

РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
ГРАД КРАГУЈЕВАЦ

Бр. 022-126 | 20-11

09 JUL 2000. године

КРАГУЈЕВАЦ

ПРИВРЕДНО ДРУШТВО  
РАДИО ТЕЛЕВИЗИЈА КРАГУЈЕВАЦ ДОО  
Број / 974  
Дана / 24.06.20 год.  
КРАГУЈЕВАЦ

Привредно друштво

Радио-телевизија Крагујевац ДОО Крагујевац

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР код послодавца

Крагујевац, јун 2020. године

На основу члана 1. Став 2. Члана 3, 4. и 247. Закона о раду (Службени гласник РС, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење) директор Привредног друштва Радио телевизија Крагујевац д.о.о. Крагујевац, Синдикат „Независност“ РТК, Синдикат новинара Србије С. орг. РТК и градоначелник града Крагујевца, закључили су дана \_\_\_\_ године

## **КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА – ПРИВРЕДНОГ ДРУШТВА РАДИО-ТЕЛЕВИЗИЈА КРАГУЈЕВАЦ ДОО КРАГУЈЕВАЦ**

### **I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), у складу са законом, уређују се:

- права, обавезе и одговорности запослених у Привредном друштву Радио-телевизија Крагујевац ДОО Крагујевац (у даљем тексту: послодавац),
- заснивање радног односа,
- радно време,
- одмори и одсуства,
- безбедност и здравље на раду запослених,
- зараде, накнада зараде, накнада трошкова и друга примања,
- престанак потребе за радом запослених (вишак запослених),
- престанак радног односа,
- удаљење запосленог са рада,
- накнада штете,
- заштита запослених,
- стручно усавршавање запослених,
- начин решавања спорова,
- рад ван радног односа,
- учешће у управљању,
- закључивање колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца,
- услови рада синдиката,
- организовање процеса штрајка,
- прелазне и завршне одредбе.

#### **Члан 2.**

На права, обавезе и одговорности која нису уређена овим уговором, примењују се одговарајуће одредбе закона и други прописи.

#### **Члан 3.**

Оснивачем, у смислу овог уговора сматра се град Крагујевац (у даљем тексту: Оснивач).

Запослени, у смислу овог уговора, је физичко лице у радном односу код послодавца.

Послодавцем, у смислу овог уговора, сматра се Привредно друштво Радио-телевизија Крагујевац ДОО Крагујевац, које заступа директор, именовано лице од стране оснивача.

Репрезентативним синдикатом, у смислу овог уговора сматрају се организовани Синдикат „Независност“ РТК Крагујевац и Синдикат новинара Србије С. орг. РТК који овај уговор закључују у име свих запослених у Привредном друштву Радио-телевизија Крагујевац ДОО Крагујевац.

#### **Члан 4.**

Овај уговор обавезан је за Оснивача, послодавца и све запослене.

Права, обавезе и одговорности директора утврђују се посебним уговором у складу са законом и осталим актима.

#### **Члан 5.**

Послодавац прати извршење и реализацију Програма пословања друштва, извршење послана, квалитет и обим услуга и обезбеђује средства за исплату зарада обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде, утврђених Законом, овим уговором и осталим актима.

У случају поремећаја у пословању друштва због којих послодавац не може обезбедити исплату зараде, исту може да обезбеди Оснивач на основу посебне одлуке у складу са законом и осталим актима.

#### **Члан 6.**

Овим уговором и другим општим актом могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и другим прописима, као и друга права која нису утврђена законом или другим прописима, ако у закону није другачије одређено.

### **II. РАДНИ ОДНОСИ**

#### **Члан 7.**

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене посебним актом послодавца.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује само уз писану сагласност родитеља, усвојоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом, а на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

#### **Члан 8.**

Послодавац је дужан да запосленом омогући да под условима и на начин прописан законом и Уговором, остварује своја права која му припадају на раду и у вези са радом.

Послодавац је дужан да по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикатима, у друштву или ван друштва, увид у примену Уговора и остваривање права запослених, у складу са законом.

#### **1. Заснивање радног односа**

#### **Члан 9.**

Радни однос заснива се закључивањем Уговора о раду под условима прописаним законом, а у складу са овим уговором.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац на неодређено или одређено време у складу са законом.

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

Пријем новозапослених врши се према Програму пословања код послодавца на који је надлежни орган Оснивача дао сагласност, а у складу са законом и осталим актима.

#### **Члан 10.**

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови од права и услова предвиђених законом и овим уговором.

### **Члан 11.**

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених код послодавца одлучује директор или лице које он овласти.

### **Члан 12.**

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

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним Уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

## **2. Уговор о раду**

### **Члан 13.**

Послодавац са сваким запосленим закључује Уговор о раду у складу са законом и овим Уговором.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада – анекс уговора, у складу са законом.

### **Члан 14.**

Уговор о раду закључује се пре ступања на рад запосленог у писаном облику, у четири примерка, од којих се један примерак обавезно доставља запосленом.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу послодавац и лице које заснива радни однос са послодавцем.

Послодавац је дужан да лице са којим је засновао радни однос пријави у року организацији обавезног социјалног осигурања у складу са законом.

### **Члан 15.**

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште послодавца,
- име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог,
- врсту и степен стручне спреме запосленог, као услов за обављање посла за који се закључује Уговор о раду,
- назив и опис послова које запослени треба да обавља,
- место рада,
- врста радног односа (на одређено или неодређено време),
- трајање Уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време,
- дан почетка рада,
- радно време (пуно, непуно или скраћено),
- новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду,
- елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог,
- рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право,
- трајање дневног и недељног радног времена.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

Уговор о правима и обавезама директора друштва закључују Скупштина друштва и директор.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и овог уговора.

## **3. Пробни рад**

### **Члан 16.**

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, сродних послова.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

ПРЕ ИСТЕКА ВРЕМЕНА ЗА КОЈИ ЈЕ УГОВОРЕН ПРОБНИ РАД, ПОСЛОДАВАЦ И ЗАПОСЛЕНИ МОГУ, УЗ ДАТО ОБРАЗЛОЖЕЊЕ, ДА ОТКАЖУ УГОВОР О РАДУ СА ОТКАЗНИМ РОКОМ КОЈИ НЕ МОЖЕ БИТИ КРАЋИ ОД ПЕТ РАДНИХ ДАНА.

ЗАПОСЛЕНОМ КОЈИ ЗА ВРЕМЕЕ ПРОБНОГ РАДА НИЈЕ ПОКАЗАО ОДГОВАРАЈУЋЕ РАДНЕ СТРУЧНЕ СПОСОБНОСТИ ПРЕСТАЈЕ РАДНИ ОДНОС ДАНОМ ИСТЕКА РОКА ОДРЕЂЕНОГ УГОВОРОМ О РАДУ.

Пробни рад не може се уговорити са приправником.

## **4. Претходно проверавање радних способности**

### **Члан 17.**

Посебним актом послодавца утврђују се послови за које је као посебан услов предвиђена претходна провера радних способности.

Претходну проверу радних способности врши посебна комисија састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме, одређене врсте занимања, као и лице чије се способности проверавају.

Сматра се да кандидат не испуњава услове за рад на одређеним пословима ако при претходном проверавању његових радних способности не покаже задовољавајуће резултате.

### **Члан 18.**

Комисију за проверавање радних способности кандидата сачињавају председник и два члана. Председник и чланови могу да имају заменике који их мењају у случају спречености.

Комисију формира надлежни орган послодавца.

За рад комисије потребно је присуство већине чланова комисије. Одлуке се доносе већином гласова свих чланова комисије.

### **Члан 19.**

Кандидат који не пристане на претходно проверавање радних способности не може засновати радни однос са послодавцем.

