрезентативног синдиката Послодавац је у обавези да његовом овлашћеном представнику достави информацију о укупним средствима издвојеним за стимулативни део зараде.

У случају повећања обима послова везаних за посебно значајне програмске пројекте и ванредне догађаје који нису обухваћени редовним планом, а који захтевају додатно ангажовање запослених, Послодавац може, уз писану заједничку сагласност репрезентативних синдиката потписника овог Колективног уговора, за стимулативни део зарада издвојити највише 30% од укупно утврђених средстава за зараде за период у коме је настао повећан обим послова на таквим пројектима.

Обрачун зараде

Члан 47.

Послодавац је дужан да запосленом достави месечни обрачун при свакој исплати зараде и накнаде зараде, најкасније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун зараде из добити обавља се по годишњем обрачуну.

Члан 48.

Месечна зарада може се исплатити у деловима или одједном, с тим што се први део исплаћује до 15. у месецу, а други део најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Први део месечне аконтације не може бити нижи од 40% утврђене цене рада.

За време трајања пандемије свих заразних болести укључујући и пандемију заразне болести Covid 19 изазване вирусом SARS-COV-2, Послодавац ће у складу са превентивним мерама за спречавање појаве и ширења епидемије заразне болести, исплаћивати месечну зараду запосленима једном месечно у целости, најкасније до 28.-ог у месецу, за претходни месец.

Члан 49.

Коначни обрачун зараде са уплаћеним порезима и доприносима за сваког запосленог, доставља се запосленом почетком године за претходну годину, без обзира на време које је запослени у току године провео на раду.

Увећана зарада

Члан 50.

Запослени има право на увећану зараду и то:

1. за рад на дан државног и верског празника - 120%,
2. за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању цене рада – 30%,
3. за рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) – 30%,
4. за сваку годину рада остварену у радном односу, увећану за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем – 0,5%,
5. за рад недељом – 20% на вредност радног часа запосленог у том месецу,

6. за рад на висини преко 10 метара – 100% на вредност редовног часа рада запосленог у том месецу, с тим што се, засваких нових 10 метара, увећава за 10% на вредност редовног часа рада запослених у том месецу,
7. за рад на ратним подручјима у зони борбених дејстава – 300% на вредност редовног часа рада запосленог у том месецу,
8. за повећан ризик, екстремне и акцидентне ситуације - 50% на вредност редовног часа рада запосленог у том месецу,
9. за рад са "стедикем" камером – 50% на вредност редовног часа рада запосленог у том месецу.
10. за рад у сменама – 20%.

Утврђено увећање исплаћује се само за време рада запосленог у условима због којих му увећање припада.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде, у смислу овог члана, по више основа, проценат увећања не може бити нижи од збира процента по сваком од основа увећања.

Члан 50а.

1. За време трајања пандемије свих заразних болести, укључујући и пандемију заразне болести Covid 19 изазване вирусом SARS-COV-2, Послодавац може, уколико финансијске могућности дозвољавају, да исплати увећану зараду запосленима до 50% по дану који су провели у просторијама Послодавца или на терену, за шест месеци уназад, запосленима који су обављали рад у складу са планом и распоредом рада, у пословним просторијама и на терену. Запослени стиче право по основу рада на увећану зараду, због излагања додатном ризику од заражавања заразном болести током пандемије.

2. Исплата увећане зараде запосленима по овом основу, исплаћиваће се кумулативно на шестомесечном нивоу, на основу Одлуке генералног директора ЈМУ РТС.

3. Примена овог члана вршиће се ретроактивно и то за период од шест месеци пре ступања на снагу Анекса V Колективног уговора код послодавца за ЈМУ РТС бр. 184 од 23.03.2018. године.

Накнада зараде

Члан 51.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада, у висини просечне зараде у предходних дванаест месеци, а у складу са Законом, у следећим случајевима:

1. коришћење годишњег одмора,
2. коришћење плаћеног одсуства,
3. престанак рада пре истека отказног рока,
4. одсуствовање са рада у дане државног и верског празника,
5. за време војне вежбе,
6. одазивање на позив државног органа.

Члан 52.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада, због привремене спречености за рад до 30 дана, у висини од:

1. 80% од просечне зараде у предходних дванаест месеци, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада,
2. 100% од просечне зараде у предходних дванаест месеци, ако је она проузрокована професионалном болешћу или повредом на раду и накнада запосленој трудници за време привремене спречености за рад због болести или компликација са трудноћом.

Послодавац је дужан да запосленом за време одсуствовања са рада, због прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, обезбеди накнаду зараде у висини од 60% од просечне зараде у претходних дванаест месеци, а најдуже 45 радних дана у календарској години, или дуже у складу са Законом.

Члан 52а.

1. Запосленима који привремено одсуствују са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контакта са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације, Послодавац ће обезбедити право на накнаду зараде у висини од 100% основа за накнаду зараде.

2. Послодавац ће остваривање права из става 1. овог члана обезбедити запосленима на следећи начин:

1) за првих 30 дана одсуства са рада, висину накнаде зараде исплате из својих средстава;

2) почев од 31. дана одсуства са рада, висину накнаде зараде исплате тако што ће из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописани износ

накнаде зараде, а из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде.

3. Одсуство са рада из става 1. овог члана закључка запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Члан 53.

Послодавац је дужан да обезбеди накнаду зараде запосленом који ће због технолошких, економских и организационих промена бити проглашен вишком запослених, док не оствари једно од права утврђених Законом и овим Колективним уговором.

Запосленом у овом случају припада накнада у висини зараде коју би остварио на пословима које је обављао.

Обавеза Послодавца из става 1. и 2. овог члана постоји, ако Законом или на закону заснованим општим актима није прописано да право на ову накнаду запослени остварује код организације за пензијско, инвалидско и здравствено осигурање, односно из других средстава.

