

РАДИОДИФУЗНА УСТАНОВА
РАДИО-ТЕЛЕВИЗИЈА СРБИЈЕ

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
КОД ПОСЛОДАВЦА

БЕОГРАД, НОВЕМБАР 2009. године

САДРЖАЈ:

I	Опште одредбе	2
II	Заснивање радног односа	3
III	Радно време	6
IV	Одмор и одсуства	7
V	Зарада, накнада зараде и друга примања	9
VI	Образовање запослених	16
VII	Накнада штете	17
VIII	Престанак радног односа	18
IX	Права и дужности у штрајку	21
X	Услови за рад синдиката	22
XI	Решавање спорова	24
XII	Прелазне и завршне одредбе	25
XIII	Прилози – I, II, III, IV и V	

На основу чланова 240 до 267 Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/2005. и 61/2005.), Радиодифузна установа Радио-телевизија Србије, коју заступа генерални директор, и репрезентативни синдикати, Самостална синдикална организација Радио-телевизије Србије и Синдикат РТС-а „Независност“ закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЗА РАДИОДИФУЗНУ 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 Радиодифузне установе Радио-телевизије Србије (у даљем тексту: Послодавац), поступак закључивања Колективног уговора код Послодавца, међусобни односи репрезентативних синдиката и Радиодифузне установе Радио-телевизије Србије (у даљем тексту: учесници колективног уговора) и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

Члан 2

Запослени има права, обавезе и одговорности утврђене Законом, Општим колективним уговором, Посебним колективним уговорима за графичку, издавачку, информативну делатност и кинематографију и Посебним колективним уговором за новинаре и медијске раднике Србије, овим Колективним уговором, Статутом, Уговором о раду и другим општим 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, Општег колективног уговора и Посебних колективних уговора из става 1 овог члана.

Члан 3

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

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

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

У случају наступања околности које отежавају или онемогућавају примену појединих одредаба овог Колективног уговора, учесници 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 три године, а 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.

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.

Уговор о раду садржи:

1. Назив и седиште послодавца
2. име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог
3. врсту и степен стручне спреме запосленог
4. врсту и опис послова које запослени треба да обавља
5. место рада
6. начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време)
7. трајање уговора о раду на одређено време
8. дан почетка рада
9. радно време (пуно, непуно или скраћено)
10. новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог
11. рокове за исплату зараде и других примања на које запослени има право
12. позивање на Колективни уговор који је на снази
13. трајање дневног и недељног радног времена.

Уговором о раду могу се уговорити и друга права и обавезе.

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

Уговор о раду се закључује на неодређено или одређено време.

Члан 9

Лице са којим се заснује радни однос за обављање одређених послова мора да испуњава услове предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Правилник из става 1 овог члана доноси генерални директор а сагласност даје Управни одбор.

Правилником из става 1 овог члана утврђује се врста послова, опис, стручна спрема, број извршилаца и други услови за рад на тим пословима.

Члан 10

Радни однос може се засновати на одређено време за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидом траје најдуже дванаест месеци.

Под прекидом из става 1 овог члана не сматра се прекид рада краћи од тридесет радних дана.

Радни однос на одређено време може да се заснује у складу са одредбама Закона.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је засновао радни однос.

Члан 11

Послодавац је обавезан да на сваких шест месеци информише Управни одбор и репрезентативне синдикате о броју запослених.

Члан 12

Уколико се Уговор о раду односи на пробни рад запосленог, генерални директор је дужан да одреди лица која ће пратити рад запосленог за време пробног рада и која ће му о томе поднети извештај.

Члан 13

Радни однос може се засновати и са непуним радним временом које не може бити краће од четири сата, под условом да су Правилником о организацији и систематизацији послова утврђени послови са таквим радним временом.

Послови са непуним радним временом могу се утврдити, под условом да постоји потреба за обављањем послова у мањем обиму од пуног радног времена, а то је неопходно због организације и природе посла.