У року од три дана од дана извршеног претходног проверавања радних способности кандидата комисија подноси извештај надлежном органу послодавца.

## **5. Радни однос на одређено време**

### **Члан 20.**

Радни однос на одређено време, послодавац може да заснује у складу са законом, а за обављање одређених послова чије је трајање унапред одређено само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже 24 месеца, осим у случајевима које закон предвиђа.

Период краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из претходног става овог члана.

Радни однос на одређено време ради замене привремено одсутног запосленог, може се заснивати до повратка привремено одсутног запосленог.

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 заснован радни однос.

## **6. Приправници**

### **Члан 21.**

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту најмање четвртог

степене стручне спреме ако је то, као услов за рад на одређеним пословима, утврђено законом или правилником.

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

#### **Члан 22.**

Радни однос са приправником може да се заснује на неодређено време или одређено време, под условима и на начин утврђен законом, овим уговором и осталим актима.

Надлежни орган послодавца може одлучити да приправник који је засновао радни однос на одређено време, по истеку приправничког стажа остане у радном односу на неодређено време, у складу са законом и осталим актима.

За време трајања приправничког стажа, приправник има права, обавезе и одговорности као и други запослени код послодавца.

#### **Члан 23.**

Уговором о раду утврђује се нарочито: дужина трајања приправничког стажа и обавеза полагања стручног испита.

Уговором о раду може да се утврди да приправник није дужан да положе стручни испит ако је у току оснапобљавања за самосталан рад по оцени надлежног органа послодавца оснапобљен за самосталан рад на радном месту за које није обавезно полагање стручног испита.

### **III. РАДНО ВРЕМЕ**

#### **1. Пуно радно време**

#### **Члан 24.**

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Овим Уговором може се утврдити радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно, у складу са законом.

Према потребама процеса рада и организационих делова може се утврдити и клизно радно време на почетку односно завршетку радног дана и то највише до 1,5 часова

#### **2. Радни однос са непуним радним временом**

#### **Члан 25.**

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на обавезно социјално осигурање и сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није законом или уговором о раду другачије одређено.

#### **3. Прековремени рад**

#### **Члан 26.**

На захтев надлежног органа послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са законом не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није другачије одређено.

#### **4. Распоред радног времена**

##### **Члан 27.**

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује надлежни орган послодавца.

##### **Члан 28.**

Изузетно од претходног члана овог уговора, ако се код послодавца рад на појединим пословима буде обављао у сменама, ноћу или ако то буде природа посла и организација рада захтевала, послодавац може радну недељу организовати на други начин.

#### **5. Прерасподела радног времена**

##### **Члан 29.**

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена:

- када то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга,
- у циљу боље организација рада и рационалнијег коришћење средстава рада,
- због рационалнијег коришћења радног времена у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду трајања прерасподеле у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Прерасподела радног времена не везује се за календарску годину и може трајати најдуже девет месеци.

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

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

##### **Члан 30.**

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може да буде дуже од 60 часова.

##### **Члан 31.**

Запосленом који у одређеном периоду у току трајања прерасподеле ради дуже, а у другом краће од пуног радног времена, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму и року утврђеном законом.

За време рада на пословима из става 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање једанаест часова непрекидно.

#### **6. Ноћни рад**

##### **Члан 32.**

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење организације синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад

обављају ноћу.

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

Запослени који ради у сменама је онај који код послодавца обавља посао у различитим сменама у току месеца најмање трећину свог радног времена.

Ако је рад организован у сменама, мора да се обезбеди измена смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

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

#### IV. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

##### 1. Одмор у току дневног рада

###### Члан 33.

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

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

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

##### 2. Дневни и недељни одмор

###### Члан 34.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, а недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

##### 3. Годишњи одмор

###### Члан 35.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом и овим уговором и општим актима послодавца од најмање 20, а највише 30 радних дана по свим основама.

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 одсуства са рада уз накнаду зараде.

Годишњи одмор може се користити једнократно, у два или више делова. Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користити у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени који због одсуствовања са рада, у смислу прописа о здравственом осигурању, није могао користити годишњи одмор у току календарске године има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

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

###### Члан 36.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана, увећан за пет радних дана, даље увећава за одређени број радних дана, по основу:

- степена образовања и оспособљености за рад:
- за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије,

- специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године.....5 радних дана,
- за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања.....3 радна дана,
  - за средње образовање у трајању од четири године.....2 радна дана,
  - за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године.....1 радни дан;
  - услова рада:
  - за рад у сменама.....1 радни дан;
  - радног искуства:
  - до 5 година радног стажа.....1 радни дан,
  - од 5-10 година радног стажа.....2 радна дана,
  - од 10 до 20 година радног стажа.....3 радна дана,
  - од 20 до 30 година радног стажа.....4 радна дана,
  - преко 30 година радног стажа.....5 радних дана;
  - инвалидности, бриге о деци и члановима уже породице:
  - по основу инвалидности.....3 радна дана,
  - родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година.....3 радна дана,
  - запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан.....5 радних дана,
  - запослени са навршених 50 година живота има право на увећење годишњег одмора за пет радних дана.

### **Члан 37.**

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

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

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено неспособан за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави коришћење годишњег одмора.

### **Члан 38.**

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора ( сразмеран део) за месец дана рада у календарској години у којој је засновао или у којој му престаје радни однос.

### **Члан 39.**

У зависности од потребе посла, а на основу плана коришћења годишњег одмора, надлежни орган послодавца одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију са запосленим.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси надлежни орган послодавца, а запосленом се доставља у писаној, односно електронској форми уколико је запослени тако захтевао, најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

### **Члан 40.**

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није

искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора која има карактер накнаде штете у износу утврђеном законом.

#### **4. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)**

##### **Члан 41.**

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, у следећим случајевима:

- ступање запосленог у брак.....5 радних дана,
- порођаја супруге или усвојење детета.....5 радних дана,
- склапање брака и порођај другог члана уже породице.....3 радна дана,
- смрти члана уже породице.....5 радних дана,
- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог.....2 радна дана,
- теже болести члана уже породице, при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи.....7 радних дана,
- селидбе сопственог домаћинства запосленог.....3 радна дана,
- полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада.....7 радних дана,
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству запосленог проузрокованих вишом силом.....3 радна дана,
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности.....7 радних дана,
- учествовања на спортским и радно производним такмичењима.....до 7 радних дана,
- добровољног давања крви (рачуна се и дан давања крви).....2 узастопна радна дана,
- одлазак запосленог или члана породице на одслужење војног рока (изузев цивилног).....2 радна дана,
- полазак детета, односно пасторка, усвојеника или детета на породичном смештају запосленог за полазак у први разред основне школе.....2 радна дана,
- полазак детета, односно пасторка, усвојеника или детета на породичном смештају запосленог за полазак у други, трећи или четврти разред основне школе.....1 радни дан.

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

Укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од случајева из става 1. овог члана, осим у случајевима из алинеје 7, 13, 14. и 15.

Запослени има право на плаћено одсуство на позив државног органа, органа јединице локалне самоуправе, правосудних органа у складу са законом.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет дана, а највише до 30 радних дана у току календарске године у случају: полагања стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израде докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања.

Плаћено одсуство се одобрава на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства).

#### **5. Неплаћено одсуство**

#### **Члан 42.**

Послодавац може запосленом на лични захтев да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство), у случајевима:

- неговања болесног члана уже породице.....до 90 дана,
- ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу.....до 30 радних дана,
- за обављање личних послова.....до 7 радних дана,
- за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству.....до 5 радних дана,
- учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама.....за време активног учешћа, а највише до пет пута годишње.

