

**KOLEKTIVNI UGOVOR JAVNOG  
PREDUZEĆA**

**RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE**

**Podgorica, maj 2023. godine**

Na osnovu člana 184 stav 4 Zakona o radu („Službeni list CG“, br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21 i 145/21) i člana 24 st. 1 i 6 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru („Službeni list CG“, br. 16/16, 83/16, 21/17, 42/17, 12/18, 39/18, 42/18, 34/19, 130/21, 146/21, 92/22 i 152/22), Sindikat zaposlenih RTCG, Sindikalna organizacija Javni radio-difuzni servis Radija i Televizije Crne Gore, generalni direktor Javnog preduzeća Radio i Televizija Crne Gore i Savjet Javnog preduzeća Radio i Televizija Crne Gore, zaključuju

## **KOLEKTIVNI UGOVOR JAVNOG PREDUZEĆA RADIO I TELEVIZIJA CRNE GORE**

### **I. OSNOVNE ODREDBE**

#### **Član 1**

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), Sindikat zaposlenih RTCG, Sindikalna organizacija Javni radio-difuzni servis Radija i Televizije Crne Gore, generalni direktor Javnog preduzeća Radio i Televizija Crne Gore (u daljem tekstu: generalni direktor) i Savjet Javnog preduzeća Radio i Televizija Crne Gore (u daljem tekstu: Savjet), uređuju, u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru (u daljem tekstu: zakon) i Opštim kolektivnim ugovorom, pojedina prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenih u Javnom preduzeću Radio i Televizija Crne Gore (u daljem tekstu: Poslodavac), prava i obaveze Poslodavca prema zaposlenom, kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana.

#### **Član 2**

Ovaj Ugovor se neposredno primjenjuje.

Na prava, obaveze i odgovornosti koje nijesu uređene ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe zakona i Opšteg kolektivnog ugovora.

#### **Član 3**

Izrazi koji se u ovom Ugovoru koriste za fizička lica u muškom rodu podrazumijevaju iste izraze u ženskom rodu.

### **II. RADNI ODNOSI**

#### **Član 4**

Radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu između Poslodavca i zaposlenog u pisanom obliku u skladu sa zakonom.

#### **Član 5**

Probni rad kao poseban uslov utvrđuje se u skladu sa zakonom.

Zaposleni za vrijeme probnog rada ima sva prava i obaveze iz radnog odnosa u skladu sa poslovima radnog mjesta koje obavlja, u skladu sa zakonom.

Sposobnost za obavljanje poslova i radnih zadataka i rezultate probnog rada zaposlenogna probnom radu, prati Komisija za ocjenu probnog rada (u daljem tekstu: Komisija) određena odlukom generalnog direktora.

Članovi Komisije iz stava 3 ovog člana, moraju imati radno iskustvo na poslovima na kojima se obavlja probni rad i najmanje isti stepen stručne spreme, odnosno nivo obrazovanja kao i zaposleni čiji se rad prati.

Komisija podnosi Poslodavcu, direktoru TVCG, odnosno direktoru RCG, pisani izvještaj o radnim istručnim sposobnostima zaposlenog na probnom radu sa ocjenom o rezultatima probnog rada, najkasnije deset dana prije isteka probnog rada.

Na osnovu izvještaja Komisije za ocjenu probnog rada, Poslodavac, direktor TVCG, odnosno direktor RCG donosi odluku o nastavku radnog odnosa ili o prestanku ugovora o radu sa zaposlenim.

Prije isteka roka za koji je ugovoren probni rad, Poslodavac ili zaposleni mogu da otkazu ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može da bude kraći od pet radnih dana, od dana prijema izjave o otkazu.

Poslodavac je dužan da obrazloži otkaz ugovora o radu.

### **Član 6**

Pored slučajeva predviđenih zakonom, Poslodavac i zaposleni mogu ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada i u sljedećim slučajevima:

- 1) radi upućivanja zaposlenog na privremeni rad u inostranstvo;
- 2) radi obavljanja poslova van prostorija Poslodavca;
- 3) u drugim slučajevima kad postoji saglasnost Poslodavca i zaposlenog.

### **Član 7**

Poslodavac može organizovati rad kod kuće za zaposlene koji rade u odjeljenju Moderatora (Sektor MMC-a), budući da priroda posla to dopušta.

Rukovodilac Sektora MMC-a zaposlenom u slučaju iz stava 1 ovog člana izdaje nalog da komentare na Portalu poslodavca on-line uređuje kod kuće.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, Poslodavac može organizovati rad kod kuće za zaposlene u drugim sektorima kada priroda posla to dopušta.

Zaposleni koji obavlja rad kod kuće i rad na daljinu ima ista prava i obaveze kao zaposleni koji obavlja rad u poslovnim prostorijama Poslodavca u skladu sa zakonom.

Aneks ugovora o radu koji se zaključuje u smislu ovog člana, pored zakonom definisanih odredbi, sadrži i:

- 1) vrstu poslova i način organizovanja rada;
- 2) trajanje radnog vremena prema normativima rada;
- 3) način vršenja nadzora nad radom i kvalitetom obavljanja poslova zaposlenog;
- 4) sredstva za rad za obavljanje poslova koje je Poslodavac dužan da nabavi, instalira i održava;
- 5) korišćenje i upotrebu sredstava za rad zaposlenog i naknadu troškova za njihovu upotrebu;
- 6) naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja;
- 7) druga prava i obaveze.

Osnovna zarada zaposlenog za obavljanje rada kod kuće i rada na daljinu ne može biti utvrđena u manjem iznosu od osnovne zarade zaposlenog koji radi na istim poslovima u prostorijama Poslodavca.

Obim i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju po osnovu aneksa ugovora o radu stava 5 ovog člana ne mogu se odrediti na način kojim se zaposlenom

onemogućava da koristi prava na odmoru toku dnevnog rada, dnevni, nedjeljni i godišnji odmor, u skladu sa zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom.

Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o radu kod kuće i na daljinu i o tome obavještava nadležni organ inspekcije rada, u skladu sa zakonom.

U slučaju odbijanja Aneksa ugovora o radu u smislu stava 5 ovog člana, zaposlenom ne može biti otkazan ugovor o radu.

### **Član 8**

Zaposleni može biti upućen, uz njegovu saglasnost, na rad u inostranstvo, u kom slučaju zaključuje aneks ugovora o radu sa Poslodavcem u skladu sa posebnim zakonom.

## **III. PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH**

### **Član 9**

Po pravilu radni dan traje 8 časova, a radna nedjelja 5 radnih dana.

Odluku kojom se utvrđuje početak, raspored i završetak radnog vremena donosi Poslodavac.

Raspored smjena i zaposlenih po smjenama u jednoj radnoj nedjelji nadležni rukovodilac utvrđuje najkasnije sedam dana prije početka radne nedjelje i o istom je dužan obavijesti zaposlene na odgovarajući način (putem oglasne table ili elektronskim putem)

Izuzetno od stava 2 ovog člana, u slučajevima hitne i neodložne potrebe za radom, rukovodilac može zaposlene o rasporedu smjena i zaposlenih po smjenama obavijestiti i u periodu kraćem od sedam dana prije početka radne nedjelje, pri čemu taj period ne može biti kraći od tri dana.

### **Član 10**

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada (pauza), dnevni odmor, sedmični i godišnji odmor, u skladu sa zakonom.

### **Član 11**

Zakonom utvrđeni minimum godišnjeg odmora, uvećava se po osnovu:

- 1) dužine radnog staža;
- 2) složenosti poslova;
- 3) zdravstvenog i socijalnog stanja.

### **Član 12**

Pored zakonom utvrđenog minimuma, godišnji odmor se uvećava:

- 1) prema dužini radnog staža:
  - od 5 do 10 godina – jedan radni dan,
  - od 10 do 15 godina – dva radna dana,
  - od 15 do 20 godina – tri radna dana,
  - od 20 do 25 godina – četiri radna dana,
  - od 25 do 30 godina – pet radnih dana,

- preko 30 godina – šest radnih dana;
- 2) prema stručnosti i složenosti poslova radnog mjesta:
  - za I2 nivo kvalifikacije obrazovanja – jedan radni dan,
  - za III nivo kvalifikacije obrazovanja – dva radna dana,
  - za IV1 i IV2 nivo kvalifikacije obrazovanja – tri radna dana,
  - za V nivo kvalifikacije obrazovanja – četiri radna dana,
  - za VI nivo kvalifikacije obrazovanja – pet radnih dana,
  - za VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja – šest radnih dana;
- 3) prema zdravstvenom stanju i socijalnim uslovima:
  - licu sa invaliditetom – tri radna dana,
  - zaposlenom roditelju djeteta sa smetnjama i teškoćama u razvoju – tri radna dana,
  - samohranom roditelju djeteta do 15 godina života – dva radna dana.