Друга примања

Члан 54.

Запослени има право на примања по основу регреса за коришћење годишњег одмора у висини од 2 500,00 месечно (брuto), под условом да на њега има право најмање 20 радних дана, а сразмеран део примања по основу регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на његово коришћење у трајању краћем од 20 радних дана.

Регрес за годишњи одмор исплаћује се месечно, а може и у целости што се утврђује сагласношћу потписника овог Колективног уговора.

Члан 55.

Запослени има право на примања за месечну исхрану у току рада (топли оброк) у висини од 400 динара дневно (брuto) ,почев од зараде за април 2021. године.

Примања из става 1. овог члана припадају запосленом само за дане проведене на раду.

Накнада за иновације, рационализацију и друге видове стваралаштва

Члан 56.

Запосленом који иновацијом, рационализацијом или другим видом стваралаштва у раду доприноси повећању добити Послодавца припада накнада зараде по том основу.

Стваралачки рад код Послодавца може се испољити :

1. у изузетним активностима у вези реализације програма,
2. иновацијом у техници, организацији рада и пословања које има трајни карактер,
3. иновацијама које доприносе снижавању трошкова производње, емитовања програма, смањења трошкова материјала, енергије, техничким и технолошким унапређењима процеса рада,
4. другим видовима креативног и стваралачког рада који доприносе повећању добити предузећа.

Иницијативу за оцену и исплату накнаде зараде из става 1. и 2. овог члана даје запослени или непосредни руководиоцац, а одлуку о висини и времену исплате доноси генерални директор.

Накнада по основу стваралаштва исплаћује се периодично или годишње, из средстава која представљају повећање добити.

Износ накнаде уређује се посебним уговором између запосленог и генералног директора, али не може бити мањи од 10% годишње добити по основу иновације, рационализације или других видова стваралаштва.

Накнада трошкова

Члан 57.

Запослени има право на:

1. Накнаду трошкова превоза у јавном превозу, ради одласка на рад и повратак са рада у висини пуне цене превоза.

Запосленом се признају трошкови најниже цене јавног превоза до удаљености од 50 км од седишта Послодавца или места рада до места

становања и обратно.

2. Дневницу за службено путовање у иностранство у износу прописаном Прилогом V овог Колективног уговора.
3. Дневницу за службенопутовање у земљи у висини неопорезованог износа, а уколико финансијске могућности Послодавца дозвољавају може се утврдити већа накнада за исхрану на службеном путу од неопорезованог износа. Запосленима се према приложеном хотелском рачуну, неће признати трошкови преноћишта и доручка за хотеле прве категорије (5 звездица и више).
Запосленом коме је обезбеђен смештај и исхрана, дневница за службено путовање у земљи и иностранству, умањује се за 70%.
4. Накнада трошкова превоза сопственим аутомобилом у службене сврхе у висини 30% цене горива помножено утрошеном количином горивом на име амортизације аута и накнаду трошкова горива по рачуну.
5. Дневна накнада за трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, и накнада трошкова смештаја и исхране ако нису обезбеђени.
- 6.

Накнада за исхрану у току рада, дневница за службена путовања и накнада за трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) међусобно се искључују.

Генерални директор својом одлуком одређује висину дневнице.

Члан 58.

Запосленом који је на службеном путовању припада цела дневница за свака 24 часа проведена на службеном путу, и за остатак времена који је преко 12 часова.

Време проведено на службеном путу започиње поласком из седишта послодавца и завршава повратком запосленог у седиште Послодавца.

Пола дневнице припада запосленом за остатак времена преко 24 часа уколико је остатак 12 и мање часова, а дужи од 8 часова.

Пола дневнице припада запосленом када му службено путовање траје укупно 12 и мање часова, а дуже од 8 часова.

Аконтација за службени пут исплаћује се дан раније, у висини која одговара трајању службеног пута и осталим трошковима путовања (трошкови превоза и смештаја).

Примљену аконтацију запослени је дужан да правда у року од 3 дана по повратку са службеног пута, при подношењу путног налога. У противном, неоправдана аконтација биће обустављена од следеће зараде запосленог на основу изјаве коју потпише.

Члан 59.

Послодавац се обавезује да запосленом исплати и обезбеди:

1. Отпремнину при одласку у пензију у висини од три зараде коју је запослени остварио у последњем месецу рада или три просечне зараде код Послодавца, ако је то за запосленог повољније.
2. Једнократну новчану помоћ породици за рођење детета у висини од 1,5 просечне зараде код Послодавца за претходних 6 месеци.
3. Накнаду деци преминулих запослених и деци преминулих запослених који су отишли у инвалидску пензију из радног односа у ЈМУ РТС, до поласка у основну школу, односно за време трајања редовног школовања и то:
 - предшколској деци, деци до завршетка основне школе и ученицима средњих школа - 20% просечно исплаћене зараде код Послодавца за претходних 6 месеци,
 - студентима виших школа и факултета - 30% просечне исплаћене зараде код Послодавца за претходних 6 месеци.

У прилогу VII Колективног уговора су детаљније утврђени услови.

4. Трошкове сахране породици преминулог запосленог, као и преминулог члана уже породице, у висини до неопорезивог износа погребних услуга. Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца и родитељи запосленог.
5. Колективно осигурање запослених које се утврђује Прилогом број IV овог Колективног уговора.
6. Стварне трошкове рехабилитације запосленог, настале као последица повреде на раду или професионалне болести, изнад трошкова који падају на терет Фонда за здравствено осигурање.
7. Јубиларну награду за навршених првих 10 година рада у висини једне месечне зараде, а после сваких нових навршених 10 година рада, још по једна просечна зарада, с тим што за навршених 35 година рада припада 3,5 месечне зараде, по запосленом код Послодавца за претходних 6 месеци. Јубиларним годинама сматра се непрекидни радни стаж у Радио-телевизији Београд, Нови Сад, Приштина, односно ЈП Радио-телевизији Србије од 10, 20, 30 и 35 година.