На лични захтев послодавац може одобрити запосленом неплаћено одсуство до 90 дана које се може користити једном у периоду од пет година, уколико одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен.

#### **Члан 43.**

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, осим ако за поједина права и обавезе, законом, општим актом и уговором о раду није другачије одређено.

Неплаћено одсуство се одобрава на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење неплаћеног одсуства), осим у случају из члана 43. става 1. алинеја 3 овог уговора.

### **6. Мировање радног односа**

#### **Члан 44.**

Запосленом мирују права и обавезе која се стичу на раду и по основу рада ако одсуствује са рада због:

- одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,
- упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно техничке или просветно културне сарадње у дипломатска конзулатарна и друга представништва,
- привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. Закона о раду,
- избора, односно именовања на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца,
- издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере, врати на рад код послодавца.

### **V. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 45.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, да са представником запослених за безбедност и здравље на раду разматра сва питања која се односе на безбедност и здравље на раду.

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

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

#### **Члан 46.**

Послодавац се обавезује да запосленима обезбеди лична заштитна средства и опрему, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених, полазећи од специфичности друштва.

Запослени је одговоран ако супротно намени користи средства и опрему личне заштите, неправилно рукује њима и не одржава их у исправном стању и ако одмах не обавести одговорно лице о кваровима или другим недостатцима који могу угрозити живот других запослених и безбедност процеса рада.

Запосленог који не примењује мере безбедности и здравља на раду, непосредни руководилац процеса рада је дужан да одстрани са посла, односно забрани да отпочне рад.

Запослени има право да одбије да ради кад му прети непосредна опасност по живот или здравље због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и здравља на раду, све док се не спроведу одговарајуће мере.

#### **1. Представник запослених за безбедност и здравље на раду**

#### **Члан 47.**

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

Представника запослених за безбедност и здравље на раду из реда запослених именује репрезентативни синдикат, а ако има више репрезентативних синдиката, представника именује синдикат са већим бројем чланова синдикалне организације, односно репрезентативни синдикати споразумно.

Код послодавца се именује један представник запослених за безбедност и здравље на раду.

#### **Члан 48.**

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Изузетно, представнику запослених за безбедност и здравље на раду мандат може престати и пре истека периода од четири године:

- због престанка радног односа код послодавца,
- због подношења оставке,
- због неповерења више од половине укупног броја запослених исказаној у писаној форми.

У случају става 2. овог члана избор новог представника спровешће се најкасније у року од 30 дана од дана престанка мандата претходног представника.

#### **Члан 49.**

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду информише најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

#### **Члан 50.**

Обавезе послодавца према представнику запослених за безбедност и здравље на раду

ближе су уређене Законом.

## VI. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ, НАКНАДА ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

### 1. Зарада

#### Члан 51.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, овим уговором, Уговором о раду и осталим актима.

#### Члан 52.

Зарада се састоји из:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду,
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награда, бонуси и др.),
- других примања по основу радног односа уговорених Уговором, Уговором о раду и другим општим актима.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти или рад исте вредности који остварује код послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

#### Члан 53.

Зарада која се остварује за обављени рад и време проведено на раду, утврђује се на основу основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- вредности – коефицијента посла,
- вредности радног часа,
- времена проведеног на раду (односно месечног фонда остварених часова рада).

Основну зараду запосленог чини производ вредности радног часа, коефицијента посла дефинисаног уговором о раду и времена проведеног на раду.

Вредност радног часа једнака је минималној вредности радног часа која је утврђена од стране Социјално-економског савета Републике Србије.

#### Члан 54.

Овим уговором утврђује се и разрађују послови по групама послова, полазећи од сложености послова, одговорности и услова рада за шта се утврђује коефицијент послова.

Сложеност послова утврђује се на основу врсте послова, степена стручне спреме, радног искуства и посебних знања и вештина.

Одговорност у раду утврђује се на основу значаја и утицаја послова које запослени обавља на процес и резултате рада.

Услови рада одређују се на основу радне околине у којој се послови обављају.

#### Члан 55.

За групе послова дефинишу се коефицијенти изражени у распонима.

Коефицијент садржи сложеност послова, одговорност, услове рада и степен стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла, предвиђеног посебним актима послодавца и Оснивача.

Распон коефицијената код послодавца је од 1,00 до 3,00

#### Члан 56.

Полазећи од сложености послова, одговорности и услова рада, утврђују се следеће групе

послова са распоном вредности коефицијента:

- прва група:
- обухвата послове које обавља неквалификовани (НК) запослени, односно запослени са првим степеном стручне спреме (1. CCC), односно запослени са стеченим основним образовањем или основним образовањем одраслих, полукалификовани (ПК) запослени, односно запослени са другим степеном стручне спреме (2. CCC), односно стручно оспособљени запослени (једна година), запослени образован за рад (две године) или запослени који је прошао процес обучавања (120-360 сати обуке), у које спадају радна места из области пратећих и помоћно – техничких послова.
- коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,00 до 1,10;
- друга група:
- обухвата послове које обавља неквалификовани (НК) запослени, односно запослени са првим степеном стручне спреме (1. CCC), односно запослени са стеченим основним образовањем или основним образовањем одраслих, полукалификовани (ПК) запослени, односно запослени са другим степеном стручне спреме (2. CCC), односно стручно оспособљени запослени (једна година), запослени образован за рад (две године) или запослени који је прошао процес обучавања (120-360 сати обуке), у које спадају радна места из области основне делатности послодавца,
- коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,10 до 1,20;
- трећа група:
- обухвата послове које обавља квалификовани (КВ) запослени, односно запослени са трећим степеном стручне спреме (3. CCC), односно запослени који је стекао средње стручно образовање у трајању од три године или неформално образовање одраслих (минимум 960 сати обуке), запослени са средњом стручном спремом (4. CCC), односно запослени који је стекао средње образовање у трајању од четири године или висококвалификовани (ВКВ) запослени, односно запослени са петим степеним стручне спреме (5. CCC), односно запослени са стеченим мајсторским и специјалистичким образовањем у које спадају радна места из области пратећих и помоћно – техничких послова,
- коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,30 до 1,40;
- четврта група:
- обухвата послове које обавља квалификовани (КВ) запослени, односно запослени са трећим степеном стручне спреме (3. CCC), односно запослени који је стекао средње стручно образовање у трајању од три године или неформално образовање одраслих (минимум 960 сати обуке), запослени са средњом стручном спремом (4. CCC), односно запослени који је стекао средње образовање у трајању од четири године или висококвалификовани (ВКВ) запослени, односно запослени са петим степеним стручне спреме (5. CCC), односно запослени са стеченим мајсторским и специјалистичким образовањем у које спадају радна места из области основне делатности послодавца,
- коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,50 до 1,80;
- пета група:
- обухвата послове које обавља запослени са следећим образовним профилом: више образовање у трајању две до три године студија (6.1 CCC), први степен факултета (до 2005. године 6.1 CCC), основне академске студије (ОАС, 180 ЕСПБ), основне струковне студије (ОСС, 180 ЕСПБ), више образовање са специјализацијом у трајању до годину дана (6.2 CCC), основне академске студије (ОАС, 240), специјалистичке струковне студије I степена (CCC, 180+60 ЕСПБ, стечене у складу са Законом о високом образовању који је на снази од 07.10.2017. године), у које спадају радна места из области пратећих и помоћно техничких послова,
- коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,60 до 1,80;
- шеста група:
- обухвата послове које обавља запослени са следећим образовним профилом: више