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

Члан 14

Генерални директор може да закључи Уговор о раду за послове за које су Правилником о организацији и систематизацији послова прописани посебни услови рада (послови са повећаним ризиком), само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима (атест за рад на висини, аудио-видео тест и друго).

Члан 15

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

Приправнички стаж траје:

1. На пословима за које се тражи висока стручна спрема, до годину дана,
2. на пословима за које се тражи виша стручна спрема, до шест месеци,
3. на пословима за које се тражи средња стручна спрема, 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 16

За време трајања радног односа, генерални директор може понудити запосленом закључивање уговора о раду под измењеним условима. 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.

Члан 17

Запосленом инвалиду са измењеном радном способношћу (преквалификацијом или доквалификацијом) и запосленом који обавља послове код којих постоји опасност од настанка инвалидности, генерални директор понудиће измењени Уговор о раду на одговарајућим пословима, у складу са одлуком којом је утврђена измена радне способности запосленог.

Инвалиду се обезбеђују послови у складу са његовом преосталом радном способношћу.

Члан 18

По указаној потреби, ако треба обавити одређени посао који се може обавити у краћем временском периоду и уз редовне послове, генерални директор може Анексом уговора о раду упутити једног или више запослених да обаве тај посао или радни задатак.

За обављени посао, из става 1 овог члана, запосленом припада зарада за посао који је обавио, а која не може бити мања од основне зараде утврђене његовим Уговором о раду.

Члан 19

По указаној потреби, ако треба обавити одређени посао, односно радни задатак, за који се захтева нижа стручна спрема од оне коју запослени поседује, а који се може обавити у краћем временском периоду, генерални директор може Анексом уговора о раду упутити, односно привремено преместити, једног или више запослених да обаве тај посао и без сагласности запосленог.

Привремени премештај, односно упућивање може трајати најдуже месец дана.

За обављени посао, из става 1 овог члана, запосленом припада зарада за посао који је обавио, а која не може бити мања од основне зараде утврђене његовим Уговором о раду.

Члан 20

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 21

Пуно радно време, по правилу, износи 40 часова недељно, 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 22

Запослени раде једнократно, двократно по сменама и по радној обавези.

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

Генерални директор 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 23

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 1 овог Колективног уговора о радном времену.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 24

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

а) Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор

Члан 25

Запослени користе дневни одмор у складу са Законом и Одлуком о радном времену.

Време коришћења одмора у току дневног рада утврђује непосредни руководилац.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да запослени ради на дан седмичног одмора непосредни руководилац мора да му обезбеди један слободан дан у току наредне седмице.

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

Запосленима који раде на пословима контроле, мерења и одржавања уређаја и објеката, сталним посадама предајника, запосленима на пословима одбране и заштите на предајницима и мобилним емисионим средствима, дневни одмор између два узастопна радна дана обезбеђује се у умањеном обиму зависно од прерасподеле, по завршетку одређеног посла односно смене.

Запосленима из става 5 овог члана седмични одмор обезбеђује се по завршетку посла, односно смене.

б) Годишњи одмор

Члан 26

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. инвалиду рада и војном инвалиду 3 радна дана,
5. самохраном родитељу са дететом до 14 година живота 2 радна дана,
6. родитељу који има више од троје деце до 14 година живота 2 радна дана.

Члан 27

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.

Генерални директор, односно лице које он овласти, може запосленом изменити решење о коришћењу годишњег одмора најкасније 7 радних дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Члан 28

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

в) Плаћено одсуство

Члан 29

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 одслужење – дослужење војног рока и 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 – 3 радна дана,
5. приликом одласка у пензију, ради прикупљања одговарајуће документације, тридесет дана,
6. селидба сопственог домаћинства – 3 радна дана,
7. заштита и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама – 3 радна дана,
8. припреме за одлазак на војну вежбу у трајању преко 15 дана – 1 радни дан,
9. учешће на радно производном или спортском такмичењу, које организује Синдикат или учешће на семинарима и сличним активностима које организују органи Синдиката ван предузећа (територијални или грански) колико ове активности трају.