Право на јубиларну награду имају и запослени који су имали неплаћено одсуство и мировање радног односа краће од три месеца, одслужење војног рока и време привременог упућивања запосленог на рад код другог Послодавца.

Јубиларна награда исплаћује се са коначним обрачуном зараде за месец у коме је запослени испунио услов за стицање тог права.

8. Награду поводом јубилеја (годишњице) Радио Београда, Телевизије Србије која се додељује заслуженим појединцима за вишегодишњи рад, стваралаштво и допринос квалитету програма ЈМУ РТС, на основу Правилника о додели годишњих награда који доноси Управни одбор ЈМУ РТС.

Члан 60.

Послодавац може запосленом исплатити, уколико економске могућности дозвољавају и:

1. Солидарну помоћ због дуже и теже болести запосленог или члана уже породице (брачни друг и деца) због рехабилитације и инвалидности до висине на коју се не плаћају порези и доприноси у складу са Законом.
2. Запосленој, због вантелесне оплодње или запосленом на име вантелесне оплодње супруге, једанпут се додељује помоћ, под условом да не прелази 45 година живота.
3. Солидарну помоћ запосленом због уништења или оштећења имовине услед елементарних непогода и других ванредних догађаја.
4. Трошкове набавке новогодишњих пакетића, деци запослених до навршене 12 године старости, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.
5. Солидарну помоћ у висини која се посебно не опорезује, у случају смрти запосленог или члана уже породице (брачног друга и деце).
6. Трошкове за набавку лекова, за запосленог или за члана уже породице, према приложеном оригинал рачуну, у висини до неопорезивог износа.
7. Трошкове лекарске интервенције и лечење у иностранству или набавку посебних помагала за запосленог или члана његове уже породице, по одлуци Управног одбора на предлог Послодавца.
8. Солидарну помоћ запосленом као и брачном другу и деци преминулог запосленог, који се налазе у тешком материјалном положају и то:
 - 1,5 просек зараде у РТС исплаћене у претходном месецу, ако се даје у једнократном износу, у току једне календарске године или
 - 0,5 просека зараде у РТС исплаћене у претходном месецу, ако се даје у месечним ратама, с тим што се може исплаћивати највише три месеца у току једне календарске године.
9. Пригодан поклон или динарску исплату поводом 8. марта запосленим женама до 15% зараде исплаћене у претходном месецу.
10. Једнократну солидарну помоћ пензионеру који се налази у тешком материјалном положају.
11. Празнични поклон до висине неопорезивог износа.
12. Солидарну помоћ породицама запослених који су погинули у НАТО бомбардовању 1999. године.
13. Награду поводом јубилеја ЈМУ РТС.
14. Солидарну помоћ за ублажавање неповољног материјалног положаја запосленог.

Члан 61.

Одлуку о исплати средстава из члана 59. став 1. тачка 1, 5. и 7. и члан 60. став 1. тачка 4, 9, 11, 12, 13 и 14. доноси генерални директор.

За члан 60. став 1. тачка 13. и 14. неопходна је и сагласност репрезентативних синдиката.

За све остале тачке из члана 59. и 60. Одлуку о исплати средстава доноси генерални директор.

Предлог о висини средстава из става 3. овог члана, која се исплаћују припрема стручна надлежна служба, а утврђује га посебна Комисија за стандард запослених коју именује Управни одбор РТС-а.

Комисија из става 4. овог члана има шест чланова, од којих су три представници Послодаваца, а три представници репрезентативних синдиката.

Комисија, на основу поднете иницијативе и Одлуке Генералног директора доноси предлог о висини новчаних средстава у року од 30 дана од дана доношења Одлуке.

VII ОБРАЗОВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 62.

Послодавац је дужан да, у складу са променама процеса рада и техничко технолошким усавршавањем, организује стално стручно оспособљавање и усавршавање запослених, како би запослени могао остваривати предвиђене резултате рада и очекивани квалитет.

Сваки запослени има право и обавезу да у току рада стално усавршава своје стручне и радне способности, у складу са захтевима послова и под условима утврђеним овим Колективним уговором и Правилником о стручном усавршавању.

Послодавац је дужан да запосленима обезбеди услове за образовање, усавршавање, стално праћење и набавку стручних публикација и литературе, превода стручне документације и друго.

Члан 63.

Ради стицања стручног образовања и усавршавања Послодавац може упутити запосленог на:

- школовање,
- доквалификацију
- преквалификацију,
- специјализацију,

- курсеве,
- семинаре и саветовања.

У случају дефицитарног стручног кадра Послодавац обезбеђује стручњаке путем стипендирања и других видова кредитирања редовних студената.

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

Члан 64.

О упућивању запослених на један од облика стручног усавршавања (образовања) одлучује генерални директор, у складу са Правилником о стручном усавршавању.

Правилником из става 1. овог члана утврђују се критеријуми по којима се упућују запослени на стручно усавршавање, права запослених на плаћено одсуство и на трошкове школовања као и обавеза запослених према Послодавцу.

У изради предлога Правилника о стручном усавршавању, кога доноси генерални директор, учествују и репрезентативни синдикати, предлозима и сугестијама.

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 65.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује генерални директор или лице које овласти, у складу са законом и овим Колективним уговором.

Члан 66.

Поступак утврђивања штете и других потребних елемената покреће генерални директор решењем, најкасније у року од 30 дана од дана сазнања о настанку штете.

Члан 67.