образовање у трајању две до три године студија (6.1 CCC), први степен факултета (до 2005. године 6.1 CCC), основне академске студије (ОАС, 180 ЕСПБ), основне струковне студије (ОСС, 180 ЕСПБ), више образовање са специјализацијом у трајању до годину дана (6.2 CCC), основне академске студије (ОАС, 240), специјалистичке струковне студије I степена (CCC, 180+60 ЕСПБ, стечене у складу са Законом о високом образовању који је на снази од 07.10.2017. године), у које спадају радна места из области основне делатности послодавца,

- коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,70 до 1,90;
- седма група:
- обухвата послове које обавља запослени са следећим образовним профилом: основне (дипломске) студије у трајању од четири до шест година (до 2005. године, 7.1 CCC), специјалистичке струковне студије II степена (CCC, 180+60 ЕСПБ) стечене у складу са Законом о високом образовању који је престао да важи 07.10.2017. године, интегрисане академске студије (ИАС, максимално 360 ЕСПБ), мастер академске студије (МАС, 180+120 или 240+60 ЕСПБ), мастер струковне студије (МСС, 120 ЕСПБ), специјалистичке студије у трајању од једне до две године (до 2005. године, 7.2 CCC), магистарске студије у трајању од две године (до 2005. године, 7.2 CCC), специјалистичке академске студије (САС, 60 ЕСПБ); у које спадају радна места из области пратећих и помоћно – техничких послова.
- коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,90 до 2,20;
- осма група:
- обухвата послове које обавља запослени са следећим образовним профилом: Основне (дипломске) студије у трајању од четири до шест година (до 2005. године, 7.1 CCC), специјалистичке струковне студије II степена (CCC, 180+60 ЕСПБ) стечене у складу са Законом о високом образовању који је престао да важи 07.10.2017. године, интегрисане академске студије (ИАС, максимално 360 ЕСПБ), мастер академске студије (МАС, 180+120 или 240+60 ЕСПБ), мастер струковне студије (МСС, 120 ЕСПБ), специјалистичке студије у трајању од једне до две године (до 2005. године, 7.2 CCC), магистарске студије у трајању од две године (до 2005. године, 7.2 CCC), специјалистичке академске студије (САС, 60 ЕСПБ); у које спадају радна места из области основне делатности послодавца.
- коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 2,30 до 2,60.
- девета група:
- обухвата послове које обавља запослени који је стекао докторат наука (до 2005. године, 8. CCC), односно докторске студије (ДС, 480 ЕСПБ), као и радна места у које спадају највиши и најсложенији руководећи послови.
- коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 2,70 до 3,00

#### Члан 57.

Приправник има право на зараду у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са општим актом и уговором о раду.

#### Члан 58.

Рокови исплате зарада утврђују се овим уговором:

- први део зараде до петог у месецу за претходни месец,
- коначна исплата зараде до 20-ог у месецу за претходни месец.

Уколико наведени дан за исплату зараде пада на нерадни дан (субота, недеља, празник) исплата ће се извршити првог наредног радног дана.

Ако је послодавац није у могућности да зараду исплати у року из става 1. овог члана, исплата зараде ће се извршити најкасније у року од пет дана, односно први део зараде најкасније до 10-ог у месецу за претходни месец, а коначна исплата зараде најкасније до 25-ог у

месецу за претходни месец.

#### Члан 59.

Послодавац ће, уз сваку исплату зараде, запосленом доставити обрачун из кога се види основ за исплату, износ уплаћених пореза и доприноса из зараде и износ који се исплаћује запосленом.

#### Члан 60.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

- рад на дан државног и верског празника, који је по закону нерадни дан..110% од основице,
- рад ноћу (рад који се обавља од 22 до 6 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла.....26% од основице,
- прековремени рад.....30% од основице,
- рад недељом, ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла.....10% од основице,
- време проведено на раду – за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад).....0,4% од основице.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде у смислу става 1. овог члана по више основа, проценат не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Код утврђивања распореда рада радника за рад на дане празника, за рад ноћу, у смени и недељом, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада тако да сваки запослени у току године буде равномерно укључен за обављање рада по овим основама.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, овим уговором и Уговором о раду.

### 2. Минимална зарада

#### Члан 61.

Услед поремећаја пословања друштва, тешке пословне и финансијске ситуације која за последицу има презадуженост послодавца, немогућност претежне наплате потраживања по основу делатности послодавца, као и немогућност да се обезбеде средства за исплату зарада на уговореном нивоу, свим запосленима се може исплаћивати минимална зарада за стандардни учинак и време проведено на раду у складу са законом, односно у висини минималне зараде утврђене одлуком социјално-економског савета Републике Србије.

Послодавац минималну зараду може исплаћивати на основу посебне одлуке Скупштине друштва, донете уз мишљење репрезентативног синдиката.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Приликом доношења одлуке, послодавац ће заједно са репрезентативним синдикатом прецизирати рокове за исплату разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је распоређен.

### 3. Зарада за радни учинак

#### Члан 62.

Основна зарада запослених може се умањити, односно увећати до 20% по основу доприноса запосленог радном учинку.

Резултате рада запосленог оцењује месечно непосредни руководилац на основу прописаних норматива и стандарда рада, у складу са руководном хијерархијом, по принципу од нижег ка вишем руководном нивоу и оне чине основ за увећање или умањење основне зараде запосленог.

Запосленом који има оцену резултата рада различиту од стандарне ће се издати посебно

решење о увећању или умањењу зараде, са образложењем од стране послодавца.

Оцена резултата рада изражава се на следећи начин:

НАРОЧИТО УСПЕШАН	Повећање од 10% до 20% основне зараде	Изузетним залагањем запослени је извршио максималан обим рада у оквиру свог радног времена, у најкраћим роковима, одговарајућег квалитета без надзора и упутства
УСПЕШАН	Повећање до 10% основне зараде	Учинак запосленог и квалитет рада у оквиру извршавања послова је изнад просека, грешке у раду се појављују изузетно, самосталност у раду је очита
СТАНДАРДАН	100% основне зараде	Стандардан/просечан учинак
ДЕЛИМИЧНО УСПЕШАН	Умањење до 10% основне зараде	Учинак запосленог и квалитет су испод просека, одговорност у раду смањена је повременим грешакама, потребан повремени надзор
НЕУСПЕШАН	Умањење од 10% до 20% основне зараде	Радни учинак недовољан, неквалитетан рад са честим грешакама у раду, непоштовање рокова, потребан чешћи надзор

Средства за зараде по основу увећаног радног учинка не могу бити већа од 1% од масе зарада за текући месец.

#### 4. Накнада зараде

##### Члан 63.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од најмање 65% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме запослени одсуствује са рада, с тим да не може бити нижа од минималне зараде у следећим случајевима:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа, односно надлежног органа послодавца,
- због необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица,
- за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију,
- за време преквалификације или доквалификације,
- за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове, након обављене преквалификације или доквалификације, на основу важећих прописа,
- за време прекида рада до којег је дошло без кривице запоселног, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме запослени одсуствује са рада и то у следећим случајевима:

- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства,
- на дан празника за који је законом прописано да се не ради,
- привремене неспособности за рад, ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним оболењем,
- давањем крви, ткива и другог дела тела,
- одазивања позиву војних и других органа, осим одласка на одслу жење, односно дослужење војног рока,
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада,
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова

стваралаштва на које је упућен од стране послодавца,

- присуства седницама државних органа, органа локалне самоуправе, органа управљања код послодавца или код другог послодавца, органа синдиката и савеза синдиката.

Накнада зараде за време одсуствовања са рада се одобрава на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за исплату), осим у случају када је одсуство иницирано од стране послодавца.

#### **Члан 64.**

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана, у висини 65% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост.

