

1/1

ЈАВНА МЕДИЈСКА УСТАНОВА "РАДИО-ТЕЛЕВИЗИЈА ВОЈВОДИНЕ" НОВИ САД

Јавна медијска установа „Радио-телевизија Војводине“ Нови Сад	
13-03-2015	
II	Број: 1822

ИСТАКНУТО НА ОГЛАСНОЈ  
ТАБЛИ

13-03-2015



КОЛЕКТИВНИ УГОВОР  
КОД ПОСЛОДАВЦА

Нови Сад, 13.03.2015.

САДРЖАЈ:

	Страна
I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ.....	3
II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА.....	3
III РАДНО ВРЕМЕ.....	5
IV ОДМОР И ОДСУСТВА.....	5
V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ.....	7
VI ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА.....	8
VII ОБРАЗОВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ.....	14
VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ.....	14
IX НАКНАДА ШТЕТЕ.....	14
X УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА.....	16
XI ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ.....	17
XII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА.....	17
XIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ.....	20
XIV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА.....	20
XV ПРАВО НА ШТРАЈК.....	22
XVI ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА..	22
XVII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ.....	23

На основу члана 240. и 248. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/2013 и 75/2014) и Репрезентативни синдикати код Послодавца: Самостални синдикат РТВ, Струковни синдикат РТВ и Синдикат новинара Србије, Подружница Радио Новог Сада и Генерални директор Јавне медијске установе "Радио-телевизија Војводине", дана 13.03.2015. године закључили су:

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА

### I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

#### Предмет колективног уговора

##### Члан 1.

Овим колективним уговором, у складу са законом и другим прописима уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа у Јавној медијској установи "Радио-телевизија Војводине" Нови Сад, Игњата Павласа 3 (у даљем тексту: Послодавац), поступак измена и допуна колективног уговора, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

##### Члан 2.

Овим колективним уговором уређују се: заснивање радног односа, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, зарада, накнада зараде и друга примања, забрана конкуренције, накнада штете, престанак радног односа, остваривање и заштита права запослених, закључивање овог колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

##### Члан 3.

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

Права и обавезе Генералног директора, утврђују се уговором који се закључује са Управним одбором.

Права, обавезе и одговорности запослених, која нису уређена овим колективним уговором, уређују се законима, подзаконским актима и другим општим актима Послодавца (у даљем тексту: општи акт Послодавца).

### II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

#### 1.Услови за заснивање радног односа

##### Члан 4.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које испуњава поред законом утврђених услова и друге услове за рад на одређеним пословима утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: Правилник).

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће.

#### 2.Пробни рад

##### Члан 5.

Уговором о раду може да са уговори пробни рад за обављања једног или више повезаних односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

##### Члан 6.

Обављање послова на пробном раду прати посебна комисија, коју образује Послодавац, састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме, односно образовања као запослени који је на пробном раду, а своје мишљење у писаној форми о резултатима пробног рада доставља Послодавцу у року утврђеном одлуком о њеном образовању.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од 5 радних дана.

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

### 3. Радни однос са непуним радним временом

#### Члан 7.

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

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови са непуним радним временом.

### 4. Приправници

#### Члан 8.

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

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

#### Члан 9.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана.

Приправнички стаж за ВСС /Мастер траје до 12 месеци.

Приправнички стаж за ВШС/ Студије првог степена -180 бодова траје до 10 месеци.

Приправнички стаж са ССС траје до 6 месеци.

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

#### Члан 10.

По обављеном приправничком стажу, приправник полаже приправнички испит.

Испит се полаже пред посебном трочланом комисијом коју именује Генерални директор.

Комисија је дужна обавестити приправника о датуму полагања испита најкасније 10 дана пре полагања испита.

Након испита, комисија даје оцену успеха приправника на испиту са "ПОЛОЖИО", односно "НИЈЕ ПОЛОЖИО".

О току испита комисија је дужна да води одговарајући записник.

Приправнику се о положеном приправничком испиту издаје одговарајуће уверење.

Приправнику који не положи стручни испит престаје радни однос и то првог наредног дана од дана полагања приправничког испита.

## III РАДНО ВРЕМЕ

### 1. Појам радног времена

#### Члан 11.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

Запослени и послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени послове обавља од куће.

### 2. Распоред радног времена

#### Члан 12.

Радна недеља траје по правилу пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује Послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

На пословима и радним задацима на којима се, рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева Послодавац може радну недељу и распоред радног времена организовати и на други начин.

Ако природа посла и организација рада дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се утврдити општим актом Послодавца, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време).

Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

Изузетно Послодавац може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

На пословима на којима се рад обавља у сменама или када то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно радно време на месечном нивоу.

У случају из предходног става овог члана запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

### 3. Прерасподела радног времена

#### Члан 13.

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

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

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

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

### 4. Рад у сменама

#### Члан 14.

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

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

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

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

## IV ОДМОР И ОДСУСТВА

### 1. Годишњи одмор

#### *1.1. Стицање права на годишњи одмор*

#### Члан 15.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од 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.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са Законом о раду.