Висина штете утврђује се на основу извештаја Комисије коју формира генерални директор, на основу тржишне или књиговодствене вредности, односно вештачења.

У раду Комисије учествује и представник синдиката чији је члан запослени који је проузроковао штету.

Уколико би такво утврђивање проузроковало несразмерне трошкове, висина се може утврдити у паушалном износу.

Члан 68.

Решењем које доноси генерални директор одређују се висина штете, начин и рок надокнаде.

Запослени је дужан да по пријему решења да писану изјаву да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету најкасније у року од 30 дана.

Запослени се може споразумети са Послодавцем да штету надокнади у ратама.

Рок надокнаде штете у ратама не може бити мањи од 6 месеци а рата може износити до 30% месечне зараде запосленог који је начинио штету.

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 69.

Генерални директор може ослободити запосленог, делимично или потпуно, од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Члан 70.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му надокнади материјалну или нематеријалну штету, спровођењем процедуре истоветне као у случају када запослени проузрокује штету.

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 71.

Радни однос престаје :

- истеком рока за који је заснован;
- када запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања ако се Послодавац и запослени другачије не споразумеју;
- споразумом између запосленог и Послодавца;
- споразумом између запосленог и послодавца уз исплату стимулативне новчане накнаде, под условима и на начин који споразумно утврђују потписници Колективног уговора;
- отказом уговора о раду од стране Послодавца или запосленог;
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- смрћу запосленог, и

- у дргим случајевима утврђеним законом.

Члан 72.

Радни однос запосленом може да престане на основу писменог споразума Послодавца и запосленог, у складу са Законом и одредбама Колективног уговора.

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

Отказ уговора о раду од стране запосленог

Члан 73.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду, у писаном облику, најмање 20 дана пре дана које је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Отказ уговора о раду од стране Послодавца

Члан 74.

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

- ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада;
- ако је утврђено да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе или не поштује радну дисциплину;
- ако је запослени правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- ако се запослени не врати на рад код Послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу закона;
- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављање одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- ако одбије закључење анекса уговора о раду у складу са Законом.

Члан 75.

Повреде радне обавезе за које Послодавац запосленом, који својом кривицом учини повреду радне обавезе, може отказати уговор о раду, су:

- несавесно или немарно извршавање радних обавеза;
- злоупотреба положаја или прекорачење овлашћења;
- нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада, поверене робе и документације;
- некоришћење или ненаменско коришћење обезбеђених средстава или опреме за личну заштиту на раду;
- непридржавање односно неспровођење Одлука органа Послодавца, осим у случају да су Одлуке незаконите;
- непријављивање и/или прикривање повреда радне обавезе од стране непосредног руководиоца;
- фалсификовање финансијске документације и других докумената;
- злоупотреба права на заштиту од злостављања на раду;
- предузимање радњи злостављања на раду према осталим запосленима, укључујући и подстицање и навођење других на такво понашање;
- ако се недостојно, увредљиво или на други начин непримерено понаша у комуникацији са надређенима, другим запосленима, клијентима и/или трећим лицима с којима ступа у контакт при обављању послова;
- изношење нетачних информација о сопственој заради или о зарадама и другим приходима осталих запослених-неовлашћеним запосленима или трећим лицима;
- неовлашћена употреба печата или других службених ознака или других документата Послодавца који је запосленом поверен и/или до којих је дошао на раду или у вези са радом или до којих је дошао на други начин;
- одавање пословне тајне утврђене законом или актом Послодавца;
- непоштовање општих и других аката, кодекса, процедура, политика и интерних аката послодавца;
- обављање послова код другог Послодавца без претходног одобрења генералног директора;
- обављање било каквих пословних активности који су конкурентни пословању Послодавца, без претходног одобрења генералног директора;
- давање нетачних информације о Послодавцу у јавности или путем средстава јавног информисања;
- давање нетачних података о Послодавцу, трећим лицима или државним органима;

- давање нетачних података који су утицали на доношење одлука органа Послодавца;
- давање нетачних или неистинитих података који су били одлучујући за заснивање радног односа или који утичу на остваривање права из радног односа;
- неоправдано одбијање или прекидање усавршавања, образовања и стручног оспособљавања, у случају када потребе процеса рада или увођења новог начина и организације рада код Послодавца то захтевају;
- немарно вршење или пропуштање вршења надзора над радом запослених;
- нетачно евидентирање и приказивање радног времена, резултата рада, у намери да се за себе или за другог запосленог оствари већа зарада;
- наплата извршених услуга мимо важећих ценовника или испостављање нетачног износа рачуна
- неовлашћено коришћење опреме за рад других запослених или њиховог корисничког имена или лозинки за приступ пословним системима Послодавца;
- злоупотреба или неовлашћено коришћење опреме, уређаја, електронских система и друге имовине Послодавца у приватне сврхе;
- слање путем електронске поште и физичко изношење документације Послодавца, без сагласности надређеног руководиоца;
- неовлашћено коришћење личних података о запосленима, клијентима или трећим лицима;
- извршење саобраћајног или другог прекршаја управљајући службеним возилом под дејством алкохола;
- коришћење и саопштавање сазнања и информација до којих је запослени на било који начин дошао у обављању послова, а које нису доступне трећим лицима, ради прибављања користи за себе или другог или наношење штете другом;
- прибављање личне и материјалне користи, примање поклона и других погодности у вези са радом;
- давање или примање мита;
- присвајање ствари које су лична својина запослених или посетилаца;
- необавештавање Послодавца о здравственом стању услед обољевања од заразне болести (или другим околностима које могу да утичу на ширење инфекције).

Члан 76.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду због непоштовања радне дисциплине прописане овим Колективним уговором и/или Кодексом о раду и понашању запослених у ЈМУ РТС.