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.

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,
2. смрт члана уже породице – 5 радних дана,
3. добровољно давање крви – по 2 радна дана.

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

Члан 30

Запосленом се може одобрити и плаћено одсуство са рада у једној календарској години 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 која трају дуже од 5 радних дана, а најдуже за време трајања такмичења.

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

г) Неплаћено одсуство

Члан 31

Запослени има право на неплаћено одсуство у следећим случајевима:

1. Због 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 до тридесет дана у току календарске године,
3. ради лечења члана уже породице запосленог,
4. за обављање неодложних приватних послова до 30 календарских дана.

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

Решење о одобравању и дужини неплаћеног одсуства на захтев запосленог доноси Генерални директор или лице које он овласти.

V ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 32

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

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти посао или посао 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 53 до 55 овог уговора.

Зарада запосленом исплаћује се у новцу.

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

Члан 33

Послодавац је обавезан да запосленом за пуно радно време и просечну успешност у обављању послова обезбеди зараду која не може бити нижа од цене рада за послове на које је распоређен.

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

Успешност рада утврђује, односно, оцењује запослени који организује и руководи процесом рада.

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

Предлог процента умањења, односно увећања зараде, даје одговорни руководилац, уз образложење, а утврђује га генерални директор, односно лице које он овласти.

Генерални директор 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.

а) Основна зарада за најједноставнији посао

Члан 34

Основну зараду за најједноставнији посао утврђују, споразумно, потписници Колективног уговора, за временски период који не може бити дужи од три месеца.

При утврђивању основне зараде за најједноставнији посао полази се од:

1. Планираних и остварених пословних и финансијских резултата,
2. проценат раста сопствених прихода у односу на план,
3. цена рада за најједноставнији посао усклађује се са растом трошкова живота и растом просечне зараде у Републици,
4. основна зарада за најједноставнији посао не може бити нижа од претходне.

Члан 35

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 36

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 5% 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 предлога стране која предлаже преговоре.

б) Основна зарада по пословима

Члан 37

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: сложеност посла, степен одговорности у раду, услови рада, рад у сменама (сменски рад) и стручна спрема, а на основу акта о систематизацији.

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

Члан 38

Генерални директор може запосленом за додатне 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.

Члан 39

Изузетно, запосленима који обављају послове дефицитарних занимања или се посебно истичу знањима и радним способностима, генерални директор може повећати коефицијенте за послове које обављају до 50%.

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

Члан 40

На захтев репрезентативног синдиката, генерални директор или лице које он овласти, доставља овлашћеном представнику, информацију о укупно издвојеним средствима код примене члана 38 и 39 овог Колективног уговора.

Члан 41

Одговорни уредници редакција, уредници рубрика, уредници програмских блокова или сложених емисија, шеф ДЕСК-а, уредник у издаваштву, руководиоци одељења, служби, одсека, вође смена, вође екипа, вође деонице, заменици вође деоница, пословође, руководиоци центара, управник одмаралишта, руководиоци емисионих станица и базена 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 42

Новчани износ основне зараде за поједине послове израчунава се тако што се утврђени износ цене посла за најједноставнији посао помножи коефицијентом цене посла утврђеног овим Колективним уговором, односно оног посла за који се израчунава новчана вредност.

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 месечно износ до 10% за стимулативни део зараде.

На захтев репрезентативног синдиката, генерални директор или лице које он овласти, доставља овлашћеном представнику репрезентативног синдиката информацију о утрошеној новчаној маси средстава, у вези са применом овог члана.

У случају повећања обима послова у РТС-у везаних за значајне програмске пројекте и догађаје који нису обухваћени редовним планом и захтевају додатно ангажовање запослених у РТС-у послодавац, уз писмену сагласност репрезентативних синдиката, може издвојити за стимулативни део зараде до 30% од укупно утврђених средстава за зараде за период у којем је настао повећани обим послова.

в) Обрачун зараде

Члан 43

Послодавац је дужан да запосленом достави месечни обрачун зараде у складу са Законом.