### **5. Накнада зараде за време привременог одсуства са рада због епидемије заразне болести COVID-19**

#### **Члан 65.**

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 100% основне зараде за месец у коме је привремено одсуствовао 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 послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

- за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде зараде врши из средстава буџета послодавца,
- почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде зараде врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде зараде, а из средстава послодавца, односно из средстава буџета послодавца за преостали износ разлике до висине од 100% основне зараде.

Право на накнаду зараде из става 1. и 2. овог члана, остварује и запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. овог члана у периоду за који до дана ступања на снагу овог уговора није извршен коначни обрачун и исплата накнаде зараде по основу привремене спречености за рад.

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

### **6. Накнада трошкова**

#### **а) Накнада трошкова превоза за долазак и повратак са рада**

#### **Члан 66.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, ради одласка на рад и повратка са рада, без обзира на удаљеност радног места и места становља.

Ову накнаду запослени може остварити у готовини или куповином претплатне превозне карте, сагласно изјави запосленог.

Накнада за превоз се обрачунава на основу присуства на раду запосленог, у претходном месецу, а иста се, по правилу, исплаћује у периоду између коначне исплате зараде и аконтације

за наредни месец.

#### **\*б) Дневнице за службено путовање**

##### **Члан 67.**

Под службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова по налогу надлежног органа послодавца.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошка превоза и трошка смештаја који се признају у целости, по приложеном рачуну, изузев смештаја за хотеле у категорији са 5 звездица.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% од просечне зараде у Републици Србији.

Запослени има право на пуну дневницу ако службено путовање траје од 12 до 24 часа и на пола дневнице ако службено путовање траје дуже од осам, а краће од 12 часова.

Ако службено путовање траје више дана, запослени има право на пуну дневницу за сваких 24 часа проведених на путу, на пола дневнице за сваки нови започети дан ако је у том дану провео више од осам, а мање од 12 часова на путу и на пуну дневницу за сваки започети дан ако је у том дану провео најмање 12 часова на путу.

Под новим започетим даном у смислу претходног става сматра се време преко сваких навршених 24 часа проведених на службеном путу.

##### **Члан 68.**

Запослени има право на дневницу за службено путовање у иностранство под условима, на начин и у висини утврђеној прописом Владе Републике Србије који уређује одлазак на службено путовање у иностранство државних службеника.

##### **Члан 69.**

Запослени има право на аконтацију трошка за службено путовање у висини која одговара предвиђеном трајању путовања, трошковима превоза и смештаја.

Примљену аконтацију запослени је дужан да оправда у року од пет дана по повратку са службеног пута, до када је дужан да поднесе и извештај са пута и обрачун путног налога.

#### **в) Трошкови превоза сопственим аутомобилом**

##### **Члан 70.**

За коришћење сопственог путничког аутомобила за обављање службеног послана по налогу послодавца, запосленом се обезбеђују трошкови у висини до 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

#### **г) Теренски додатак**

##### **Члан 71.**

Запослени има право на дневну накнаду за повећање трошкова рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији по последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако послодавац ово право није обезбедио запосленима на други начин.

Право из претходног става остварује се уколико запослени ради и борави на терену ван територије локалних самоуправа у којима послодавац обавља своју основну делатност

#### **д) Регрес за годишњи одмор**

##### **Члан 72.**

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно

од 75% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за статистику за претходну годину.

Запослени који је искористио мањи број дана од пуног права на годишњи одмор има право на сразмерни износ регреса.

#### ћ) Месечна исхрана у току рада

##### Члан 73.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 250,00 динара, без пореза и доприноса, по дану проведеном на послу.

Послодавац је дужан да запосленима који раде дуже од пуног радног времена у континуитету, обезбеди накнаду трошка за топли оброк у износу од 62,50 динара по сваком започетом радном сату, ако послодавац топли оброк није обезбедио запосленима на други начин.

Месечна накнада за исхрану у току рада исплаћује се запосленом по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог.

#### 6. Друга примања

##### а) Отпремнина приликом одласка у пензију

##### Члан 74.

Послодавац је дужан да запосленом исплати, односно обезбеди отпремнину приликом престанка радног односа због пензионисања, у висини три зараде коју је остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата отпремнине, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

##### б) Помоћ у случају смрти

##### Члан 75.

Послодавац је дужан да обезбеди породици запосленог, у случају смрти запосленог, помоћ у висини трошка погребних услуга, односно до висине неопорезивог износа.

У случају смрти члана уже породице запосленом припада накнада у виду помоћи у висини погребних услуга, односно до висине неопорезивог дела.

Под чланом уже породице, у смислу одредби овог члана, сматрају се: родитељи, брачни друг, деца и усвојеници.

##### в) Солидарна помоћ

##### Члан 76.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- дуже или теже болести запосленог или члана његове у же породице,
- набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове у же породице,
- здравствене рехабилитације запосленог,
- настанка теже инвалидности запосленог,
- набавке лекова за запосленог или члана у же породице.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. овог члана признаје се на основу уредне документације до висине једног неопорезивог износа предвиђеног Законом о

порезу на доходак грађана.

У случајевима утврђеним у ставу 1. алинеја 2, 3. и 5. овог члана висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Послодавац може да исплати солидарну помоћ запосленом, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства, ради ублажавања последица елементарних или других непогода, на основу уредне документације, до висине једне просечне месечне зараде код послодавца у месецу који претходи месецу настанка непогоде.

Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Надлежни орган Оснивача утврђује потребу, висину и начин исплате помоћи из претходног става.

#### г) Поклон деци запосленог за Нову годину и Божић

##### Члан 77.

Послодавац може да обезбеди деци запослених старости до 15 година живота један поклон за Нову годину и Божић, у висини неопорезивог износа, у складу са законом.

#### д) Рекреативни одмор и превенција инвалидности

##### Члан 78.

Послодавац је дужан да уз исплату месечне зараде запосленима обезбеди средства у износу 0,4% на масу средстава исплаћених на име зарада за рекреативни одмор ради превенције радне инвалидности запослених и покриће трошкова или дела трошкова организовања и учествовања запослених на рекреативно-спортским такмичењима у организацији репрезентативног синдиката.

Право на рекреативни одмор ради превенције радне инвалидности имају запослени који обављају послове са повећаним ризиком, инвалиди рада, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима постоји могућност професионалног обольења, у складу са актом о процени ризика.

Средства издвојена за коришћење организованог рекреативног одмора запослених користиће се према критеријумима које договорно утврде послодавац и репрезентативне синдикалне организације у предузећу.

Послодавац и репрезентативни синдикат могу да закључе писани споразум којим ближе уређују начин остваривања права из овог члана.

#### ђ) Јубиларна награда

##### Члан 79.

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према објављеном податку органа надлежног за послове статистике, за последњи месец у претходној календарској години у односу на календарску годину у којој се јубиларна награда остварује, с тим што се висина новчане награде увећава за 25% при сваком наредном остваривању тог права, тако да се исплаћује:

- за 10 година рада у радном односу – у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса,
- за 20 година рада у радном односу – у висини новчане награде из алинеје 1. овог члана

- увећане за 25%,
- за 30 година рада у радном односу – у висини новчане награде из алинеје 2. овог члана увећане за 25%,
  - за 35 година рада у радном односу – у висини новчане награде из алинеје 3. овог члана увећане за 25%,
  - за 40 година рада у радном односу – у висини новчане награде из алинеје 4. овог члана увећане за 25%.

Јубиларном годином рада сматра се година у којој запослени навршава 10, 20, 30, 35 и 40 година рада проведених у радном односу код послодавца.

Исплата награде се врши у месецу у коме је запослени стекао услов, односно након навршавања пуне године рада код послодавца.