Ako zaposleni ostvaruje uvećanje godišnjeg odmora po više kriterijuma iz stava 1 ovog člana, dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se broj radnih dana sabira, s tim da u ukupnom zbiru godišnji odmor ne može trajati duže od 35 radnih dana.

### **Član 13**

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) ukupno najviše do sedam radnih dana u toku jedne kalendarske godine, u sljedećim u slučajevima:

- 1) zaključivanja braka ..... pet radnih dana;
- 2) rođenja djeteta ..... pet radnih dana;
- 3) njege djeteta sa smetnjama i teškoćama u razvoju I djeteta sa invaliditetom ..... pet radnih dana;
- 4) smrti srodnika izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno drugim stepenom tazbinskog srodstva .....dva radna dana;
- 5) teže bolesti člana uže porodice .....sedam radnih dana;
- 6)otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama- .....tri radna dana;
- 7)učestvovanja u sindikalnim kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja ..... tri radna dana;
- 8)selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta ..... dva radna dana;
- 9)selidbe sopstvenog domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mjesto .....tri radna dana;
- 10)dobrovoljnog davanja krvi ..... jedan radni dan;
- 11)dobrovoljnog davanja ćelija, tkiva ili organa ..... prema medicinskoj dokumentaciji;
- 12) polaganja stručnog ispita ..... pet radnih dana;
- 13) usvajanja djeteta ..... sedam radnih dana;
- 14)korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora u smislu ovog Ugovora .....pet radnih dana;

Pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima iz stave 1 tačke 2, 4, 5, 6, 10 i 11 ovog člana ostvaruje se nezavisno od broja radnih dana za koje je zaposleni, po osnovu

drugih slučajeva iz stava 1 ovog člana, iskoristio pravo na plaćeno odsustvo u jednoj kalendarskoj godini.

Članom uže porodice u smislu stava 1 al. 4 i 5 ovog člana smatraju se: bračni i vanbračni supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci.

U slučaju smrti člana uže porodice, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sedam radnih dana u skladu sa zakonom.

Pravo na plaćeno odsustvo zaposleni ostvaruje podnošenjem zahtjeva Poslodavcu, uz koji dostavlja dokaz o postojanju razloga za odsustvo sa rada, osim u slučaju kad je taj razlog opšte poznat.

Pravo na plaćeno odsustvo može se koristiti u vrijeme kad se predviđeni slučaj dogodio.

O plaćenom odsustvu odlučuje Poslodavac rješenjem u vrijeme kad se predviđeni slučaj dogodio, na osnovu dokaza zaposlenog, osim ako je razlog tražene odsutnosti opšte poznat.

Poslodavac vodi evidenciju za svaki od slučajeva ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo iz stava 1 ovog člana.

#### **Član 14**

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 dana u sljedećim slučajevima:

- 1) njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
- 2) liječenja o sopstvenom trošku;
- 3) učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim manifestacijama od nacionalnog značaja;
- 4) posjete članu uže porodice u inostranstvu;
- 5) izgradnje ili adaptacije stambenog prostora;
- 6) stručnog osposobljavanja i specijalizacije;
- 7) kad postoji saglasnost Poslodavca i zaposlenog;
- 8) u drugim slučajevima utvrđenim ugovorom o radu.

Zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju dužem od 30 dana u slučajevima iz stava 1 ovog člana, ako to ne remeti proces rada.

Članom uže porodice u smislu stava 1 tač. 1 ovog člana smatraju se: bračni i vanbračni supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci.

Neplaćeno odsustvo se koristi u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio, na osnovu pisanog zahtjeva zaposlenog.

Dužinu trajanja neplaćenog odsustva u svakom konkretnom slučaju utvrđuje Poslodavac rješenjem, na osnovu dokaza zaposlenog, osim ako je razlog tražene odsutnosti opštepoznat.

#### **Član 15**

Zaposleni su dužni da se stručno osposobljavaju u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama procesa rada u skladu sa zakonom.

Troškove stručnog osposobljavanja zaposlenih u smislu stava 1 ovog člana snosi

Poslodavac.

Način, uslovi, postupak i dužina odsustva u toku rada utvrđuju se posebnim Programom koji na predlog Službe ljudskih resursa donosi Poslodavac uz prethodnu konsultaciju sa reprezentativnim sindikatima.

#### **IV. ZARADA, NAKNADA ZARADE I OSTALAPRIMANJA**

##### **Član 16**

Zarada zaposlenog u skladu sa zakonom sastoji se od:

- 1) osnovne zarade,
- 2) posebnog dijela zarade,
- 3) dodataka na osnovnu zaradu i
- 4) varijabilnog dijela zarade,

Zarada u smislu stava 1 ovog člana isplaćuje se jedanput mjesečno.

Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, zaposlenom istovremeno vrši uplatu svih poreza i doprinosa na zaradu, u skladu sa zakonom.

Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, svakom zaposlenom daje pisani obračun zarade, u skladu sa zakonom.

##### **Član 17**

Osnovna zarada zaposlenog za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta složenosti za pojedina radna mjesta, odnosno zvanja iz člana 18 ovog Ugovora sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koju utvrđuje Vlada u skladu sa zakonom.

Posebni dio zarade, u bruto iznosu, iznosi 70% obračunske vrijednosti koeficijenta iz stava 1 ovog člana.

##### **Član 18**

Koeficijenti složenosti poslova radnog mjesta za zaposlene utvrđuju se prema nivou kvalifikacije obrazovanja, složenosti poslova, odgovornosti i drugih elemenata bitnih za vrednovanje određenog posla, i to:

<b>Nivo kvalifikacije</b>	<b>Naziv radnog mjesta</b>	<b>Koeficijent složenosti</b>
<b>VII</b>	<b>Generalni direktor RTCG</b>	<b>20.75</b>
<b>VII</b>	<b>Direktor PJ Radio Crne Gore</b>	<b>16.2</b>
<b>VII</b>	<b>Direktor PJ Televizija Crne Gore</b>	<b>16.2</b>
<b>VII</b>	<b>Direktor online medija</b>	<b>16.2</b>
<b>VII</b>	<b>Pomoćnik generalnog direktora</b>	<b>14.5</b>
<b>VII</b>	<b>Pomoćnik generalnog direktora za razvoj programa</b>	<b>14.5</b>
<b>VII</b>	<b>Pomoćnik generalnog direktora za finansije</b>	<b>14.5</b>

VII	Pomoćnik generalnog direktora za korporativne poslove	14.5
VII	Pomoćnik generalnog direktora za tehnologiju	14.5
VII	Urednik I programa RCG	14.5
VII	Urednik I programa TV	14.5
VII	Pomoćnik direktora TV1	14.5
VII	Direktor tehnike RTCG	13.5
VII	Direktor produkcije RTCG	13.5
VII	Rukovodilac Tehnike RTCG	12.5
VII	Rukovodilac MMC-a	12.5
VII	Rukovodilac Produkcije RTCG	12.5
VII	Urednik Radija 98	11.8
VII	Glavni producent RTCG	11.8
VII	Kreativni direktor	11.8
VII	Urednik II programa TV	11.8
VII	Pomoćnik direktora TV2	11.8
VII	Pomoćnik direktora TV3	11.8
VII	Urednik Satelitskog programa	11.8
VII	Urednik Parlamentarnog programa	11.8
VII	Urednik Informativnog programa	11.7
VII	Rukovodilac Tehnike Radija	11.5
VII	Urednik Kulturno-umjetničkog programa TV	11.5
VII	Urednik Naučno-obrazovnog programa TV	11.5
VII	Urednik Dokumentarnog programa	11.5
VII	Urednik Programa za manjine TV	11.5
VII	Urednik programa RTCG	11.5
VII	Urednik Sportskog programa TV	11.5
VII	Šef kabineta	11.5
VII	Urednik Muzičkog programa	11.5
VII	Urednik Deska u novim medijima	11.5
VII	Rukovodilac produkcije TV	11.5
VII	Urednik Deska TV	11.3
VII	Urednik Kulturno-umjetničkog programa RA	11.3
VII	Urednik Naučno-obrazovnog programa RA	11.3
VII	Urednik Programa za manjine RA	11.3
VII	Urednik Sportskog programa RA	11.3
VII	Rukovodilac održavanja i razvoja MMC-a	11.3
VII	Rukovodilac Informaciono komunikac. sistema	11.3
VII	Rukovodilac Finansija	11.3