### 1.2. Дужина годишњег одмора

#### Члан 16.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим колективним уговором.

Дужина годишњег одмора утврђује се зависно од година рада проведених у радном односу, услова рада, радног искуства, стручне спреме и других критеријума утврђених овим колективним уговором, у складу са законом.

#### Члан 17.

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

- 1) по основу радног искуства, за сваких навршених пет година рада проведених у радном односу - један радни дан
- 2) по основу услова рада - запосленом који више од шест месеци у календарској години ради у сменама тако да наизменично ради и ноћу (22,00-06,00) - један радни дан;
- 3) по основу доприноса на раду - утврђује Генерални директор на образложен предлог непосредног руководиоца - до три радна дана;
- 4) по основу стручне спреме запосленог - запосленом са I-V степеном стручне спреме - један радни дан, а запосленом са VI степеном стручне спреме/Студије првог степена -180 бодова и високим образовањем/мастер -два радна дана;
- 5) запосленом инвалиду рада и војном инвалиду - један радни дан;
- 6) самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - један радни дан;

Годишњи одмор запосленог по свим основама не може бити дужи од 30 радних дана.

### 1.3. Коришћење годишњег одмора

#### Члан 18.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са овим колективним уговором.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

У случају да запослени користи годишњи одмор у више делова мора поднети захтев Генералном директору најмање 30 дана пре отпочињања коришћења истог, а Генерални директор доноси одлуку о коришћења годишњег одмора у више делова, као и о трајању делова у којима се годишњи одмор може користити, а у зависности од потребе процеса рада, и важеће законске регулативе.

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

### 1.4. Распоред коришћења годишњег одмора

#### Члан 19.

У зависности од потреба посла, Послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

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

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

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

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

#### Члан 20.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла.

Измена мора бити најављена минимум 5 дана пре почетка времена одређеног за коришћење годишњег одмора.

### 1.5. Накнада штете за некоришћени годишњи одмор

#### Члан 21.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у предходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада из става 1 овог члана има карактер накнаде штете.

### 2. Одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

#### Члан 22.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада у трајању до 7 радних дана уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у случају:

- 1) ступања запосленог у брак - 3 радна дана;
- 2) порођаја супруге запосленог – 5 радних дана;
- 3) због смрти члана уже породице- 5 радних дана
- 4) за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви- 2 узастопна радна дана

Поред права на одсуство из предходног става овог члана запослени има право на плаћено одсуство још за случај:

- 1) порођаја другог члана уже породице - један радни дан;
- 2) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом - три радна дана;
- 3) теже болести члана уже породице- 15 радних дана

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 3 овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

### 3. Неплаћено одсуство

#### Члан 23.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство).

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство када су испуњени услови за коришћење плаћеног одсуства, али је запослени искористио утврђени укупан број дана плаћеног одсуства у току календарске године по одговарајућем основу, највише 30 радних дана у току календарске године.

Неплаћено одсуство се може одобрити, у смислу става 1. овог члана када одсуство са рада не ремети процес рада.

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

## V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

### 1. Општа заштита запослених

#### Члан 24.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом, овим колективним уговором и другим општим актом Послодавца.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, у складу са законом и другим прописом, овим колективним уговором и другим општим актом Послодавца.

#### Члан 25.

Послодавац је дужан да, пре изградње нових погона и увођења нових процеса производње или рада и организације рада, затражи мишљење синдиката о планираним, односно потребним мерама заштите од буке, штетних материја, вибрација и других штетних утицаја на живот и здравље запослених.

Синдикат је дужан да Послодавцу, у писаном облику, достави мишљење из става 1. овог члана, у року од 15 дана од дана тражења мишљења.

Синдикат има право да се, непосредно или преко представника запослених, информише и упозна са предузетим мерама безбедности и заштите здравља и условима рада на сваком радном месту и да надлежном органу код Послодавца предлаже предузимање прописаних мера безбедности и заштите здравља.

О предузетим мерама, по предлогу из става 3. овог члана, надлежни орган код Послодавца дужан је да, у примереном року, обавести синдикат.

#### Члан 26.

Запослени има право да одбије да ради, ради очувања сопственог здравља и живота, у случајевима одређеним законом, као и право да поднесе захтев за заштиту права инспекцији рада.

### 2. Заштита од злостављања на раду

#### Члан 27.

Послодавац је, ради остваривања права на заштиту од злостављања у складу са Законом о спречавању злостављања на раду и Правилником о правилима понашања Послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, дужан да запосленима учини доступним податке о:

- 1) лицу коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке;
- 2) лицима овлашћеним за покретање поступка за заштиту од злостављања;

### 3. Заштита особа са инвалидитетом, материнства и запосленог са здравственим сметњама

#### Члан 28.

Запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

#### Члан 29.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом-особи са инвалидитетом или запосленом са здравственим сметњама, који одбије да прихвати посао према његовој радној способности у складу са законом.