Обрачун зараде из добити обавља се по годишњем обрачуну.

Члан 44

При свакој исплати аконтације и коначног обрачуна зараде, запосленом се у писаном облику уручује обрачун зараде из претходног члана.

Месечна зарада може се исплатити у два дела.

Први део се исплаћује најкасније до 15. у месецу за протекли месец, а коначна исплата до 30. у месецу за претходни месец.

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

Члан 45

Коначни обрачун зараде, за сваког запосленог, утврђује се почетком године за претходну годину, без обзира на време које је запослени у току године провео на раду.

г) Увећана зарада

Члан 46

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 (антенски стубови и необезбеђени објекти) преко 10 метара - 100% на вредност редовног часа рада запосленог у том месецу, с тим што се, за сваких нових 10 метара, увећава за 10% на вредност редовног часа рада запосленог 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 рад изван урбане средине (на репетитору или предајнику, линковском скоку и у екипама) - 20% на вредност редовног часа рада запосленог у том месецу,
9. за повећан ризик, екстремне и акцидентне ситуације - 50% на вредност редовног часа рада запосленог у том месецу,
10. за рад са „стедикем“ и „поликем“ камером - 50% на вредност редовног часа рада запосленог у том месецу.

Додатак на зараду исплаћује се само за време рада запосленог у условима због којих му припада додатак.

Ако се истовремено стекну услови за додатак на зараду, у смислу овог члана, по више основа, проценат додатка не може бити нижи од збира процента додатка по сваком основу.

д) Накнада зараде

Члан 47

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада, у висини просечне зараде у претходна три месеца, а у складе са Законом о раду, 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 48

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

1. 80% од просечне зараде у претходна три месеца, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада,
2. 100% од просечне зараде у претходна три месеца ако је она проузрокована професионалном болешћу или повредом на раду и накнада запосленој трудници за време привремене спречености за рад због болести или компликација у вези 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 претходна три месеца, а најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 49

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.

Члан 50

Запослени има право на примања по основу регреса за коришћење годишњег одмора у висини од 1000,00 месечно, 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 може се исплаћивати у више делова, што се утврђује саглашношћу потписника овог колективног уговора.

Члан 51

Запослени има право на примања за месечну исхрану у току рада (топли оброк) у висини од 72,00 динара дневно.

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

ђ) Накнада за иновације, рационализацију и друге видове стваралаштва

Члан 52

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

Стваралачки рад у предузећу може се испољити :

1. У реализацији 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 руководиоца, 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.

е) Накнада трошкова

Члан 53

Запослени има право на друга примања и то:

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 од седишта предузећа или места рада до места становања и обратно.

2. Дневницу за службено путовање у иностранство у износу прописаном за државне органе.

3. Дневница за службено путовање у земљи до висине неопорезивог износа. Уколико финансијске могућности РТС-а дозвољавају може се утврдити већа накнада за исхрану на службеном путу од неопорезивог износа.

Запосленима се неће признавати трошкови преноћишта за хотеле „DE LUXE“ категорије.

4. Накнада трошкова превоза сопственим аутомобилом у службене сврхе по пређеном километру у висини од 30% од цене једног литра бензина.

5. Дневна накнада за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, и накнада трошкова смештаја и исхране ако нису обезбеђени.

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

Генерални директор својом одлуком одређује висину дневнице.

Члан 54

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.

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 у висини која одговара трајању службеног пута и осталим трошковима путовања (трошкови превоза и ноћења).

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 радника на основу изјаве коју потпише.

Члан 55

Послодавац се обавезује да запосленом исплати :

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 у претходном месецу.

3. Накнаду деци преминулих запослених 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 претходни месец,

- студентима виших школа и факултета 30% просечне исплаћене зараде код Послодавца за претходни месец.

4. Трошкове сахране породици преминулог запосленог, као и преминулог члана уже породице, у висини уобичајених трошкова погребних услуга у месту где се умрли сахрањује. Члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца запосленог.