Кодекс о раду и понашању запослених у ЈМУ РТС из става 1. овог члана усваја генерални директор уз достављање примедби и сугестија репрезентативних синдиката.

Као непоштовање радне дисциплине из става 1. овог члана утврђују се:

- неоправдано одбијање обављање послова и извршавање налога Послодавца који су у складу са Законом;
- недостављање потврде о привременој спречености за рад у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду
- злоупотреба права на одсуство због привремене спречености за рад или права на плаћено одсуство;
- долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употреба алкохола или других опојних средстава у току радног времена, која има или може да има утицај на обављање посла, као и одбијање да се подвргне тесту на алкохол или опојно средство;
- одбијање запосленог који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- неоправдано изостајање са рада 3 радна дана, узастопно, или 5 дана у току године;
- неоправдано закашњавање на посао или напуштање посла пре истека радног времена, пет пута у току месеца;
- недолично понашање на раду, којим се нарушава углед Послодавца, а нарочито угрожава програмски, производни или економски интерес Послодавца или се крши професионални Кодекс о раду и понашању запослених;
- одавање и преношење садржаја пошиљки и поднесака (интерних и екстерних) лицима којима пошиљка или поднесак није упућен;
- непријављивање промене адресе или пребивалишта (боравишта) и давање нетачних података у вези са остваривањем одређених права из радног односа;
- коришћење годишњег одмора или одсуства без сагласности надређеног руководиоца, односно без издатог решења;
- неовлашћена послуга средствима која су поверена запосленом за извршавање послова, односно радних задатака;
- неовлашћено коришћење службеног аутомобила у приватне сврхе;
- пријављивање повреде ван рада као да је на раду, ради стицања одређених права из радног односа;

- непоштовање хигијенских процедура код Послодавца;
- изазивање нереди и туча;
- ометање једног или више запослених у обављању послова;
- недолично понашање према странкама – корисницима услуга Послодавца;
- ако сексуално узнемирава запослене на радном месту;
- ако не поштује Одлуке о распореду, промени или расподели радног времена;
- ако унесе оружје, оруђе или друга средства којима се могу нанети озледе, угрозити живот и здравље осталих запослених, односно нанети штета имовини Послодавца и личној имовини;
- ако неоправдано изостане са семинара, обуке или тренинга, како интерног тако и екстерног.

Послодавац може запосленог да упуту на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју сам одреди, о свом трошку, ради утврђивања околности да ли је запослени злоупотребио право на боловање или ради утврђивања да ли је запослени под дејством алкохола или других опојних средстава.

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

Члан 77.

Поступак утврђивања да је запослени учинио повреду радне обавезе, односно да запослени не поштује радну дисциплину или да је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца, покрене и води генерални директор или лице које он овласти.

У поступку из става 1. овог члана запосленом се мора омогућити да се изјасни на околности које му се стављају на терет, путем саслушања или дате изјаве, осим ако се без оправданог разлога не одазове на уредно достављен позив или избегава да прими позив.

У поступку из става 1. овог члана, на захтев запосленог, учествује представник синдиката чији је он члан.

Ради утврђивања чињеница, у поступку из става 1. овог члана по потреби се могу саслушати сведоци и изводити други докази.

Поступак из става 1. овог члана је хитан.

Члан 78.

Послодавац је дужан да запосленог, у писаном облику, упозори на повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, у складу са Законом.

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

Члан 79.

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

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 зараде, 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.

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

Члан 80.

Ако у периоду од најмање три месеца узастопно запослени не остварује предвиђене резултате рада, или не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, Послодавац може да запосленом откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 74. овог Колективног уговора, ако му је претходно доставио писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, а које обавезно садржи упутства и рок од 60 радних дана да побољша рад, а запослени то не учини у остављеном року.

У случају да запослени не побољша рад у року из става 1. овог члана непосредни руководиоца запосленог, који је пратио рад запосленог након достављеног писаног обавештења и образложио у чему се састоје и даље недостаци у раду запосленог предлаже генералном директору да покрене поступак за утврђивање или проверу знања и способности, односно, утврђивање резултата рада тог запосленог.

Предлог којим се иницира покретање поступка из става 1. овог члана даје се у писаној форми и садржи разлоге због којих се покретање поступка предлаже.

По пријему предлога из става 1. овог члана, генерални директор образује посебну комисију за проверу знања и способности, то јест за утврђивање резултата рада запосленог.

Комисија из става 3. овог члана састоји се од два члана и председника који морају имати најмање исти степен стручне спреме и занимања која се тражи за послове које запослени обавља.

Комисија из става 3. овог члана образује се за сваки случај посебно и дужна је да отпочне рад у року од 3 дана од дана достављања решења о образовању и да га оконча у року од 30 дана.

Комисија утврђује чињенично стање на један од следећих начина:

1. увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.),
2. непосредним увидом у рад запосленог,
3. писаним образложењем непосредног руководиоца запосленог,
4. узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог,
5. тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља (писмено или практично).

Комисија доноси оцену, односно одлуку већином гласова од укупног броја чланова и доставља је генералном директору.

Запослени има право да се изјасни на записник и на дату оцену о знању и способности, или на резултате рада од стране Комисије.

По поднетом извештају Комисије, генерални директор доноси коначну одлуку.

Вишак запослених

Члан 81.

Уколико наступе околности због технолошких, економских или организационих промена које имају за последицу вишак запослених, Управни одбор Јавне медијске установе "Радио-телевизија Србије" дужан је да у складу са Законом, Статутом и Стратегијом рада и развоја РТС, донесе Програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: Програм.)

Предлог Програма утврђује генерални директор, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката.

Послодавац је дужан да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката и да их обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од 8 дана.