#### е) Осигурање запослених

##### Члан 80.

Послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења и губитка радне способности, при чему висину премије осигурања утврђује надлежни орган послодавца.

Послодавац може запосленима уплаћивати премију за добровољно пензијско осигурање и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, у складу са законом и програмом пословања.

#### ж) Помоћ деци запосленог (без оба родитеља)

##### Члан 81.

Послодавац може да, зависно од финансијских могућности, пружи финансијску помоћ деци запосленог у случају смрти запосленог и његовог брачног друга, односно када су та деца без оба родитеља. Износ и динамика пружања помоћи утврђује се одлуком надлежног органа послодавца и може да траје док траје редовно школовање детета.

### VII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

##### Члан 82.

Послодавац може спровести рационализацију укупног броја запослених и усклађивање тог броја са законом, подзаконским актима и актима послодавца и оснивача, уз поштовање професионалне, квалификационе и старосне структуре запослених и потребама процеса рада у складу са Програмом решавања вишке запослености (у даљем тексту: Програм).

##### Члан 83.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници Уговора су дужни да поштују процедуру прописану законом.

##### Члан 84.

Број запослених за чијим радом је престала потреба дефинисаће се актом којим се дефинише систематизација радних места.

##### Члан 85.

Послодавац је дужан да пре одређивања запослених за чијим је радом престала потреба примени критеријуме предвиђене законом, овим Уговором и осталим актима.

##### Члан 86.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа запосленом по основу

вишке запослених, без његове сагласности, и то:

- инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код послодавца,
- самохраном родитељу са дететом до 15 година живота,
- родитељу са дететом са посебним потребама,
- ако оба брачна друга раде код истог послодавца, једном од брачних другова.

Самохраним родитељем у смислу овог уговора сматра се родитељ који живи са најмање једним дететом, није у брачној или ванбрачној заједници, и који нема помоћи у издржавању детета од стране другог брачног друга или је та помоћ нижа од 50% минималне зараде у Републици утврђене у складу са законом.

#### **Члан 87.**

Одлуку о усвајању Програма код послодавца доноси надлежни орган, у складу са актима послодавца.

#### **Члан 88.**

У случају отказа Уговора о раду запослених који су проглашени вишком, послодавац је дужан да исплати отпремнину у износу од 50% зараде запосленог за сваку навршеној годину рада у радном односу код послодавца, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом, односно 50% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике на дан исплате отпремнине, ако је то за запосленог повољније.

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

### **VIII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

#### **Члан 89.**

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,
- отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог,
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота,
- смрћу запосленог,
- у другим случајевима утврђеним законом, Уговором о раду и/или овим уговором.

#### **Члан 90.**

Отказ уговора о раду даје се у писаном облику и обавезно садржи образложение и поуку о правном леку.

#### **Члан 91.**

Повреде радне обавезе, радне дисциплине, односно понашање запосленог које може бити разлог за отказ Уговора о раду су предвиђене одредбама закона, Уговора о раду и/или овог уговора.

### **IX. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**

#### **Члан 92.**

Запослени може да буде привремено удаљен са рада код послодавца:

- ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом, због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,

- ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину вредности веће од 40.000,00 динара,
- ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока предвиђеног законом.

Запослени коме је одређен притвор од стране надлежног државног органа удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Удаљење запосленог са рада у смислу става 1.овог члана може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад, да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом ако за то постоје оправдани разлози предвиђени законом.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог кривичног поступка.

#### **Члан 93.**

За време привременог удаљења са рада запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издражава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде запосленом за време његовог привременог удаљења са рада због одређеног притвора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор, у складу са законом.

#### **Члан 94.**

Запосленом који је био привремено удаљен са рада, у смислу ове главе уговора, припада разлика између износа накнаде зараде примљене за време привременог удаљења и пуног износа основне зараде, ако:

- кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности,
- се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из закона.

### **X. НАКНАДА ШТЕТЕ**

#### **Члан 95.**

У складу са законом и овим уговором, запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује – утврђује послодавац, на основу предлога комисије коју је формирао, у складу са овим уговором.

#### **Члан 96.**

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се пријавом.

Послодавац је дужан да доносе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од осам дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу.

Пријава из става 2. овог члана нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао послодавцу, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету послодавцу и предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику и нарочито садржи: име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

### Члан 97.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину штете утврђује комисија у паушалном износу, проценом штете или вештачењем преко овлашћеног стручног лица.

На основу предлога комисије, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да накнади штету или се делимично или потпуно ослобађа одговорности.

### Члан 98.

Послодавац обавезује запосленог да штету надокнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у каквом је била пре наступања штете.

Запослени је дужан да се у року од осам радних дана писаним путем изјасни о решењу о накнади и висини штете.

Ако запослени не пристане да накнади штету или у утврђеном року исту не накнади, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Послодавац може у изузетним случајевима, делимично или у потпуности ослободити запосленог од обавезе плаћања накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од обавезе плаћања накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном или потпуном ослобађању од обавезе плаћања накнаде штете, послодавац ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени исплатом накнаде штете био доведен у тежак материјални положај.

### Члан 99.

Запослени који је у раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадио послодавац, дужан је да послодавцу надокнади износ плаћене штете.

### Члан 100.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету у складу са Законом и овим уговором.

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене повреде или штете на раду или у вези са радом, послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

## XI. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

### Члан 101.

Послодавац је дужан да обезбеди прописане услове заштите запослених, а у поступку примене мера заштите на раду обавезно је учешће представника синдиката.

Заштита жена, омладине, инвалида и материнства, као и породиљско одсуство, одсуство са рада ради неге и посебне неге детета или друге особе послодавац је дужан да обезбеди у складу са законом.

Запосленој за време трудноће, породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета из овог члана, послодавац не може да откаже уговор о раду, осим ако су се стекли услови из закона.

#### **Члан 102.**

Запослени су дужни да се обуче за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима уколико им запрети опасност по живот и здравље, да се подвргавају редовним и ванредним превентивно – здравственим прегледима, своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално да усавршавају, обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописа о заштити на раду.

#### **Члан 103.**

Запосленом код кога је у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

Ако запослени из претходног става овог члана одбије да прихвати тај посао, послодавац може да му откаже уговор о раду.

#### **Члан 104.**

Запослени је дужан да најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању достави непосредном руководиоцу потврду од лекара о спречености за рад која садржи и време очекиване спречености за рад.

### **XII. ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА**

#### **Члан 105.**

Послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потреба 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 правноснажно 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 о раду,
- 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 смислу члана 171. став 1. тач. 1-5 Закона о раду.