5. Колективно осигурање запослених за случај смрти, несреће или повреде на раду у складу са закљученим уговором о осигурању.

Прилогом број IV утврђује се висина премије и услови осигурања.

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 бруто 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 у претходном месецу.

Јубиларним годинама сматра се непрекидни радни стаж у Радио-Телевизији Београд, Нови Сад, Приштина, односно ЈП Радио-телевизији Србије од 10, 20, 30, 35 и 40 година радног стажа.

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.

Члан 56

Послодавац може запосленом исплатити, уколико економске могућности дозвољавају и:

1. Солидарну помоћ због дуже и теже болести запосленог или члана уже породице (брачни друг, деца и родитељи) због рехабилитације и инвалидности до висине на коју се не плаћају порези и доприноси у складу са Законом.

2. Запосленој, због вештачке оплодње, једанпут се додељује помоћ, под условом да не прелази 38 година живота, колико признаје и РЗЗО.

3. Солидарну помоћ за ублажавање негативних материјалних последица, елементарних непогода и других удеса, за запосленог или помоћ породици умрлог или несталог запосленог, до висине на коју се не плаћају порези и доприноси.

4. Пригодан поклон због одласка у пензију у вредности једне просечне зараде исплаћене у месецу који претходи коришћењу права на пензију.

5. Зајам за грејање, зимницу и набавку уџбеника за школску децу под условима утврђеним Општим и Посебним колективним уговорима.

6. Трошкови набавке новогодишњих пакетића, деци запослених до навршене 10 године старости, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

7. Солидарну помоћ у висини која се посебно не опорезује, у случају смрти запосленог или члана уже породице, родитеља или старатеља.

7. Трошкове за набавку лекова, за запосленог или за члана уже породице, према приложеном рачуну, под условом да се средства из рачуна могу рефундирати од надлежних државних фондова.

8. Трошкове лекарске интервенције и лечење у иностранству или набавку посебних помагала за запосленог или члана његове уже породице.

9. Једнократну материјалну помоћ запосленом, брачном другу и деци преминулог запосленог, који се налазе у тешком материјалном положају и то:

- 1,5 просечне зараде запосленог исплаћена у претходном месецу ако се даје у једнократном износу,

- 0,5 просечне месечне зараде запосленог исплаћене у претходном месецу, ако се даје у месечним ратама, с тим што се може исплаћивати највише шест месеци у току једне календарске године.

10. Пригодан поклон или динарску исплату поводом 8. марта запосленим женама до 15% зараде исплаћене у претходном месецу.

11. Једнократну материјалну помоћ Клубу пензионера у износу до три просечне месечне зараде код Послодавца на годишњем на нивоу.

12. Божићна или Ускршња награда до висине неопорезивог износа.

13. Награду поводом јубилеја Предузећа до висине неопорезивог износа.

Члан 57

Одлуку о исплати средстава из члана 55 и 56 доноси генерални директор.

Предлог о висини средстава, која се исплаћују у складу са чланом 56 припрема надлежна стручна служба, а утврђује га посебна Комисија коју именује Управни одбор РТС-а.

Комисија из става 2 овог члана има осам чланова, од којих су четири представници Послодавца, а четири представници репрезентативних синдиката.

VI ОБРАЗОВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 58

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 59

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.

Члан 60

О упућивању запослених на један од облика стручног усавршавања одлучује генерални директор.

Критеријуми по којима се упућују запослени на стручно усавршавање, права запослених на плаћено одсуство и на трошкове школовања и обавеза запослених према Послодавцу утврђује се посебним Правилником о стручном усавршавању у складу са Законом и овим Колективним уговором.

Правилник о стручном усавршавању Послодавац је дужан да донесе у року од шест месеци, од дана потписивања овог Колективног уговора.

VII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 61

Запослени је одговоран за штету коју је проузроковао предузећу, 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 власти, у складу са Законом и овим Колективним уговором.

