

KOLEKTIVNI UGOVOR

RADIO - DIFUZIONI CENTAR D.O.O. - PODGORICA

Podgorica, januar 2019.

Sadržaj

I OSNOVNE ODREDBE	3
II RADNI ODNOS	3
Uslovi za zaključivanje ugovora o radu	3
Probni rad	4
Pripravnici	4
III PRAVA ZAPOSLENIH	4
Raspoređivanje zaposlenih	4
Prava i obaveze zaposlenih	5
Radno vrijeme	5
Preraspodjela radnog vremena	7
Odmori i odsustva	7
Plaćeno odsustvo	8
Neplaćeno odsustvo	9
IV ZARADE I NAKNADE ZARADA	9
Zarada	10
Ostvareni radni učinak zaposlenog-Rezultati rada	13
Zarada pripravnika	13
Naknada zarade	14
V DRUGA PRIMANJA	15
Zimnica	15
Regres	15
Topli obrok	15
Otpremnina	15
Jubilarna nagrada	15
Posebna nagrada	16
Pomoć zaposlenima	16
Naknada povećanih troškova	17
Obračun zarade, naknade i njihov sadržaj	18
VI ZAŠTITA ZAPOSLENIH	18
VII ODGOVORNOST ZAPOSLENIH	19
VIII PRESTANAK RADNOG ODNOSA	20
IX PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH (VIŠAK ZAPOSLENIH)	20
X ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH	23
Pravo zaposlenih na štrajk	23
Uslovi za rad Sindikata	23
XI RJEŠAVANJE INDIVIDUALNIH I KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA	25
XII OSTALE ODREDBE	25
XIII ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA	26

Na osnovu člana 150 stav 4 Zakona o radu ("Službeni list CG", br.49/08, 26/09, 59/11, 66/12,31/14 i 4/18), člana 3 Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list CG", br. 14/14 i 40/18), i člana 2 Granskog kolektivnog ugovora za telekomunikacije ("Službeni list CG", br.55/15 i 61/18), reprezentativna sindikalna organizacija Radio-difuznog centra, reprezentativna sindikalna organizacija radnika Radio-difuznog centra, izvršni direktor Radio-difuznog centra d.o.o. Podgorica i Vlada Crne Gore, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim ugovorom zaključenim između reprezentativnih sindikalnih organizacija Sindikalna organizacija Radio-difuznog centra i Sindikalna organizacija radnika Radio-difuznog centra (u daljem tekstu: Sindikati), izvršnog direktora Radio-difuznog centra (u daljem tekstu: Poslodavac) i Vlade Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada) , u skladu sa Zakonom o radu (u daljem tekstu: Zakon), Opštim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: OKU) i Granskim kolektivnim ugovorom za telekomunikacije (u daljem tekstu: GKU), uređuju se prava i obaveze zaposlenih u Radio-difuznom centru, prava i obaveze Poslodavca, kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana.

Odredbe ovog ugovora primjenjuju se na sve zaposlene kod Poslodavca.

Na prava, obaveze i odgovornosti koje nijesu uređene ovim ugovorom, primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona, OKU, GKU i drugih propisa.

II RADNI ODNOS

Uslovi za zaključivanje ugovora o radu

Član 2

Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu zaključuju zaposleni i Poslodavac, u pisanom obliku i smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i Poslodavac.

Ugovorom o radu uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i Poslodavca u skladu sa Zakonom, ovim ugovorom i aktima Poslodavca.

Poslodavac može da zasnuje radni odnos, odnosno da zaključi ugovor o radu, sa licem koje ispunjava uslove utvrđene Zakonom, drugim propisima i Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta (u daljem tekstu: Akt o sistematizaciji).

Član 3

Ugovor o radu sadrži odredbe utvrđene Zakonom.

Član 4

Pored Zakonom utvrđenih uslova, Poslodavac i zaposleni mogu ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada, u slučaju:

- transformacije ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme;
- produženja ugovora o radu sa zaposlenim na određeno vrijeme u periodu do 24 mjeseca;
- izmjene ugovora o radu sa zaposlenim sa nepunog na puno radno vrijeme;
- produženja ugovora o radu poslije navršenih 67 godina života ako zaposleni nije navršio 15 godina staža osiguranja do ispunjenja tog uslova;
- raspoređivanja zaposlenog na radno mjesto sa višim stepenom stručne kvalifikacije u odnosu na postojeću, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja;
- utvrđivanja zabrane konkurencije;
- produženja ugovora o radu za zaposlenog koji koristi pravo na roditeljsko odsustvo u skladu sa Zakonom.

Član 5

Ponuda iz člana 4 ovog ugovora dostavlja se u skladu sa Zakonom.

Probni rad

Član 6

Probni rad može se utvrditi za ona radna mjesta za koja je, kao poseban uslov za rad, predviđen Aktom o sistematizaciji, a dužina trajanja probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu u skladu sa Zakonom.