VII	Rukovodilac Održavanja i razvoja tehn.sistema	11.3
VII	Rukovodilac Energetike	11.3
VII	Rukovodilac Studijske tehnike TV	11.3
VII	Rukovodilac Broadcast IT sistema	11.3
VII	Rukovodilac Mobilne tehnike TV	11.3
VII	Rukovodilac produkcije Radija	11.3
VII	Rukovodilac Održavanja doma RTCG	11.3
VII	Rukovodilac Komercijale i JN	11.3
VII	Rukovodilac JN	11.3
VII	Rukovodilac Pravnih i opštih poslova	11.3
VII	Rukovodilac Interne revizije	11.3
VII	Rukovodilac promocije programa	11.3
VII	Rukovodilac održavanja i razvoja OTT platforme	11.3
VII	Rukovodilac Marketinga	11.2
VII	Urednik Deska RA	11.1
VII	Rukovodilac Međunarodne saradnje	11.1
VII	Rukovodilac Komercijale	11.1
VII	Savjetnik za strateški razvoj	10.5
VII	Savjetnik GD	10.5
VII	Interni revizor	10.5
VII	Šef deska na portalu	10.5
VII	Urednik OTT platforme	10.5
VII	Komentator	10.5
VII	Analitičar u Kabinetu	10.4
VII	Rukovodilac održavanja i razvoja Online	10.4
VII	Rukovodilac kontrolinga	10.4
VII	Pomoćnik za TV produkciju	10.4
VII	Rukovodilac Ljudskih resursa	10.4
VII	Rukovodilac Voznog parka	10.4
VII	Tehničko vodstvo 1	10.4
VII	Glavni inž. za studijsku tehniku - Tehničko vodstvo	10.3
VII	Glavni inženjer za računarske mreže i komunikacije	10.3
VII	Glavni inženjer za softver	10.3
VII	Glavni inženjer	10.3
VII	Glavni inž. u Održavanju i razvoju tehnike	10.3
VII	Glavni inženjer za studijsku tehniku RA	10.3
VII	Glavni inženjer za telekomunikacije	10.3
VII	IT projekt inženjer	10.3

VII	Programer developer	10.3
VII	Sistem inženjer BIT	10.3
VII	BIT administrator	10.3
VII	Rukovodilac upravljanja proizvodnjom TV programa	10.25
VII	Rukovodilac multimedija i dizajn	10.25
VII	Rukovodilac TV atelje	10.25
VII	Rukovodilac audio-vizuelne službe	10.25
VII	Savjetnik za programsko-produkcioni i organizacioni sadržaj TV	10.25
VII	Pomoćnik rukovodioca Marketinga	10
VII	Odgovorni inž.u održavanju i razvoju tehnike TV	10
VII	Sistem inženjer za IT	10
VII	Odgovorni inženjer u studijskoj tehnici RA	10
VII	Odgovorni inženjer za ICS	10
VII	Odgovorni inž. za građevinsko održav. RTCG doma	10
VII	Odgovorni administrator baza podataka	10
VII	Urednik Programskog arhiva	9.95
VII	Urednik redakcije	9.95
VII	Urednik redakcije stranog programa	9.95
VII	Urednik redakcije sportskog programa TV	9.95
VII	Urednik redakcije u programu na albanskom jeziku	9.95
VII	Savjetnik za programsko-produkcioni i organizacioni sadržaj	9.85
VII	Urednik redakcije za istoriografiju	9.85
VII	Rukovodilac Grafičkog dizajna i animacije	9.85
VII	Rukovodilac Scenografije, šminke i kostima	9.85
VII	Rukovodilac Slike i rasvjete	9.85
VII	Rukovodilac Organizacije plana i kontrole	9.85
VII	Rukovodilac Režije dramaturgije i realizacije	9.85
VII	Rukovodilac Montaže i video miksera	9.85
VII	Glavni reditelj	9.85
VII	Rukovodilac Statistike i planiranja	9.75
VII	Urednik emisije 1 TV	9.75
VII	Sportski komentator - urednik emisije	9.65
VII	Urednik muzičke redakcije	9.6
VII	Službenik za javne nabavke	9.6
VII	Inženjer kontrole i kvaliteta (QC)	9.6
VII	Inženjer za sajber bezbjednost	9.6
VII	Odgovorni inženjer za održavanje sistema digitalnog	9.6

	<b>poslovanja</b>	
VII	<b>Inženjer za studijsku tehniku - tehničko vođstvo</b>	<b>9.6</b>
VII	<b>Odgovorni inženjer za energetiku RTCG doma</b>	<b>9.6</b>
VII	<b>Glavni realizator koordinator</b>	<b>9.55</b>
VII	<b>Grafički dizajner koordinator</b>	<b>9.55</b>
VII	<b>Savjetnik za programsko-produkcioni i organizacioni sadržaj RA</b>	<b>9.55</b>
VII	<b>Šef računovodstva</b>	<b>9.55</b>
VII	<b>Urednik redakcije društvenih mreža</b>	<b>9.5</b>
VII	<b>Urednik emisije 1 RA</b>	<b>9.5</b>
VII	<b>Urednik programskog bloka</b>	<b>9.45</b>
VII	<b>Video reporter</b>	<b>9.45</b>
VII	<b>Urednik emisije 1 u Desku TV</b>	<b>9.4</b>
VII	<b>Animator specijalista 1</b>	<b>9.4</b>
VII	<b>Stručni saradnik za kontroling</b>	<b>9.35</b>
VII	<b>Rukovodilac muzičke produkcije</b>	<b>9.35</b>
VII	<b>Urednik voditelj u programu na albanskom jeziku</b>	<b>9.35</b>
VII	<b>Reporter u Desku</b>	<b>9.35</b>
VII	<b>Glavni producent programa</b>	<b>9.35</b>
VII	<b>Reporter</b>	<b>9.35</b>
VII	<b>Direktor fotografije</b>	<b>9.35</b>
VII	<b>Indžest koordinator</b>	<b>9.35</b>
VII	<b>Lektor</b>	<b>9.3</b>
VII	<b>Prevodilac 1</b>	<b>9.25</b>
VII	<b>Dizajner svjetla</b>	<b>9.25</b>
VII	<b>Dizajner zvuka TV</b>	<b>9.25</b>
VII	<b>Dizajner zvuka RA</b>	<b>9.25</b>
VII	<b>Koordinator za međunarodnu saradnju</b>	<b>9.25</b>
VII	<b>Glavni bilansista</b>	<b>9.25</b>
VII	<b>Saradnik u finansijama</b>	<b>9.25</b>
VII	<b>Urednik emisije 1 u programu na albanskom jeziku</b>	<b>9.25</b>
VII	<b>Odgovorni stručnjak za zarade i lična primanja</b>	<b>9.25</b>
VII	<b>Stručni saradnik za kadar</b>	<b>9.25</b>
VII	<b>Urednik Web bloka</b>	<b>9.25</b>
VII	<b>Novinar na portalu</b>	<b>9.25</b>
VII	<b>Glavni scenograf</b>	<b>9.25</b>
VII	<b>Urednik u redakciji</b>	<b>9.25</b>
VII	<b>Inženjer održavanja digitalnog poslovanja</b>	<b>9.2</b>