Члан 62

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

Члан 63

Висина штете утврђује се на основу извештаја Комисије коју формира генерални директор, на основу тржишне или књиговодствене вредности, односно вештачења. Уколико би такво утврђивање проузроковало несразмерне трошкове, висина се може утврдити у паушалном износу или вештачењем стручног лица.

Члан 64

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

Запослени је дужан да по пријему решења из претходног става да писану изјаву да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.

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

Члан 65

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

Члан 66

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му надокнади материјалну или нематеријалну штету, у складу са Законом.

VIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 67

Радни однос престаје споразумом Послодавца и запосленог, отказом Уговора о раду од стране запосленог, или од стране Послодавца и у другим случајевим утврђеним Законом.

а) Отказ Уговора о раду од стране запосленог

Члан 68

Запослени има право да откаже Уговор о раду, с тим што тај отказ мора бити достављен Послодавцу у писаном облику и најмање 15 дана, пре дана када је отказом најављен престанак радног односа.

Ако запослени откаже Уговор о раду због, од стране Послодавца учињене повреде обавеза утврђених Законом, Општим актом и Уговором о раду, запослени има сва права из радног односа, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

б) Отказ Уговора о раду од стране Послодавца

Члан 69

Послодавац може отказати Уговор о раду запосленом из оправданих разлога који се односе на радну способност запосленог, повреде радних обавеза и непоштовања радне дисциплине и других одредаба из Уговора о раду.

Члан 70

Послодавац може запосленом отказати Уговор о раду због непоштовања радне дисциплине, прописане Кодексом понашања, овим Колективним уговором и Уговором о раду.

Кодекс понашања из става 1 овог члана усваја Управни одбор.

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

1. Неоправдано изостајање са рада 3 радна дана, узастопно, или 5 дана у току године,
 2. неоправдано закашњавање на посао или напуштање посла пре истека радног времена, пет пута у току месеца,
 3. долазак на рад под утицајем алкохола или других опојних средстава или њихова употреба у току радног времена,
 4. изазивање нереди и туче на раду,
 5. недолично понашање на раду, којим се нарушава углед Послодавца, а нарочито угрожава програмски, производни или економски интерес Послодавца или се крши професионални Кодекс понашања,
 6. ометање једног или више запослених у обављању послова,
 7. недолично понашање према странкама – корисницима услуга Послодавца,
- Уговором о раду могу се утврдити и други видови непоштовања радне дисциплине.

Члан 71

Послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе и то у следећим случајевима:

1. Неизвршавање одлука и налога директора или налога непосредног руководиоца,

2. непридржавање, односно неспровођење одлука донетих од стране органа Послодавца,
3. давање нетачних података који су утицали на доношење одлука органа Послодавца,
4. нетачно евидентирање и приказивање радног времена и резултата рада у намери да се за себе или за другог запосленог оствари већа зарада, и нетачно евидентирање и приказивање извршених услуга,
5. наплата услуга мимо ценовника или испостављање нетачног износа рачуна,
6. непријављивање повреда радних обавеза најкасније 5 дана од дана сазнања,
7. непридржавање императивних одредаба Статута, општинских аката и овог Колективног уговора,
8. ускраћивање давања, односно неовлашћеног давања података или давања нетачних података овлашћеним органима,
9. прибављање личне и материјалне користи и примања поклона и других погодности у вези са радом Послодавца, а на штету Послодавца,
10. неблаговремено, несавесно или немарно извршавање радних дужности и обавеза,
11. незаконито располагање средствима Послодавца,
12. злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења, посебно у вези са стварањем, производњом или емитовањем програма,
13. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене Законом или Општинским актом,
14. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада,
15. фалсификовање новчаних и других докумената,
16. повреда радне обавезе која представља кривично дело,
17. повреда Правилника о производњи, емитовању и архивирању програма.

Послодавац и запослени могу уговорити Уговором о раду и друге повреде радне обавезе.

Члан 72

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

Члан 73

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, покреће 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 74

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, непосредни руководиоца 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),
6. на други погодан начин.

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 Комисије.