Уколико Послодавац не достави предлог Програма на мишљење синдикатима, односно ако у утврђеном року о свом ставу не обавести синдикате, сва појединачна акта о утврђивању вишка запослених су ништавна, односно запосленима не може престати радни однос.

Уколико синдикати не доставе своје мишљење у року од 15 дана, сматраће се да су сагласни са предложеним Програмом.

Члан 82.

Предлог Програма мора да садржи: процењен број запослених који би могли бити проглашени технолошким вишком, послове тих запослених, разлоге престанка потребе за њиховим радом; укупан број запослених код Послодавца, квалификациону структуру, године старости, стаж осигурања и послове које обављају, критеријуме за утврђивање вишка, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање и рок у коме ће се дати отказ, као и средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених и друге информације значајне за доношење Програма.

Члан 83.

Мере, односно начин решавања вишка запослених су:

- премештај на друге послове у оквиру одговарајуће врсте и степена стручне спреме, односно образовања;
- рад код другог Послодавца у оквиру одговарајуће врсте и степена стручне спреме, односно образовања до максималне удаљености до 50 км од места пребивалишта запосленог;
- преквалификација или доквалификација запослених;
- непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена;
- исплата отпремнине.

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

Члан 84.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши Управни одбор Послодавца применом критеријума утврђених овим Колективним уговором, у чијем су доношењу равноправно учествовали репрезентативни синдикати.

Критеријуми се примењују по редоследу утврђеном овим Колективним уговором и посебним Споразумом који закључују потписници овог Колективног уговора.

Члан 85.

Основни критеријум је: резултат рада, односно успешност у послу.

Резултат рада се утврђује на основу образложене оцене непосредног и овлашћеног руководиоца, засноване на елементима: квалитета обављеног посла, самосталности у раду и иновације, односа према раду, радним задацима и средствима рада, као и дужини

неплаћених одсустава, а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља.

Резултати рада из става 2. овог члана, утврђују се за период од најмање годину дана.

Члан 86.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењује се допунски критеријум - имовно стање запосленог.

Имовно стање запосленог се утврђује на основу:

1. оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу зараде, других примања и прихода од имовине у последњој календарској години,
2. тржишне вредности непокретности које у својини има запослени или члан његовог заједничког породичног домаћинства.

Приход и тржишна вредност непокретности, у смислу става 2. овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог утврђује надлежни орган Послодавца.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

Члан 87.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање, примењују се следећи критеријуми:

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

Члан 88.

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

- инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог Послодавца,
- самохраном родитељу са једним, двоје или више деце док су на редовном школовању или дететом које има тежи степен психофизичке ометености,

- једном од супружника у случају да су оба запослена код Послодавца.

Члан 89.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није пружена могућност за ново запошљавање из члана 83. исплати отпремнину.

Послодавац не може запосленог, ни појединачно ни у оквиру Програма вишка запослених, прогласити технолошким вишком док са репрезентативним синдикатима, посебним Споразумом, не уговори висину отпремнине.

Споразумом из претходног става овог члана закључује се најмање 15 дана пре усвајања Програма.

У случају да се не постигне Споразум из става 2. и 3. овог члана, висина отпремнине исплатиће се у складу са Законом, али не ниже од отпремнине исплаћене приликом последњег програма решавања вишка запослених.

Члан 90.

Запослени коме Послодавац после исплате отпремнине из претходног члана, откаже уговор о раду, због престанка потребе за његовим радом, остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

Члан 91.

Уколико Послодавац откаже уговор о раду запосленом у случају технолошких, економских или организационих промена, не може да на истим пословима запосли друго лице у року од 3 месеца од дана престанка радног односа.

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

Члан 92.

Отпремнина се исплаћује одједном - у целости и то са даном отказивања уговора о раду.

Послодавац је дужан да запосленом који је проглашен вишком омогући коришћење годишњег одмора у целини, односно сразмерно времену проведеном на раду, пре отказивања уговора о раду, или да му исплати накнаду штете за неискоришћени годишњи одмор.

Члан 93.

Пре усвајања коначне листе запослених за чијим радом је престала потреба, формира се заједничка комисија потписника овог Колективног уговора која разматра жалбе запослених и доставља мишљење Послодавцу.

X ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 94.

Уколико синдикат оцени да се не остварују права запослених утврђена законом и овим Колективним уговором захтеваће преговоре са генералним директором или Управним одбором ради остваривања права запослених.

Уколико се о спорним питањима не постигне споразум, може се организовати прекид рада ради заштите радних, професионалних, економских, социјалних и културних интереса запослених.

Прекид рада се организује под условима и на начин прописаним Законом о штрајку.

Члан 95.

У условима када је донета одлука о ступању у штрајк, код Послодавца се због обезбеђивања минимума процеса рада мора обезбедити:

1. обављање послова физичког обезбеђења и противпожарне заштите;
2. обављање послова у мастеру, режијама програма и на везама;
3. обављање послова у студијима, студијским режијама као и на локацијама где се снима програм;
4. дежурство у ДЕСК-у телевизије, радија, портала РТС и осталих платформи;
5. обављање послова обрачуна и исплате зарада и послова платног промета;
6. дежурство у службама за оджавање: технике, обаваљање послова везаних за нормалан рад ИКТ (ИСТ) – Информационо комуникационог система РТС-а (несметани рад рачунарске мреже, Интернета, електронске поште, IP телефоније), зграда и хигијене;
7. дежурство у погонима гараже;
8. дежурство у архивама телевизије и радија;
9. дежурство у ресторанима друштвене исхране.

Члан 96.

Начин обављања послова и број запослених из претходног члана који обављају те послове утврђују се споразумом о минимуму процеса рада између генералног директора и одбора репрезентативних синдиката.

Споразум о минимуму процеса из става 1. овог члана, учесници овог Колективног уговора закључиће у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог Колективног уговора.