VII	Glavni realizator koordinator RA	9.15
VII	Dizajner zvuka koordinator RA	9.15
VII	Rukovodilac Programskih poslova	9.15
VII	Reditelj složenih projekata	9.15
VII	Reditelj 1	9.15
VII	Webmaster 1	9.15
VII	Izvršni producent TV	9.1
VII	Scenograf	9.05
VII	Muzički producent	9.05
VII	Glavni snimatelj - kamerman	9.05
VII	Glavni operater Mastera	9.05
VII	Glavni majstor montaže	9.05
VII	Novinar 1	9.05
VII	Urednik na društvenim mrežama	9
VII	Koordinator odjeljenja ingesta	9
VII	Montažer složenih projekata	8.95
VII	Majstor montaže 1	8.95
VII	Indžest operater 1	8.95
VII	Glavni pravnik specijalista	8.9
VII	Muzički urednik 1	8.85
VII	Novinar voditelj 1	8.85
VII	Urednik u redakciji u prog.na albanskom jeziku	8.85
VII	Samostalni referent za fakturisanje i naplatu potraživanja	8.85
VII	Agent prodaje 1	8.85
VII	Glavni ton majstor 1 - Radio	8.85
VII	Šef Dokumentacije TV	8.85
VII	Novinar 1 MMC	8.85
VII	Novinar 1 u Desku	8.85
VII	Novinar 1 u prog. na albanskom j.	8.85
VII	Video mikser složenih projekata	8.85
VII	Video mikser 1	8.85
VII	Samostalni stručni saradnik za pravne i opšte poslove	8.85
VII	Planer analitičar	8.85
VII	Sekretar programa	8.8
VII	Arhivist - dokumentator osi	8.8
VII	Moderator 1	8.8
VII	Galerista	8.8
VII	Pravnik specijalista	8.8

VII	Organizator tehničkog obezbj,i zaštite na radu	8.8
VII	Izvršni producent RA	8.8
VII	Dizajner ilustrator	8.8
VII	Account manager	8.8
VII	Ekonomista saradnik	8.8
VI	Urednik emisije 2	8.75
VI	Reditelj	8.75
VI	Sportski komentator 1	8.75
VI	Šef odjeljenja Zvuka TVCG	8.75
VI	Ton majstor koordinator	8.75
VI	Glavni ton majstor	8.75
VI	Glavni animator	8.75
VI	Majstor snimatelj-kamerman	8.75
VI	Inženjer specijalista u održavanju tehničkog sistema	8.75
VI	Tehničko vodstvo 2	8.75
VI	Producent	8.75
VI	Realizator u Marketingu	8.75
VI	Glavni realizator	8.75
VI	Glavni realizator dnevnog programa	8.75
VI	Majstor montaže	8.75
VI	Operater Mastera	8.75
VI	Novinar 2	8.75
VI	Glavni tonsko-muzički realizator - Radio	8.75
VI	Glavni realizator - Radio	8.75
VI	Glavni dizajner	8.75
VI	Glavni IT administrator	8.75
VI	Glavni indžest operater dnevnog programa	8.75
VI	Indžest operater 2	8.75
VI	Agent prodaje 2	8.75
VI	Koordinator programa 1	8.75
VI	BIT inženjer	8.75
VI	Novinar 2 MMC	8.65
VI	Novinar 2 u programu na albanskom jeziku	8.65
VI	Novinar-voditelj 2 u programu na alban. jeziku	8.65
VI	Stilista	8.65
VI	Asisitent reditelja	8.65
VI	Inženjer za telekomunikacije	8.65
VI	Webmaster 2	8.65

VI	Poslovno-administrativni sekretar	8.65
VI	Menadžer marketinških projekata	8.65
VI	Inženjer u Studijskoj tehnici	8.65
VI	Glavni ton majstor - Radio	8.65
VI	Muzički urednik 2	8.65
VI	Samostalni referent za fakturisanje i naplatu potraživanja	8.65
VI	Domaćin RK	8.65
IV	Prevodilac 2	7.6
IV	Novinar 3 u Desku	7.6
IV	Novinar 3	7.6
IV	Sportski komentator 2	7.6
IV	Domaćin-vozač reportažnih kola	7.6
IV	Montažer koordinator	7.5
IV	Spiker 2	7.5
IV	Šef unutrašnje službe zaštite	7.5
IV	Spiker 2 u programu na albanskom jeziku	7.5
IV	Električar 1	7.4
IV	Glavni serviser	7.4
IV	Glavni majstor slike	7.4
IV	Glavni tehničar energetike	7.4
IV	Glavni tehničar Mastera	7.4
IV	Glavni tehničar u ENG magacinu	7.4
IV	Snimatelj slike	7.4
IV	Stariji majstor rasvjete	7.4
IV	Majstor svjetla koordinator	7.4
IV	Glavni tehničar u Centrali vodova	7.4
IV	Ton majstor složenih projekata	7.4
IV	Ton majstor za muz-dramska snimanja - Radio	7.4
IV	Novinar saradnik u programu na romskom jeziku	7.4
IV	Novinar saradnik u programu na albanskom jeziku	7.4
IV	Dizajner specijalista	7.4
IV	Ton majstor	7.35
IV	Tehničko vodstvo - majstor slike	7.35
IV	Realizator složenih emisija	7.35
IV	Stariji realizator dnevnog programa	7.35
IV	Realizator dnevnog programa koordinator	7.35
IV	Stariji montažer	7.35
IV	Montazer	7.35

IV	Stariji video mikser	7.35
IV	Video mikser 2	7.35
IV	Teh. za titlovanje stranog programa	7.35
IV	Glavni tehničar u prenosnoj tehnici	7.35
IV	Ton majstor - Radio	7.35
IV	Dizajner	7.35
IV	Animator	7.35
IV	Indžest operater 3	7.35
IV	Realizator dnevnog programa	7.35
IV	Ingest operater dnevnog programa	7.35
IV	Poslovođa auto radionice	7.35
IV	Realizator dokumentator u TV arhivu	7.35
IV	Tehnički sekretar generalnog direktora	7.35
IV	Video mikser	7.35
IV	Serviser	7.35
IV	Tehničar za održavanje opreme RTCG	7.35
IV	Snimatelj-kamerman složenih projekata	7.35
IV	Samostalni računovođa	7.35
IV	Realizator	7.35
IV	Snimatelj - montažer dopisništva	7.35
IV	Snimatelj - kamerman	7.35
IV	Tehnički sekretar 1	7.35
IV	Samostalni organizator u Promociji programa	7.35
IV	Snimatelj zvuka	7.35
IV	Majstor scene	7.35
IV	Majstor rasvjete	7.35
IV	Frizer šminker - koordinator	7.35
IV	Kostimograf koordinator	7.35
IV	Organizator složenih projekata	7.35
IV	Planer resursa	7.35
IV	Likvidator plaćanja	7.35
IV	Referent za obračun zarada	7.35
IV	Blagajnik	7.35
IV	Magacioner 1	7.35
IV	Referent personalne evidencije	7.35
IV	Glavni arhivar	7.35
IV	Referent nabavke	7.35
IV	Referent u Komercijali	7.35

IV	Agregatista	7.35
IV	Klimatizer-rukovalac kotlova	7.35
IV	Organizator složenih projekata - Radio	7.35
IV	Referent naplate potraživanja	7.35
IV	Referent u Voznom parku	7.35
IV	Referent za kontrolu obračuna naloga i medija planova	7.35
IV	Referent Službe servisa	7.35
IV	Glavni dokumentator	7.35
IV	Majstor slike	7.35
IV	Samostalni tehničar u prenosnoj tehnici	7.35
IV	Samostalni tehničar u ENG magacinu	7.35
IV	Samostalni tehničar energetike	7.35
IV	Fakturista u Marketingu	7.35
IV	Glavni media planer	7.35
IV	Referent u Komercijali za materijalno poslovanje	7.35
IV	Računovođa	7.35
IV	Moderator sajta 2	7.35
IV	Saradnik - statističar	7.35
IV	Statističar	7.35
IV	Realizator i kontrolor monitoringa programa	7.35
IV	Planer organizator	7.35
IV	Tehnički sekretar 2 Marketing	7.35
IV	Sekretarica režije	7.35
IV	Tehnički sekretar 2	7.35
IV	Opetarivac u kabinetu	7.35
IV	Tehnički sekretar u prog. na albanskom jeziku	7.35
IV	Vozač RK - asistent	7.35
IV	Organizator	7.35
IV	Sekretar Produkcije	7.35
IV	Domaćin RK - kran majstor	7.35
IV	Muzički saradnik	7.35
IV	Tehničar u Centrali vodova	7.35
IV	Realizator složenih emisija - Radio	7.35
IV	Muzičko-tonski realizator - Radio	7.35
IV	Tehničar za održavanje opreme RTCG	7.35
IV	Prompter operater	7.3
IV	Arhivar	7.3
IV	Kurir - vozač	7.3