По поднетом извештају Комисије, генерални директор доноси коначну одлуку.

в) Вишак запослених

Члан 75

Уколико наступе околности због технолошких, економских и организационих промена које имају за последицу вишак запослених, Управни одбор Радиодифузне установе Радио-телевизије Србије дужан је да у складу са законом и другим прописима донесе Програм решавања вишка запослених.

Програм из става 1 овог члана садржи број запослених, податке о запосленима и мере за њихово запошљавање.

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

Члан 76

Посебним Споразумом утврђује се висина отпремине коју је Послодавац дужан да запосленом исплати у случају отказа уговора о раду услед технолошких, економских или организационих промена и критеријуме за одређивање запослених за чијим је радом престала потреба, сагласно Програму решавања вишка запослених.

Споразум из става 1 овог члана, закључиће се најмање 15 дана пре усвајања Програма за решавање вишка запослених.

Члан 77

Запосленом се у писаном облику доставља свака одлука о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

IX ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 78

Уколико синдикат оцени да се не остварују права запослених утврђеним Законом, Општим, Посебним 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 професионалних и економских интереса запослених.

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

Члан 79

У условима када је донета одлука о ступању у штрајк, код Послодавца се мора обезбедити обављање следећих послова:

1. Обављање послова физичког обезбеђења и противпожарне заштите,
2. обављање послова на телевизијским и радијским предајницима, репетиторима и терминалу и везама,
3. обављање послова у студијима и режијама као и у преносима одакле се емитује програм,
4. дежурство у ДЕСК-у телевизије и радија,
5. обављање послова обрачуна и исплате зарада и послова платног промета,
6. дежурство у службама за оджавање: технике, зграда и хигијене,
7. дежурство у погонима гараже,
8. дежурство у архивама телевизије и радија,
9. дежурство у ресторанима друштвене исхране,
10. обављање послова на телефонској централи.

Споразумом између генералног директора и репрезентативних синдиката утврђује се број радника који су обавезни да обављају послове наведене у ставу 1 овог члана.

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.

Члан 80

У случају да се сагласно Закону, у време штрајка мора обезбедити минимум процеса рада, послови који се обављају у минимуму процеса рада, начин обављања тих послова и број запослених који обављају те послове утврђују се споразумом између генералног директора и Одбора репрезентативних синдиката.

Споразум о минимуму процеса рада, учесници овог Колективног уговора закључиће у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог Колективног уговора.

X УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 81

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 најмање једном месечно 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 82

Послодавац је обавезан да Одборе репрезентативних синдикалних организација обавештава о :

1. Пословању Послодавца, развојним плановима и њиховом утицају на економски и социјални положај запослених,
2. кретању и променама зарада и њиховом учешћу у трошковима пословања,
3. заштити и безбедности на раду и мерама за побољшавање услова рада,
4. расподели добити,
5. статусним променама и другим променама облика Послодавца,
6. припремама за утврђивање вишка запослених и садржајем програма,
7. припремама за усвајање програма приватизације,
8. питањима која се односе на права запослених,
9. иницијативи и предлогу промена Статута Послодавца.

Послодавац је обавезан да информише Одборе репрезентативних синдикалних организација о свим питањима о којима је обавезан или има намеру да информише запослене, најмање 3 дана пре обавештавања запослених.

Члан 83

Генерални директор 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 о разлозима неприхватања датих мишљења, захтева и предлога,
2. омогући учешће представника Одбора репрезентативних организација синдиката на седницама органа Послодавца (осим Управног одбора), 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 општих аката којима се уређују права, обавезе и одговорности код Послодавца (Правилник о расподели средстава за решавање стамбених питања, правила о коришћењу објеката друштвеног стандарда, клубова и спортско-рекреативне и културне активности запослених и сл.).
4. омогући Одборима репрезентативних организација синдиката да предлажу кандидате за представнике запослених у органе Послодавца,
5. омогући обављање других права и дужности која Одборима репрезентативних организација синдиката припадају по Закону, Општем, Појединачном и овом Колективном уговору, Статуту и другим општим актима Послодавца и Статутима репрезентативних организација синдиката.