#### **Члан 106.**

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

- ако неосновано или неоправдано одбије да обавља послове на којима ради, односно не извршава послове, радне налоге и задатаке поверене од претпостављеног руководиоца или другог овлашћеног запосленог,
- ако неблаговремено, неажурно, несавесно, неодговорно, неквалитетно или немарно

- извршава послове или радне обавезе односно извршава послове или радне обавезе супротно закону, прописима, процедурама, правилима, упутствима, инструкцијама, одлукама, налозима и/или актима послодавца, односно опште познатим и прихваћеним стандардима или правилима струке,
- ако не поштује законе, друге прописе, интерне акте послодавца или не предузима прописане мере у области противпожарне заштите, заштите од елементарних непогода, отровних или опасних материја, заштите и безбедности живота и здравља људи на раду и заштите животне, односно радне средине, као и ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења,
  - ако неовлашћено, нецелисходно, нерационално или неодговорно располаже, користи, губи, уништава или краде новац, вредносне папире, имовину, основна средства, опрему, средства рада, ситан инвентар послодавца и ИД картице, средства или опрему за личну заштиту на раду, односно њима располаже или користи супротно закону, пропису, актима послодавца, њиховој намени или пословним потребама послодавца,
  - ако не доставља или неблаговремено доставља, односно даје нетачне или непотпуне информације или податаке, посебно о резултатима рада, који су од утицаја на доношење одлука овлашћеног лица или органа послодавца или су од утицаја на достављање и тачност података или извештаја послодавца надлежним државним органима или институцијама,
  - ако нетачно евидентира или приказује резултате раде, доставља нетачне податке или документацију о радном учинку запосленог или о времену проведеном на раду, у циљу остварења или онемогућавања остварења одређних права запосленог сагласно закону или актима послодавца,
  - ако проузрокује штету послодавцу својим поступањем у обављању послова из уговора о раду или по налогу послодавца у износу већем од износа просечне бруто зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку пре настанка штете,
  - ако врши неовлашћену послугу средствима поверилима запосленима за извршавање послова, односно радних задатака,
  - ако омогућава емитовање реклама или других облика маркетиншких порука без одобрења одговорног лица, ако предузме радње којима се врши ометање, прекид или друге сметње у емитовању програма или пропусти да предузме радње којима се исто отклања, ако прекрши одредбе забране конкуренције, повреду ауторских и сродних права или одавања пословне тајне уређене законом, Правилником о пословној тајни, овим колективним уговором или другим актима послодавца, ако видео или аудио материјал послодавца без сагласности употреби за емитовање у другим предузећима или другим облицима пословања која емитују медијски садржај или другим информативним кућама,
  - ако поступа супротно налозима директора или непосредног руководиоца,
  - иступање у јавности или средствима јавног информисања које има за циљ вређање послодавца, органа или запослених код послодавца или које има за циљ наношење штете пословању послодавца, његовим пословним интересима или којима би се наносила штета угледу послодавца,
  - ако неовлашћено унесе оружје, оруђе и друга средства којима се може нанети озледа, угрозити живот и здравље осталих запослених, односно нанети штета имовини послодавца и личној имовини.

### Члан 107.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, и то:

- ако се понаша супротно правилима понашања и професионалне етике, процедурама, правилима, упутствима, инструкцијама, налозима, одлукама и/или актима послодавца, односно општепознатим и прихваћеним стандардима, нормама или правилима пословног понашања и радне дисциплине запослених,

- неосновано или неоправдано одбија да обавља послове на којима ради, не извршава послове, радне налоге и задатке поверене му од претпостављеног руководиоца или другог овлашћеног запосленог,
- неосновано или неоправдано одбија да по налогу послодавца послове на којима ради обавља на терену, прековремено, у сменама, прерасподелом радног времена или ноћу,
- понаша се насиљнички, непристојно, недолично, немарно или некултурно (свађа, физичко насиље, употреба грубог или вулгарног речника, псовке, вређање, омаловажавање и сл.) према другим запосленима, клијентима, пословним партнерима или послодавцу,
- ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду,
- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,
- због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла, ако уноси или држи алкохол или друга опојна средства у просторијама послодавца,
- ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа,
- злоставља на раду, узнемира или сексуално узнемира запослене у току рада или у вези с радом, које има за циљ или представља повреду достојанства, личног и професионалног интегритета запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење,
- понаша се супротно законским прописима и/или интерним актима којима је регулисана забрана пушења и заштита људи од штетних последица излагања дуванској диму,
- даје, саопштава или чини доступним неовлашћеним лицима податке о заради и другим примањима запослених код послодавца или саопштава податке о својој заради другом запосленом или неовлашћеним лицима,
- даје, саопштава или чини доступним неовлашћеним лицима податке о примању или накнадама лица која су у било ком уговорном односу са послодавцем,
- одаје пословне тајне утврђене законом и интерним актом послодавца којим је регулисана ова област,
- неблаговремени долазак на посао или одлазак са посла пре истека радног времена или неоправдано удаљавање са радног места у току радног времена или неблаговремени долазак на редакцијски састанак, и то најмање три пута у току једног месеца,
- неоправдани изостанак с посла најмање три узастопна радна дана,
- даје ИД картицу другом запосленом или другом лицу ради евиденције, или користи туђу ИД картицу у наведене сврхе, пропушта или избегава регистрацију, односно неуредно се региструје у електронски систем евиденције и контроле радног времена, односно ако учини друге недозвољене радње у вези са коришћењем ИД картице или је злоупотреби у складу са Правилником којим се уређује електронска евиденција и контрола радног времена,
- злоупотреби књигу евиденције радног времена, попут нетачног уношења података о часовима рада запосленог, у складу са Правилником којим се уређује електронска евиденција и контрола радног времена,
- организује политичке активности код послодавца или учествује у њима,
- неоправдано одбије учешће у обуци, неоправдано одсуствује са обуке или неоправдано напусти стручно обучавање или усавршавање на које га је упутио послодавац,
- неоправдано одбија учешће у процесу утврђивања и оцене радног учинка запосленог,
- не достави, неблаговремено достави или достави нетачне податаке или исправе које су од одлучујућег значаја за заснивање радног односа, вођење прописаних евиденција у области рада или за остваривање права и обавеза из радног односа,
- неблаговремено поднесе прописана документата ради правдања трошкова службеног пута на начин и у роковима утврђеним законом или интерним актом послодавца којим је

- регулисана ова област,
- неоправдано не пријави повреде радне обавезе или повреде радне дисциплине, односно понашања запосленог због кога не може да настави рад код послодавца.
- Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1. алинеја 6 и 7 овог члана. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 1. овог члана.

#### **Члан 108.**

Послодавац може за повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, наведене у овом колективном уговору 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:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана,
- 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,
- 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 109.**

Послодавац је дужан, пре давања отказа Уговора о раду због повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, да запосленом достави Упозорење у коме је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ, на које ће се писмено изјаснити запослени у року од 8 дана од дана достављања упозорења.

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

#### **Члан 110.**

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради. Пре отказа на основу закона послодавац запосленом мора дати писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада. Ако се запослени не побољша у остављеном року послодавац му отказује уговор о раду.

### **XIII. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА**

#### **Члан 111.**

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна овог уговора, сматра се да је настало колективни радни спор и учесници су обавезни да решавају спор мирним путем у складу са одредбама Закона о мирном решавању спора, односно прописа које доноси министар надлежан за послове рада.

Странке у спору су дужне да заједнички поднесу предлог за решавање насталог спора Републичкој агенцији за мирно решавање спора.

Одбор за мирење чине по један представник страна у спору и миритељ кога споразумно изаберу стране у спору из именика Републичке агенције за мирно решавање спора.

#### **Члан 112.**

Миритељ је дужан да закаже расправу у року од седам дана од дана пријема предлога и документације о предмету спора и о томе обавести стране у спору.

Миритељ је председавјући одбора, отвара и води расправу у вези са предметом спора.

По окончању расправе, миритељ са члановима одбора доноси препоруку о начину решавању спора у писаном облику. За препоруку је потребно да гласају сви чланови одбора. Ако одбор не донесе преопоруку пет дана од дана закључења расправе, миритељ може да странама у спору сам предложи препоруку.

#### **Члан 113.**

Препорука миритеља не обавезује стране у спору.

Ако стране у спору прихвате препоруку, закључују споразум о решењу спора.

Ако је предмет спора колективни уговор, споразум постаје саставни део колективног уговора.

Рок за доношење одлуке је 15 дана од дана покретања спора.

Ако се поступак не оконча у року из претходног става, миритељ распушта одбор и наставља сам поступак мирења непосредним контактом са странкама у спору.

#### **Члан 114.**

Уколико настане спор поводом исплате минималне зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова, сматра се да је настало индивидуални радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана, примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању спора.