IV	Kurir	7.3
IV	Vozač - asistent kamermana 1	7.3
IV	Tehničar u TK centrali	7.3
IV	Operativni organizator PPZ	7.3
IV	Vozač u Kabinetu	7.3
IV	Koordinator programa 2	7.3
IV	Tehničar obezbjeđenja 1	7.3
IV	Organizator higijene i restorana	7.3
IV	Fonotekar 1	7.3
IV	Rasvjetlivač	7.3
IV	Dokumentator	7.3
IV	Asistent realizatora	7.25
IV	Asistent snimatelja	7.25
IV	Mikroman	7.25
IV	Domar stolar	7.25
IV	Far majstor - monter opreme	7.25
IV	Dekorater složenih projekata	7.25
IV	Rekviziter	7.25
IV	Garderober	7.25
IV	Dokumentator 1	7.25
IV	Referent evidencije prisustva na radu	7.25
IV	Operater na računaru	7.25
IV	Operater na telefonskoj centrali	7.25
IV	Dokumentator OSI	7.25
IV	Monter opreme u mobilnoj tehnici	7.25
IV	Domaćin studija - Monter opreme	7.25
IV	Rekviziter	7.25
III	Tehničar obezbjeđenja 2	6.8
III	Frizer šminker	6.7
III	Električar	6.7
III	Vozač RK	6.7
III	Šanker	6.7
III	Vozač - asistent kamermana 2	6.7
III	Vozač - rasvjetlivač	6.7
III	Vodoinstalater	6.7
III	Dokumentator 2	6.7
III	Dekorater	6.7
III	Monter opreme	6.7

<b>II</b>	<b>Pomoćni radnik</b>	<b>5.5</b>
<b>II</b>	<b>Spremačica</b>	<b>5.5</b>

### **Član 19**

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času, i to:

- za rad noću(od 22 časa do 06 časova narednog dana) ..... 40%;
- za rad na dan državnog ili vjerskog praznika ..... 150%;
- za rad duži od punog radnog vremena(prekovremeni rad) ..... 40%;
- za izvještavanje s terena na kojima su ratni sukobi ili elementarne nepogode ..100%;
- za pripravnost ..... 20%.

Uvećanje osnovne zarade za rad nedjeljom ostvaruje se u iznosu i na način propisan Opštim kolektivnim ugovorom.

Uvećanje osnovne zarade za obavljanje poslova na određenim radnim mjestima ostvaruje se u iznosu i na način predviđen zakonom, što će se urediti posebnim aktom Poslodavca koji donosi Savjet na predlog generalnog direktora uz učešće Sindikata.

Zaposlenom koji je stekao naučno zvanje u struci, osnovna zarada se uvećava po osnovu naučnog zvanja i to magistru nauka/masteru za iznos od 0,50 obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu, a doktoru nauka za iznos od 1,00 obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu, pri čemu jedno isključuje drugo.

### **Član 20**

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža i to:

- do 10 godina - 0,50%;
- od 10 do 20 godina - 0,75%,
- preko 20 godina - 1,00%.

### **Član 21**

Uslovi i način ostvarivanja prava na varijabilni dio zarade uređuju se posebnim aktom Poslodavca, koji donosi Savjet na predlog generalnog direktora, uz prethodno učešće predstavnika reprezentativnih sindikata.

Savjet je dužan da prilikom usvajanja akta iz stava 1 ovog člana omogući učešće predstavnicima reprezentativnih sindikata na sjednici na kojoj se razmatraju njihova mišljenja i predlozi po ovom pitanju.

Obavještenje o sazivanju sjednice Savjet dostavlja reprezentativnim sindikatima najranije pet dana prije dana održavanja sjednice.

### **Član 22**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad, u skladu sa zakonom i propisima o zdravstvenom osiguranju.

Naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad određuje se u

visini od 80% od osnova za naknadu.

### **Član 23**

Poslodavac isplaćuje naknadu zarade zaposlenom u iznosu od 100% zarade koju bi ostvario da radi, u odnosu na posljednju zaradu koju je primio u punom iznosu, za mjesec za koji se vrši isplata zarade, u sljedećim slučajevima:

- za prekid rada koji je nastao bez krivice zaposlenog;
- za čekanje na prekvalifikaciju, odnosno dokvalifikaciju i za vrijeme trajanja iste.

### **Član 24**

Zaposlenom se obezbjeđuje naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini zarade koju bi ostvario po satu po satu kao da je na radu u slučajevima i na način utvrđenim Zakonom o radu.

### **Član 25**

Poslodavac obezbjeđuje zaposlenom isplatu naknade troškova prevoza za dolazak na rad i za odlazak sa rada u visini mjesečne karte za gradski prevoz.

Troškove prevoza poslodavac nije u obavezi da isplaćuje kad zaposleni nije na radu, odnosno kad koristi pravo na odsustvo u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

### **Član 26**

Zaposlenom za rad kod Poslodavca isplaćuje se jubilara nagrada i to:

- za 10 godina rada..... 1,5 neto obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 20 godina rada..... 4,5 neto obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- za 30 godina rada..... 5,5 neto obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- za 40 godina rada..... 6,5 neto obračunskih vrijednosti koeficijenta.

### **Član 27**

Poslodavac isplaćuje zaposlenom zimnicu u novčanoj vrijednosti od 1,5 neto obračunske vrijednosti koeficijenta.

Izuzetno od stava 1 ovog člana poslodavac može uz saglasnost sindikata isplatiti zaposlenom zimnicu u vidu vaučera za trgovinu u prehrambenim objektima, čija je vrijednost ekvivalentna novčanoj vrijednosti od 1,5 neto obračunske vrijednosti koeficijenta.

Odluku o isplati i načinu isplate zimnice donosi Poslodavac.

Zimnica se isplaćuje zaposlenima, najkasnije do 31. decembra tekuće godine za tu godinu.

### **Član 28**

Otpremnina za odlazak u penziju isplaćuje se danom odlaska u penziju, a najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Poslodavac je dužan da isplati otpremninu iz stava 1 ovog člana u skladu sa Odlukom Vlade.

### **Član 29**

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena, Poslodavac je dužan da isplati otpremninu u skladu sa Odlukom Vlade.

## **V. NAKNADA POVEĆANIH TROŠKOVA ZAPOSLENIH**

### **Član 30**

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova nastalih u vezi sa radom i to: dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu, korišćenje sopstvenog automobila u službene svrhe, odvojeni život od porodice i naknadu za rad na terenu, u skladu sa aktom Vlade.

Bliži uslovi i način korišćenja prava iz stava 1 ovog člana utvrđuju se aktom Poslodavca koji na predlog generalnog direktora, uz prethodno učešće Sindikata, donosi Savjet.

## **VI. POMOĆ ZAPOSLENIMA**

### **Član 31**

Zaposlenom pripada jednokratna pomoć u slučaju smrti člana uže porodice u visini od 12 obračunskih vrijednosti koeficijenta u neto iznosu.

Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatraju se: bračni i vanbračni supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji i usvojioци.

Porodici zaposlenog u slučaju smrti zaposlenog pripada pomoć u visini od 30 obračunskih vrijednosti koeficijenta u neto iznosu.

### **Član 32**

Poslodavac je dužan da prilikom pripreme finansijskog plana kao posebnu stavku u finansijskom planu planira sredstva u u iznosu od najmanje 0,08% u odnosu na planirane rashode za pomoć zaposlenima iz ovog člana.

Iznos planiranih sredstava iz stava 1 ovog člana Poslodavac dostavlja Savjetu RTCG koji usvaja finansijski plan za tekuću godinu.

Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici, može se isplatiti jednokratna pomoć u slučaju:

- duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice u visini do 12 neto obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili članova njegove uže porodice u iznosu do 11 neto obračunskih vrijednosti koeficijenta.

### **Član 33**

Zaposlenom u slučaju rođenja djeteta isplaćuje se jednokratna pomoć u visini od 7 neto obračunske vrijednosti koeficijenta.