Генерални директор предлаже Управном одбору да омогући учешће представника Одбора репрезентативних организација синдиката на седницама Управног одбора на којима се разматрају њихова мишљења, захтеви и предлози, и одлучује о појединим правима запослених.

Члан 84

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

Члан 85

У поступку преговарања ради закључивања овог Уговора и разматрању других питања од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених репрезентативни синдикати дужни су да остваре сарадњу и са организацијама синдиката у Радиодифузној установи Радио-телевизије Србије, које не испуњавају услове репрезентативности.

Члан 86

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 умножавање) ради обављања послова за основну синдикалну активност, с тим да се не угрожава основна делатност Послодавца.

Члан 87

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима без накнаде трошкова обезбеди:

1. Простор за рад и одржавање састанака у оквиру пословног простора Предузећа, а уколико је то могуће у згради у којој је седиште генералног директора,
2. административно-техничке услове за рад, коришћење телефона, телефакса, 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,
6. обраду периодичних обрачуна и завршних рачуна и материјално-финансијских активности синдикалних организација.

Члан 88

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 89

Председник репрезентативног синдиката, за време мандата, има право на исплату зараде увећане за 30%, утврђене за послове које обавља, а на терет Послодавца.

Председник и секретар, односно два прва носиоца функција репрезентативног синдиката, могу да одсуствују са својих редовних послова због синдикалних активности по 80 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 50 часова 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 или Извршног одбора и повереници репрезентативног синдиката имају право да одсуствују са својих редовних послова, због синдикалних активности, до 24 часа 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 16 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, а евиденцију одсуствовања са посла непосредни руководилац организационог облика где своје послове обавља члан Одбора, односно повереник.

Члан 90

Председници синдикалних организација, чланови органа синдикалних организација, председници подружница и повереници за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако поступају у складу са Законом и Колективним уговором, 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.

Одредбе става 1 овог члана не односе се на представнике запослених који не показују потребна знања и способности на пословима које обављају или не остварују одговарајуће резултате рада.

XI РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПОСТУПКУ ПРИМЕНЕ, ИЗМЕНЕ И ДОПУНА ОВОГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 91

Одбор за праћење примене, тумачење овог Уговора и давање сугестија именоване потписници у року од седам дана од дана потписивања.

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

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

Члан 92

Спорове који настану у поступку примене и тумачења Колективног уговора решава стални преговарачки одбор.

За решавање спорова између потписника које није било могуће решити преговорима, оснива се Арбитражно веће.

Члан 93

Арбитражно веће се састоји од 5 чланова, од којих два именују репрезентативни синдикати, два послодавац, а једног арбитра одређују споразумно из категорије непристрасних стручњака за област која је предмет спора.

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

XII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 94

Колективни уговор закључује је 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 десет 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 95

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 тридесет дана од дана пријема.

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

Члан 96

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 97

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 98

Генерални директор ће, у року од месец дана након сваке измене Прилога број II – Коефицијенти послова, закључити Анексе уговора о раду са запосленима, у складу са овим Колективним уговором.

Члан 99

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

Члан 100

Колективни уговор објављује се на огласној табли Послодавца.

Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Послодавца.

Даном ступања на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Колективни уговор код Послодавца потписан 17. новембра 2006. године, ПРИЛОЗИ I и IV и АНЕКСИ III, IV, V, VI, и VII, као и Аутентично тумачење члана 37 став други дато 31. јула 2008. године.

**генерални директор
Радиодифузне установе
Радио-телевизија Србије
Александар Тијанић с.р.**

**Самостална
синдикална организација
Радио-телевизије Србије
Милунка – Луна Зорић с.р. председник**

**главни повереник
Синдиката РТС-а „Независност“
Миодраг Зупанц с.р.**

Овај Колективни уговор са ПРИЛОЗИМА I, II, III, IV и V објављен је на огласним таблама у РТС-у 18. новембар 2009. године