Генерални директор утврђује списак радника за обављање послова из става 1. овог члана.

Члан штрајкачког одбора може се уврстити у наведени списак само уз сагласност штрајкачког одбора.

XI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 97.

Односи између репрезентативних синдикалних организација и Послодавца успостављаће се и решавати преговарањем и усклађивањем заједничких и посебних интереса, уз потпуно уважавање аргумената, реалних односа, услова и могућности, на принципима равноправности и партнерства.

Одбори репрезентативних синдикалних организација и Послодавац одредиће по два стална представника у Одбору за социјални дијалог.

Одбор за социјални дијалог, поред осталог, обавезан је да квартално разматра актуелна питања везана за пословање Послодавца, материјални и социјални положај запослених, међусобне односе одбора репрезентативних синдиката и Послодавца и о томе редовно обавештава органе које представља.

Узајамна је обавеза редовног, потпуног и благовременог међусобног информисања.

Члан 98.

Послодавац је обавезан да одборе репрезентативних синдикалних организација, у писаној форми, квартално, односно у дужим роковима ако није било промена, а најмање једном годишње ако су конкретне информације део извештаја који се по закону подносе годишње, обавештава о:

1. пословању Послодавца, развојним плановима и њиховом утицају на економски и социјални положај запослених;
2. кретању и променама зарада по занимањима и њиховом учешћу у трошковима пословања, укупан број запослених и коефицијената, број коефицијената по занимањима;
3. заштити и безбедности на раду и мерама за побољшавање услова рад;

4. расподели добити;
5. статусним променама и другим променама код Послодавца;
6. припремама за утврђивање вишка запослених и садржајем програма;
7. питањима која се односе на права запослених;
8. иницијативи и предлогу промена Статута Послодавца и других аката.

Послодавац је обавезан да о питањима о којима је дужан да информисе запослене, одборе репрезентативних синдикалних организација информисе најмање 3 дана пре обавештавања запослених.

Члан 99.

Послодавац је обавезан да:

1. благовремено размотри мишљења, захтеве и предлоге репрезентативних организација синдиката пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да обавести одборе, у писаној форми, о разлозима неприхватања датих мишљења, захтева и предлога;
2. омогући учешће представника одбора репрезентативних организација синдиката на седницама органа Послодавца, на којима се разматрају њихова мишљења, захтеви и предлози и одлучује о појединим правима запослених;
3. омогући учешће одборима репрезентативних организација синдиката при утврђивању предлога аката којима се уређују права, обавезе и одговорности код Послодавца;
4. омогући обављање других права и дужности која одборима репрезентативних организација синдиката припадају по Закону, овом Колективном уговору, Статуту и другим актима Послодавца и статутима репрезентативних организација синдиката.

Члан 100.

Одбори репрезентативних организација синдиката обавезни су да размотре све предлоге, сугестије, захтеве и мишљења које достављају органи Послодавца и обавесте их о ставовима и разлозима евентуалног неприхватања.

Члан 101.

У поступку преговарања ради закључивања овог Колективног уговора и разматрању других питања од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, репрезентативни синдикати сарађују и са организацијама синдиката у Јавној медијској установи "Радио-телевизија Србије", које не испуњавају услове репрезентативности.

Члан 102.

Послодавац је дужан да синдикатима, без накнаде трошкова, обезбеди:

1. простор за одржавање састанака у оквиру пословног простора Послодавца;
2. коришћење огласних табли ради истицања обавештења и информација;
3. обрачун и наплату чланарине из зараде која се остварује по основу рада као и осталих средстава према програму синдиката и уплату тих средстава на рачун синдиката;
4. административно техничке услове за рад (коришћење телефона, апарата за копирање и уможавање) ради обављања послова за основну синдикалну активност, с тим да се не угрожава основна делатност Послодавца

Члан 103.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима без накнаде трошкова обезбеди:

1. простор за рад и одржавање састанака у оквиру пословног простора Послодавца, а уколико је то могуће у згради у којој је седиште генералног директора;
2. административно-техничке услове за рад, коришћење фиксних и набавку мобилних телефона (у складу са могућностима), компјутера, интернета, апарата за копирање и умножавање, ради обављања послова за основну синдикалну активност;
3. коришћење сале за састанке;
4. огласне табле, односно други простор ради истицања обавештења и информација;
5. обрачун и наплату чланарине из зараде која се остварује по основу рада као и осталих средстава према програму синдиката и уплату тих средстава на рачун синдиката.

Члан 104.

Генерални директор, други органи и стручни радници Послодавца дужни су да у оквиру својих овлашћења пруже сву потребну помоћ, а нарочито стручну, при обради појединих питања, а по захтеву одбора репрезентативних синдикалних организација.

Члан 105.

Председник и секретар, односно два прва носиоца функција репрезентативног синдиката, могу да одсуствују са својих редовних послова због синдикалних активности по 48 часова месечно.

Председник и секретар синдиката који не испуњава услов репрезентативности, али у који је учлањено најмање 10% запослених, могу одсуствовати са посла због синдикалних активности по 24 часа месечно.

Синдикати су дужни да о расподели времена из става 1. и 2. овог члана обавесте генералног директора најкасније до 25-ог у месецу за наредни месец.

Чланови Главног, Извршног одбора и Одбора повереника репрезентативног синдиката имају право да одсуствују са својих редовних послова, због синдикалних активности до 16 часова месечно, с тим да укупно за сва лица из овог става одсуствовање не може бити више од 240 часова месечно.

Чланови Одбора и повереници синдиката који не испуњавају услове репрезентативности, али у које је учлањено најмање 10% запослених, могу због синдикалних активности да одсуствују са посла до 8 часова месечно, с тим да укупно за сва лица из овог става одсуствовање не може да буде више од 160 часова месечно.