### **Član 34**

Odluku o isplati pomoći iz člana 32 ovog Ugovora donosi Poslodavac, na predlog

Komisije obrazovane od strane generalnog direktora koju čine predstavnici reprezentativnih sindikata kod poslodavca i služba ljudskih resursa

Zaposleni je dužan da uz zahtjev za isplatu pomoći iz člana 32 ovog Ugovora dostavi komisiji odgovarajuću dokumentaciju.

#### **Član 35**

U slučaju da su dva ili više članova uže porodice zaposleni kod Poslodavca, pravo na novčanu pomoć iz člana 31 stav 1, člana 32 i člana 33 ovog Ugovora ostvaruje samo jedan zaposleni.

### **VII. ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU ZAPOSLENIH**

#### **Član 36**

Poslodavac je dužan da zaposlenima obezbijedi kolektivno osiguranje od posljedica nesrećnog slučaja na poslu, profesionalnog oboljenja i rizika smrti kao posljedice povrede na radu i van rada (nezgode) ili profesionalnog oboljenja u iznosu utvrdi Poslodavac, a na osnovu pribavljenog mišljenja Sindikata.

#### **Član 37**

Zaposleni ima pravo na zaštitu i zdravlje na radu, u skladu sa posebnim zakonom, Aktom o procjeni rizika na radnom mjestu, Pravilnikom o zaštiti i zdravlju na radu, ovim Ugovorom i drugim aktima kojima se uređuje i organizuje zaštita na radu kod Poslodavca.

Poslodavac je dužan da organizuje rad kojim se obezbjeđuje zaštita života i zdravlja zaposlenog, da zaposlenog bliže upozna sa uslovima rada, mjerama zaštite na radu, Pravilnikom o zaštiti i zdravlju na radu i da svakog zaposlenog osposobi za bezbjedan rad.

Poslodavac je dužan da obavještava Sindikat o mjerama zaštite i sigurnosti na radu, kao i o uvođenju novih tehnologija.

#### **Član 38**

Reprezentativni sindikat kod Poslodavca imenuje jednog predstavnika zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu.

Poslodavac i Sindikat saglasni su da će prava i obaveze predstavnika zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu biti utvrđeni posebnim sporazumom koji će biti potpisan između Poslodavca i predstavnika zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu kojeg Sindikat imenuje.

Sporazum iz stave 2 ovog člana zaključuje se u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke Poslodavcu o imenovanju predstavnika zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu od strane Sindikata.

#### **Član 39**

Zaposleni koji radi na poslovima za čije obavljanje mora da ispunjava posebne zdravstvene uslove, kod koga je došlo do privremenog gubitka zdravstvene sposobnosti utvrđene od strane nadležnog zdravstvenog organa, privremeno se raspoređuje na druge poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj

spremi i radnim sposobnostima, u skladu sa posebnim zakonom.

## **VIII. ODGOVORNOST ZAPOSLENIH**

### **Član 40**

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka Poslodavca, odgovara za povredu radne obaveze u skladu sa zakonom.

### **Član 41**

Lakše povrede radnih obaveza su:

1. nepoštovanje radnog vremena;
2. neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa, podataka, video i audio zapisa, koji nemaju karakter povjerljivosti;
3. neopravdano izostajanje sa posla dva radna dana uzastopno ili dva radna dana u toku šest mjeseci;
4. nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti naradu;
5. ometanje i otežavanje zaposlenog da izvršava svoje radne obaveze od strane odgovornog lica odnosno drugog zaposlenog;
6. neprijavljivanje povreda radne obaveze, odnosno štete koju je učinio ili prouzrokovao drugi zaposleni, ako se radi o težoj povredi ili većoj šteti;
7. konzumiranje alkohola ili izazivanje nereda u radnim prostorijama bez većih posljedica;
8. ako odgovorno lice dozvoli ili omogući upravljanje službenim vozilom koje ne ispunjava tehničke ili druge zakonski predviđene uslove;
9. neprijavljivanje ili neblagovremeno prijavljivanje kvarova na opremi, aparatima, instalacijama i drugim sredstvima,
10. napuštanje radnog mjesta bez opravdanja i bez prethodnog odobrenja neposrednog rukovodioca;
11. zamjena na radnom mjestu sa drugim zaposlenim, odnosno zamjena kada je u pitanju smjenski rad bez odobrenja i znanja neposrednog rukovodioca.

### **Član 42**

Teže povrede radnih obaveza su:

- 1) neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene ugovorom o radu;
- 2) nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
- 3) zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja;
- 4) povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za Poslodavca;
- 5) psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
- 6) nesavjestan odnos prema imovini Poslodavca ili pričinjavanje materijalne štete većih razmjera utvrđene aktom Poslodavca;
- 7) kršenje profesionalnih principa i standarda u proizvodnji programskih sadržaja

- Poslodavca predviđenih aktom Poslodavca na zahtjev Savjeta
- 8) neizvršavanje konačnih odluka Poslodavca ili drugih organa;
  - 9) postupanje suprotno aktima Poslodavca.
  - 10) neovlašćeno izdavanje putnih naloga
  - 11) iznošenje netačnih informacija i neistinito obavještanje javnosti kojim se narušava kredibilitet Poslodavca.
  - 12) preuzimanje tuđeg audio i video materijala, kao i emitovanje istog, odnosno zloupotreba tuđih autorskih prava.
  - 14) nepotpuno, neblagovremeno i nesavjesno vođenje evidencije na radu od strane Rukovodilaca.
  - 15) političko organizovanje i djelovanje u prostorijama Poslodavca

#### **Član 43**

Za lakše i teže povrede radne obaveze, zaposlenom se mogu izreći mjere u skladu sa zakonom.

#### **Član 44**

Postupak utvrđivanja povrede radne obaveze i odlučivanja o povredi radne obaveze sprovodi se u skladu sa zakonom.

Po sprovedenom postupku utvrđivanja povrede radne obaveze Poslodavac donosi odluku, u skladu sa zakonom.

Protiv konačne odluke iz stava 2 ovog člana, zaposleni može pokrenuti postupak u skladu sa zakonom.

#### **Član 45**

Izrečene mjere moraju se izvršiti u roku od 30 dana od dana konačnosti odluke o izrečenoj mjeri i to na sljedeći način:

- mjera novčana kazna, izvršava se dostavljanjem odluke službi finansija kojom će se zaposlenom umanjiti mjesečna zarada za naznačeni iznos i
- mjera prestanka radnog odnosa izvršava se danom uručenja konačnog rješenja zaposlenom o prestanku radnog odnosa.

#### **Član 46**

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao Poslodavcu, u skladu sa zakonom.

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za dio štete koju je prouzrokovao, u skladu sa zakonom.

Ako se za svakog zaposlenog ne može utvrditi dio štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim djelovima, u skladu sa zakonom.

Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno, u skladu sa zakonom.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu, u skladu sa zakonom.

Zaposleni koji je na radu ili u vezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio Poslodavac, dužan je da naknadi iznos isplaćene štete poslodavcu, u skladu sa zakonom.

#### **Član 47**

Postojanje štete i okolnosti pod kojima je šteta nastala, njenu visinu, počinioca i način kako se naknađuje pričinjena šteta utvrđuje Komisija za naknadu štete (u daljem tekstu: Komisija).

Komisiju iz stava 1 ovog člana, u sastavu od najmanje tri člana, formira Poslodavac za svaki slučaj posebno, s tim što vodi računa da u radu Komisije učestvuju predstavnici Sindikata.

#### **Član 48**

Zahtjev za naknadu štete dostavlja se zaposlenom protiv kojeg je pokrenut postupak, a Komisija je dužna da mu omogući da se izjasni o okolnostima koje su od značaja za ocjenjivanje njegove odgovornosti za nastalu štetu.

#### **Član 49**

Ako je šteta učinjena istovremeno sa povredom radne obaveze, visinu štete, kao i način naknade iste, utvrđuje Komisija.

#### **Član 50**

Komisija u postupku utvrđuje postojanje, visinu štete i odgovornost za prouzrokovanu štetu, saslušanjem zaposlenog koji je štetu prouzrokovao, te izvođenjem dokaza potrebnih da se šteta i odgovornost za njeno nastajanje objektivno utvrde.

#### **Član 51**

Visina štete utvrđuje se na osnovu vrijednosti oštećene stvari u vrijeme odlučivanja o materijalnoj odgovornosti.

Ako se ne može utvrditi visina pričinjene štete ili bi njeno utvrđivanje prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, utvrdiće se paušalni iznos naknade štete.