### **XIV. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ**

#### **Члан 115.**

Скупштина друштва има три члана, од којих је један председник. Председника и чланове Скупштине друштва именује и разрешава оснивач. Чланови Скупштине друштва не могу бити лица за која постоји законска забрана обављања функције органа друштва. Чланови Скупштине друштва се бирају на период од четири године. Оснивач може разрешити члана Скупштине друштва, са или без навођења разлога за разрешење и пре истека рока на који је именован.

#### **Члан 116.**

Репрезантативни Синдикати, у поступку статусних промена послодавца, а посебно својинске трансформације или уговарања концесија послодавца, има право давања мишљења и предлога.

#### **Члан 117.**

Код послодавца може да се образује Савет запослених.

Савет запослених разматра питања, даје мишљења и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених на начин и под условима утврђеним законом и другим актима.

### **XV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

#### **Члан 118.**

Послодавац је дужан да, у складу са Законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених ка побољшању услова рада и укупног животног положаја.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена актом послодавца.

Запослени приступа синдикату добровољним потписом приступнице.

### **Члан 119.**

\* Послодавац је обавезан да синдикатима омогући деловање у складу са њиховом улогом и задацима из закона и овог уговора и то:

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених,
- да се информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада,
- да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

### **Члан 120.**

Послодавац је дужан:

- да синдикалну чланарину обрачунава и наплаћује путем платних спискова, а на основу потписаних приступница и уплаћује на текући рачун одговарајућег синдиката,
- да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија, телефона и према потреби службена возила без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад,
- да омогући председнику – поверијену репрезентативног синдиката, представнику репрезентативног синдиката на нивоу града Крагујевца или Републике Србије изабраног у органе синдикалне централе да професионално обавља функцију како би се спроводиле све активности и задаци у интересу запослених и послодавца који произилазе из закона и колективних уговора и да за то време прима накнаду зараде,
- да председницима синдикалних организација и синдикалним поверијеницима других репрезентативних синдиката споразумно обезбеди број плаћених часова месечно за обављање функција у складу са законом, а ако се споразум не постигне најмање 20 плаћених часова месечно,
- да представницима синдиката омогући информисање запослених истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима,
- да представници репрезентативних синдиката могу одсуствовати са посла ради присуствања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани,
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених,
- да се представник репрезентативног синдиката и представници других синдиката позивају на седнице Скупштине друштва када се разматрају иницијативе упућене од стране одређеног синдиката или када се одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

### **Члан 121.**

Представник репрезентативног синдиката код послодавца који професионално обавља своју дужност у вишим органима синдикалних организација за време трајања мандата има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио на пословима на које је распоређен.

### **Члан 122.**

Послодавац не може да откаже Уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца и проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације – синдикални поверијеник, члан органа синдиката у предузећу, као и на нивоу локалне самоуправе и на државном нивоу) за време обављања функције и по престанку функције због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у

синдикату или учешћа у синдикалним активностима, у року од шест месеци од дана престанка функције.

#### **Члан 123.**

Репрезентативни синдикат и други синдикати код послодавца дужни су да свој рад организују тако да не смета редовном раду и функционисању послаџаваца и да не ремети прописану радну дисциплину.

### **XVI. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА**

#### **Члан 124.**

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са законом и овим уговором. Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

#### **Члан 125.**

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка.

### **XVII. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ, ЗАШТИТА АУТОРСКОГ И СРОДНИХ ПРАВА И ПОСЛОВНЕ ТАЈНЕ**

#### **Члан 126.**

Уговором о раду утврђују се послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послаџаваца (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може се утврдити само ако постоје услови да запослени радом код послаџаваца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Забрана конкуренције примењује се на подручју Републике Србије, у другим информативним кућама за њихов рачун или на пословима сродним основној делатности послаџаваца.

Забрана конкуренције важи у периоду запослености код поslaџаваца.

У случају кршења забране конкуренције лице које је извршило кршење забране, дужно је да послаџавцу изврши накнаду штете под условима утврђеним уговором о раду.

Забрана конкуренције не важи ако послаџавац запосленом откаже уговор о раду, а за то није имао оправдан разлог у смислу одредаба закона.

Уговором о раду послаџавац и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције по престанку радног односа запосленог код поslaџаваца, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

#### **Члан 127.**

Ако је запослени током трајања радног односа извршавајући своје радне обавезе створио ауторско дело, поslaџавац је овлашћен да објави то дело и поslaџавац је носилац имовинских права на његово искоришћавање до истека рока трајања имовинских права на том делу, у складу са Законом о ауторском и сродним правима и овим колективним уговором.

Ако је ауторско дело рачунарски програм трајни носилац свих искључивих имовинских права на делу је поslaџавац.

При коришћењу дела створеног у радном односу поslaџавац је дужан да наведе име, псеудоним или знак аутора.

#### **Члан 128.**

Запослени не сме користити за сопствене потребе или упознати трећа лица са пословним тајнама које као такве одреди поslaџавац, а биле су запосленом као пословна тајна саопштено или поверијене или је до тих информација запослени дошао на други начин.

Пословном тајном се сматрају и информације и подаци за које је очигледно да ће проузроковати штету послодавцу ако за њих сазнају неовлашћена лица. Запослени ће одговарати за одавање оваквих података ако је знао или је морао знати за такав значај који ти подаци имају за послодавца. Запослени не сме користити видео и аудио материјал у продукцији послодавца за потребе других медијских кућа.

Запослени је дужан да у току радног односа код послодавца, као и три године по престанку радног односа код послодавца, као пословну тајну чува, не одаје и не чини доступним неовлашћеним трећим лицима податке или документа о пословним плановима, пројектима, техничко-технолошком знању, пословним аранжманима с пословним партнерима и другим лицима, зарадама и другим примањима запослених или по другом основу ангажованих лица код послодавца или другог привредног друштва повезаног с послодавцем.

Ако запослени прекрши забрану одавања пословне тајне, послодавац има право од запосленог да захтева накнаду целокупне штете укључујући и измаклу добит.

## XVIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 129.

Овај Колективни уговор се закључује на период од три године.

Потписници су обавезни да започну преговоре о новом колективном уговору најкасније 60 дана пре истицања рока на који је овај закључен.

### Члан 130.

Важење овог Уговора може престати споразумом свих учесника или отказом Уговора у целости или делимично у наведеном року и пре наведеног рока.

Отказ уговора у целости или делимично подноси се у писаној форми, са образложењем и мора да садржи предлог нових одредби.

У случају отказа, Уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа с тим што су учесници дужни да поступак преговарања о разрешењу спорних питања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

### Члан 131.

Измене и допуне овог Уговора врше се на начин и по поступку на који је закључен.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона и Уговора о раду.

### Члан 132.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора надлежни су потписници овог уговора.

### Члан 133.

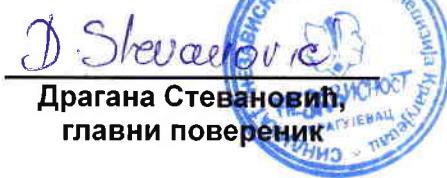
Овај Уговор ступа на снагу даном потписивања а примењује се од 1. августа 2020. године. Послодавац је у обавези, до дана примене Уговора, усклади акт о систематизацији радних места, сва општа и појединачна акта.

Послодавац ПД Радио-  
телевизија Крагујевац  
ДОО Крагујевац



Јелена Вуковић,  
директор

Синдикат „Независност“  
РТК



Драгана Стевановић,  
главни поверијеник

Синдикат новинара  
Србије РТК С. орг. РТК



Катарина Мировић,  
председник

Оснивач  
Град Крагујевац



Радомир Николић,  
градоначелник