Распоред коришћења часова потребних за синдикалне активности утврђује председник синдиката и доставља га непосредном руководиоцу, а евиденцију одсуствовања са посла непосредни руководилац организационог облика где своје послове обавља члан одбора, односно повереник.

Повереници синдиката обавезни су да своје синдикалне обавезе и изостанак са посла најаве непосредном руководиоцу 5 радних дана раније.

Члан 106.

Председници синдикалних организација, чланови органа синдикалних организација, председници подружница и повереници за време обављања функције и 6 месеци по престанку функције, ако поступају по Закону и Колективном уговору, не могу се распоредити на друге послове ако је то за њих неповољније, не може им се отказати уговор о раду као вишку запослених, нити се на други начин могу ставити у неповољнији положај.

XII РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПОСТУПКУ ПРИМЕНЕ ОВОГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 107.

Одбор за праћење, примене и тумачења Колективног уговора ЈМУ РТС (у даљем тексту: Одбор) именоване потписници у року од 7 дана од дана потписивања.

Чланове Одбора именују репрезентативни синдикати (по једног члана), Послодавац именује три, а председника, као седмог члана, именују споразумно.

По пријави запосленог да је учињена повреда одредбе Колективног уговора, Одбор је дужан да у року од седам дана размотри пријаву и да да тумачење, које обавезује потписнике Колективног уговора.

Члан 108.

Спорове који настану у поступку примене и тумачења Колективног уговора решава Одбор.

За решавање спорова између потписника које Одбор није могао да реши оснива се Арбитража.

Члан 109.

Арбитража се састоји од 7 чланова, од којих по три именују потписници Колективног уговора, а једног арбитра одређују споразумно из категорије непристрасних стручњака за област која је предмет спора.

Одлука Арбитраже је обавезујућа и замењује спорне одредбе овог Колективног уговора и постаје његов саставни део.

XIII ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 110.

Измене и допуне Колективног уговора и Прилога врше се по поступку по коме је Колективни уговор закључен.

Поступак за измене и допуне може да покрене свака уговорна страна.

Предлог за измену и допуну мора бити у писаном облику и са образложењем. Супротна страна је дужна да се определи "ЗА" или "ПРОТИВ" предлога у року од 15 дана од дана пријема.

Ако супротна страна не прихвати предлог из претходног става, започиње поступак преговарања, који се мора завршити у року од 30 дана.

Након сваке измене и допуне овог Колективног уговора сачињава се пречишћени текст КУ.

XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 111.

Колективни уговор закључује се на период од три године.

У том периоду, ниједан од учесника Колективног уговора не може једнострано отказати Колективни уговор у целини или у појединим одредбама, сем у случају немогућности реализације појединих одредаба.

Потписници Колективног уговора споразумно утврђују случај немогућности реализације појединих одредаба у року од 10 дана од дана када је један од учесника дао иницијативу за то.

Уколико се у року из става 3. овог члана не постигне споразум, потписници Колективног уговора су обавезни да спорна питања реше покретањем поступка за мирно решавање колективног радног спора, сагласно Закону о мирном решавању радних спорова.

Члан 112.

Ако на дан ступања на снагу Колективног уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запосленог (поступак у току), на њега се примењују одредбе овог Колективног уговора, ако је то за запосленог повољније.

Члан 113.

У случају да је неко право из радног односа различито уређено правилницима и другим актима које доноси Послодавац, примењује се за запосленог најповољније право.

Члан 114.

Послодавац ће у року до 90 дана од дана потписивања Колективног уговора ЈМУ РТС закључити анексе уговора о раду или уговоре о раду са запосленима (пречишћен текст).

Генерални директор ће, у року до 60 дана након сваке измене Прилога број II – Коефицијенти послова, закључити анексе уговора о раду са запосленима, у складу са Колективним уговором ЈМУ РТС.

Члан 115.

Послодавац је у обавези да у року од 6 месеци од дана закључивања овог Колективног уговора, донесе све акте предвиђене Статутом и одредбама Закона о јавним медијским сервисима, уз пуно учешће репрезентативних синдиката.

Послодавац је дужан да на сајту РТС објави овај Колективни уговор и сва акта из става 1. овог члана.

Члан 116.

Анекс Колективног уговора може се закључити и ради промене појединих решења или уређивања питања која нису уређена основним текстом овог Колективног уговора.

Члан 117.

Саставни део овог Колективног уговора су ПРИЛОЗИ I, II, III IV, V, VI и VII

Прилог I – Радно време

Прилог II – Коефицијенти послова

Прилог III – Основна зарада за најједноставнији рад

Прилог IV – Осигурање запослених

Прилог V – Исплате дневница за службено путовање у иностранство

Прилог VI- Безбедност и здравље на раду

Прилог VII – Накнада трошкова

Члан 118.

Колективни уговор састављен је у 10 истоветних примерака, од којих по 2 задржава сваки потписник Колективног уговора, а остали се налазе у Архиви Послодавца.

Члан 119.

Ступањем на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Колективни уговор код Послодавца за ЈМУ "Радио-телевизија Србије", бр.184 од 23.03.2018. године са анексима и прилозима.

Колективни уговор објављује се на огласној табли Послодавца и порталу ЈМУ РТС.

Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Послодавца и порталу ЈМУ РТС.

У Београду, 13.04.2021. године

ГЕНЕРАЛНИ ДИРЕКТОР
ЈМУ РАДИО ТЕЛЕВИЗИЈА СРБИЈЕ


Драган Бујошевић



Самостална синдикална организација РТС


Александар Михајловић, председник




Синдикат РТС „Независност“


Дане Марковски, главни повереник



Независни струковни синдикат РТВ
и филмских радника Србије


Драгомир Милошевић
Драгомир Милошевић, председник