#### **Član 52**

Po zahtjevu za naknadu štete, Komisija je dužna da odluči u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva.

#### **Član 53**

Komisija će zaposlenog osloboditi od obaveze da naknadi štetu ako utvrdi da zaposleni nije kriv za njeno nastupanje.

#### **Član 54**

Odluku o naknadi štete Komisija dostavlja zaposlenom i podnosiocu zahtjeva. Protiv odluke Komisije, može se pokrenuti postupak pred nadležnim sudom u roku od 15 dana od dana prijema odluke.

#### **Član 55**

Ako zaposleni ne nadoknadi štetu Poslodavcu u roku od 30 dana od dana prijema odluke Poslodavac pokreće postupak pred nadležnim sudom.

#### **Član 56**

Ugovorom o radu mogu da se utvrde poslovi koje zaposleni ne može da radi u



svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti Poslodavca kod koga je u random odnosu (udaljem tekstu: zabrana konkurencije), u skladu sa zakonom.

Zabrana konkurencije može da se utvrdi samo ako postoje uslovi da zaposleni radom kod Poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili da dođe u posjed i u saznanja važnih poslovnih informacija i tajni, u skladu sa zakonom.

Klauzula zabrane konkurencije odnosi se na teritoriju Crne Gore.

U slučaju kršenja klauzule zabrane konkurencije od strane zaposlenog, poslodavac ima pravo da otkáže ugovor o radu i da od zaposlenog zahtijeva naknadu štete, u skladu sa zakonom.

## **IX. KOLEKTIVNO OTPUŠTANJE ZAPOSLENIH**

### **Član 57**

Utvrđivanje prestanka potrebe za radom zaposlenih (u daljem tekstu: kolektivno otpuštanje), pokreće se ukoliko Poslodavac ima namjeru da u periodu od 90 dana sprovede kolektivno otpuštanje za najmanje 20 zaposlenih, u skladu sa zakonom.

U slučaju iz stava 1 ovog člana, Savjet RTCG na predlog Poslodavca donosi Odluku o potrebi kolektivnog otpuštanja, odnosno o prestanku potrebe za radom zaposlenih.

Prije donošenja odluke iz stava 2 ovog člana Poslodavac je dužan da otpočne konsultacije, odnosno da zatraži i razmotri mišljenje i prijedloge sindikata, u cilju postizanja sporazuma, radi otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada zaposlenih, u skladu sa zakonom.

Period konsultacija iz stava 3 ovog člana ne može trajati kraće od 30 dana, u skladu sa Zakonom.

### **Član 58**

Nakon konsultacija iz člana 57 ovog Ugovora Poslodavac obrazuje Komisiju u čijem sastavu su zastupljeni predstavnici reprezentativnih sindikata radi donošenja Predloga programa mjera za rješavanje viška zaposlenih.

Predlog programa za ostvarivanje prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, u skladu sa zakonom, sadrži podatke o zaposlenima za čijim radom je prestala potreba, o poslovima koje obavljaju, kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba, zatim kvalifikacionu strukturu, godine starosti i druge podatke u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom, iznos otpremnine u skladu sa članom 29 ovog Ugovora, kao i predlog mjera za rješavanje statusa zaposlenih za čijim radom je prestala potreba, i to:

-raspored na druge poslove;

- rad kod drugog poslodavca;
- prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju;
- druge mjere u skladu sa zakonom i ugovorom o radu.

Predlog programa mjera za rješavanje viška zaposlenih iz stava 1 ovog člana na predlog Poslodavca usvaja Savjet RTCG.

#### **Član 59**

Poslodavac je dužan da Odluku iz člana 57 stav 2 ovog Ugovora i Program za ostvarivanje prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba iz člana 58 ovog Ugovora dostavi sindikatu i Zavodu za zapošljavanje u skladu sa Zakonom.

#### **Član 60**

Komisija iz člana 58 stav 1 ovog Ugovora prilikom utvrđivanja viška zaposlenih naročito ocijenjuje rezultate rada po osnovu:

- kvaliteta obavljenog posla,
- doprinosa u radu.

Kvalitet obavljanjenog posla zaposlenog utvrđuje se na osnovu rezultata u radu, uzimajući u obzir stručno, kvalitetno i blagovremeno izvršavanje radnih zadataka, samostalnost, kreativnost i inicijativu u radu, poznavanje procedura rada, kvalitetno i blagovremeno izvršavanje radnih zadataka, stepen korišćenja radnog vremena, poznavanje i razumijevanje poslova na radnom mjestu, radne discipline, odnosno odnosa zaposlenog prema radu, i to:

- za natprosječne rezultate – 15 bodova
- za prosječne rezultate \_ 10 bodova
- za minimalne rezultate \_ 5 bodova

Doprinos u radu zaposlenog utvrđuje se na osnovu:

1) ostvarenih rezultata u radu, ostvarivanja plana rada, ocjene rezultata rada od neposrednog rukovodioca a prema utvrđenim normativima i standardima rad i to:

- za izuzetan doprinos - 25 bodova;
- za prosječan doprinos - 20 bodova;
- za minimalni doprinos - 15 bodova.

2) godine radnog staža vrednuju se na sledeći način:

- za svaku godinu radnog staža -1 bod;
- za svaku godinu radnog staža kod Poslodavca – dodatnih 0,5 bodova.

## **Član 61**

Na osnovu kriterijuma predviđenih članom 60 ovog Ugovora, Komisija formira predlog rang liste zaposlenih za sve poslove, odnosno grupe poslova za koje je utvrđeno da je potreban manji broj izvršilaca od broja izvršilaca propisanih Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, a koja čini sastavni dio predloga programa za ostvarivanje prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

Predlog rang lista iz stava 1 ovog člana, koja je sastavni dio predloga programa za ostvarivanje prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, Poslodavac dostavlja Savjetu na usvajanje i ima se objaviti na oglasnoj tabli Poslodavca.

## **Član 62**

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a kome nije moglo da se obezbijedi ni jedno od prava po osnovu viška zaposlenih utvrđenih zakonom i ovim Kolektivnim Ugovorom, Poslodavac je dužan, da prije prestanka radnog odnosa, odnosno raskida ugovora o radu, isplati otpremninu u skladu sa članom 29 ovog ugovora.

Zaposlenom prestaje radni odnos danom isplate otpremnine.

## **Član 63**

Poslodavac ne može u roku od šest mjeseci da zasnuje radni odnos sa drugim zaposlenim na poslovima na kojima je, u smislu stava 1 ovog člana, prestala potreba za radom zaposlenih u skladu sa Zakonom.

## **X. PRAVA I DUŽNOSTI UŠTRAJKU**

### **Član 64**

Zaposleni organizuju štrajk pod uslovima, na način i u vrijeme kako je utvrđeno posebnim zakonom.

## **XI. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH**

### **Član 65**

Zaposleni koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev Poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava, u skladu sa zakonom.

Poslodavac je dužan da po zahtjevu zaposlenog donese odluku, u pisanoj formi sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva, u skladu sa zakonom.

Zaposleni koji nije zadovoljan odlukom iz stava 2 ovog člana, može se za zaštitu svojih prava obratiti Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, nadležnom sudu, Sindikatu, inspekcijским i drugim organima, u skladu sa zakonom.

## **XII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA**

### **Član 66**

Poslodavac je dužan da Sindikatu omogući:

- da pokreće inicijative, da podnosi zahtjeve i predloge, te da zauzima stavove;
- da se mišljenja i predlozi Sindikata razmotre prije donošenja odluka od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih;
- učesce u izradi Pravilnika o sistematizaciji radnih mjesta;
- da zaposlene informiše o pitanjima bitnim za njihov materijalni i socijalni položaj;
- prisustvovanje sjednicama kod Poslodavca na kojima se razmatraju pitanja od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih, te raspravljanje o mišljenju Sindikata, o predlozima i zahtjevima, kao i dostavljanje poziva i materijala za prisustvo sjednicama;
- odsustvovanje sa rada radi realizacije programskih aktivnosti i prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sjednicama, seminarima i kongresima, po pozivu organa koji organizuje sastanak;
- da predstavnici Sindikata, koji su izabrani u više organe Sindikata, odsustvuju sa rada zbog učestvovanja u radu tih organa, uz priložen poziv;
- predstavnicima Sindikata, koji zastupaju članove Sindikata organizovane u posebna udruženja u okviru Sindikata (rekreacija, kasa uzajamne pomoći i sl.), nesmetan rad u skladu sa pravilnicima tih udruženja;

Poslodavac je dužan da iz sopstvenih sredstava, mjesečno isplaćuje naknadu u iznosu od 1,20 obračunske vrijednosti koeficijenta, izražene u neto iznosu, predsjednicima reprezentativnih sindikata.

### **Član 67**

Poslodavac obezbjeđuje Sindikatu sljedeće uslove za rad:

- prostor za rad i održavanje sjednica;
- tehničko-administrativne usluge preko svojih stručnih službi u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti;
- upotrebu telefona, faksa i drugih tehničkih sredstava komuniciranja u mjeri nužnoj za ostvarivanje funkcije Sindikata;
- umnožavanje i kopiranje pisanih materijala Sindikata;
- pristup radnim mjestima u svrhu omogućavanja uvida u podatke i isprave u vezi sa zaštitom prava zaposlenih;
- prijem na razgovor predstavnika Sindikata ili od ovog ovlašćenog lica, najkasnije u roku od pet dana po podnijetom zahtjevu u štampanoj formi;
- pisani odgovor, u primjerenom roku, po zahtjevu i na inicijativu Sindikata;
- potreban broj plaćenih sati Sindikatu za vršenje njegove funkcije, saglasno zakonu, Opštem kolektivnom ugovoru i posebnom sporazumu Sindikata i Poslodavca.

#### **Član 68**

Poslodavac ima obavezu da Sindikat obavještava o pitanjima iz svoje nadležnosti, koja su od bitnog značaja za ekonomski i radno-socijalni položaj zaposlenih, dva puta godišnje.

#### **Član 69**

Sindikalni predstavnik dostavlja ovlaštenoj službi Poslodavca (finansije) spisak članova Sindikata, kojima se umanjuje zarada po osnovu članstva.

#### **Član 70**

Poslodavac obezbjeđuje da se sredstva, koja zaposleni članovi sindikalne organizacije od zarade, odnosno naknade zarade, izdvajaju za sindikalnu članarinu, uplaćuju na odgovarajući račun sindikalne organizacije kod Poslodavca čiji je zaposleni član, u skladu sa odlukom te organizacije.

#### **Član 71**

Poslodavac može u cilju rješavanja stambenih potreba zaposlenih na žiro račun posebnog fonda Sindikata uplaćivati iznos koji će ugovorne strane urediti posebnim sporazumom, u skladu sa Odlukom Savjeta o usvajanju finansijskog plana za tekuću godinu.

Akt o osnivanju fonda iz stava 1 ovog člana, način rada i druga pitanja od značaja za funkcionisanje fonda utvrdiće sporazumno potpisnici ovog Ugovora.

#### **Član 72**

Poslodavac na račun posebnog fonda reprezentativnog sindikata na nivou Crne Gore prilikom isplate mjesečne zarade zaposlenog, koji je član tog sindikata, uplaćuje iznos od 0,2 % kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, prevencije rada invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih.

#### **Član 73**

Poslodavac može, na zahtjev Sindikata, da obezbijedi profesionalno obavljanje funkcije predsjedniku reprezentativnog Sindikata, tako što zarada, naknada zarade i ostala primanja padaju na teret Poslodavca.

Pravo iz stava 1 ovog člana ostvaruju pod jednakim uslovima svi reprezentativni sindikati na nivou Poslodavca.

Poslodavac i sindikat međusobna prava i obaveze iz stava 1 ovog člana bliže će urediti posebnim ugovorom, odnosno sporazumom.

Poslodavac je dužan da predstavniku sindikata, koji sindikalnu aktivnost obavlja puno radno vrijeme (profesionalno), po prestanku sindikalne funkcije omogućiti povratak na radno mjesto koje je obavljao prije dolaska na tu funkciju, a ukoliko to radno mjesto više ne postoji, onda na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi.

#### **Član 74**

Predstavnik sindikata za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest

mjeseci nakon prestanka tih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog Poslodavca u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom.

### **XIII. ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA**

#### **Član 75**

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Ugovor se smatra zaključenim kad ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ovlašćena lica ugovornih strana.

#### **Član 76**

Svaka ugovorna strana može pokrenuti inicijativu za izmjenu ovog Ugovora ili izradu novog kolektivnog ugovora.

Ugovorna strana koja je podnijela inicijativu za izmjenu ovog ili izradu novog kolektivnog ugovora dužna je da uz inicijativu podnese obrazloženi predlog odredbi kolektivnog ugovora čiju izmjenu predlaže, odnosno obrazloženi predlog novog kolektivnog ugovora.

U slučaju iz stava 2 ovog člana, ugovorne strane su dužne da u roku od 15 dana od dana prijema inicijative pristupe pregovorima za izmjenu ovog ili zaključenje novog kolektivnog ugovora.

Ako u roku od tri mjeseca od dana početka pregovora iz stava 3 ovog člana ne postignu sporazum, ugovorne strane saglasne su da se pokrene postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova.

Ako se u postupku pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ne postigne sporazum, strana koja je podnijela inicijativu iz stava 2 ovog člana može jednostrano otkazati primjenu ovog Ugovora.

U slučaju jednostranog otkaza iz stava 5 ovog člana, ovaj Ugovor se primjenjuje do zaključivanja novog kolektivnog ugovora, a najduže 12 mjeseci od dana podnošenja tog otkaza.

#### **Član 77**

Sprovođenje ovog Ugovora prate ugovorne strane.

Ugovorne strane obrazuju odbor za praćenje, primjenu i tumačenje odredaba Ugovora (u daljem tekstu: Odbor).

Odbor ima četiri člana i čine ga po dva predstavnika svake ugovorne strane.

Mandat članova Odbora traje dvije godine.

Ugovorne strane će u roku od 15 dana od dana stupanja na snagu ovog Ugovora odrediti svoje predstavnike.

Odbor postupa po zahtjevu jedne od ugovornih strana.

Odbor radi na sjednicama i odlučuje većinom glasova svojih članova.

Zaključci Odbora obavezuju ugovorne strane.

Odbor najmanje jedan put godišnje informiše ugovorne strane o primjeni Ugovora.

Način rada i druga pitanja od značaja za rad Odbora uređuju se poslovníkom Odbora.

#### Član 78

Članovi Odbora imaju pravo na naknadu koja se utvrđuje posebnim sporazumom ugovornih strana u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog Ugovora.

#### XIV. ZAVRŠNE ODREDBE

#### Član 79

Akt iz člana 21 ovog Ugovora donijeće se u roku od 30 dana od njegovog stupanja na snagu ovog Ugovora.

Ugovori o radu zaposlenih kod Poslodavca uskladiće se sa ovim Ugovorom aneksima ugovora o radu, u skladu sa Zakonom, u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog Ugovora.

#### Član 80

Danom stupanja na snagu ovog Ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor Javnog preduzeća "Radio i Televizija Crne Gore", br.01-4085 od 28.06.2019. godine.

#### Član 81

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom objavljivanja na internet stranici Poslodavca, a nakon pribavljanja saglasnosti Vlade Crne Gore.

Ugovor je zaključen dana 25.05.2023. godine.

Broj: 01-3416

Podgorica, 25.05. 2023. godine

Predsjednik Savjeta RTCG

doc. dr. Veselin Drhević



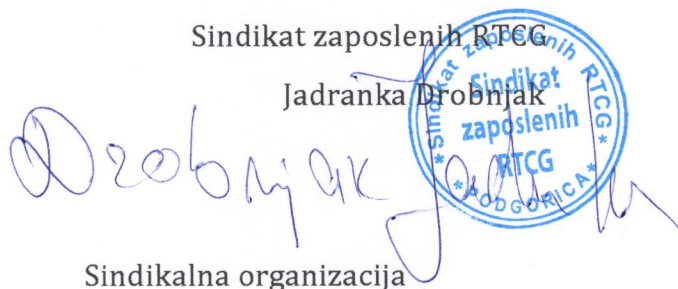
Generalni direktor RTCG

Boris Raonić



Sindikat zaposlenih RTCG

Jadranka Drobnyak



Sindikalna organizacija

Javni radio-difuzni servis Radija i Televizije

Slavica Kruščić Vasović