Probni rad u smislu stava 1 ovog člana ne može se utvrđivati za pripravnike.

Član 7

Probni rad zaposlenog prati i ocjenjuje komisija koju obrazuje Poslodavac, odnosno od njega ovlašćeno lice, i sastavljena je od predsjednika i dva člana koji imaju najmanje isti nivo kvalifikacije obrazovanja određene vrste zanimanja, kao i zaposleni na probnom radu.

Komisija iz stava 1 ovog člana svoje mišljenje o rezultatima probnog rada dostavlja u pisanom obliku izvršnom direktoru, u roku utvrđenom odlukom o njenom obrazovanju.

Zaposleni koji zadovolji na probnom radu zaključuje ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Pripravnici

Član 8

Poslodavac može da zaključi ugovor o radu sa pripravnikom radi osposobljavanja za samostalni rad u skladu sa Zakonom i OKU.

III PRAVA ZAPOSLENIH

Raspoređivanje zaposlenih

Član 9

Zaposleni se raspoređuje na radno mjesto za koje je zaključio ugovor o radu, u skladu sa Zakonom i ovim ugovorom.

Član 10

Zaposleni može da bude raspoređen na drugo radno mjesto koje odgovara nivou kvalifikacije obrazovanja, znanju i sposobnostima u skladu sa ovim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 11

Zaposleni se može rasporediti na rad kod istog Poslodavca, u skladu sa Zakonom.

Osim u slučajevima propisanim Zakonom, zaposleni može biti raspoređen u slučaju iz stava 1 ovog člana, pod uslovom da se raspored odnosi na radno mjesto koje odgovara vrsti i nivou kvalifikacije obrazovanja i sposobnostima.

Član 12

Ugovor o radu zaključuje se, po pravilu, na neodređeno vrijeme.

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme i ugovor o privremenim i povremenim poslovima, samo u izuzetnim slučajevima (npr. tokom perioda sa povećanim obimom posla, rad na određenom projektu do okončanja tog projekta).

Član 13

Poslodavac može obezbijediti sredstva za stručno usavršavanje i obuku zaposlenih.

Zaposleni je dužan da se, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama procesa rada, stručno osposobljava i usavršava za rad.

Poslodavac je dužan da omogući zaposlenom, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahtijeva potreba procesa rada, uvođenje novog načina organizacije rada, a posebno kada dođe do usvajanja i primjene novih metoda i tehnologija u organizaciji rada.

Poslodavac može da pruži finansijsku i drugu pomoć zaposlenom za obrazovanje kada to zahtijevaju potrebe procesa rada, uvođenje novog načina organizacije rada, a posebno kada dođe do usvajanja i primjene novih metoda i tehnologija u organizaciji rada.

Poslodavac može da omogući zaposlenom da se, stručno osposobljava i usavršava i u ostalim slučajevima kada to doprinosi razvoju Poslodavca, a za to postoje raspoloživa namjenska sredstva iz stava 1 ovog člana.

Prava i obaveze zaposlenih

Član 14

Zaposleni svoja prava i obaveze ostvaruje u skladu Zakonom, OKU, GKU i ovim ugovorom.

Radno vrijeme

Član 15

Radno vrijeme i radna nedjelja se utvrđuje u skladu sa Zakonom.

Član 16

Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i po zdravlje štetnim poslovima skraćuje se puno radno vrijeme na 36 časova u radnoj nedjelji.

Član 17

Radno vrijeme kod Poslodavca je jednokratno i u smjenama.

Član 18

Rad noću predstavlja poseban uslov rada za ostvarivanje prava iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom.

Član 19

U slučaju potrebe procesa rada Poslodavac može da zaposlenom odredi pripravnost, radi otklanjanja rizika od nastajanja predvidive štete za Poslodavca, ali ne više od sedam dana u kalendarskom mjesecu.

Za vrijeme pripravnosti zaposleni treba da bude dostupan, i po pozivu Poslodavca da dođe za tačno određeno vrijeme (koje je potrebno da se pređe rastojanje od mjesta stanovanja do mjesta rada) radi obavljanja hitnih poslova.

Potrebu za pripravnosti, trajanje i broj zaposlenih u pripravnosti, kao i druge uslove koji se odnose na pripravnost propisuje Poslodavac, posebnim aktom o čemu je dužan da obavijesti zaposlenog najmanje nedjelju dana unaprijed.

Član 20

Odluku o početku, završetku, raspodjeli i preraspodjeli radnog vremena donosi Poslodavac, u skladu sa Zakonom, uz prethodno pribavljeno mišljenje Sindikata.

Odluku o radu u smjenama, po prethodno pribavljenom mišljenju Sindikata, donosi Poslodavac.

Odluka iz stava 2 ovog člana sadrži: radna mjesta na kojima se vrši rad u smjenama, broj smjena, broj izvršilaca, početak i kraj smjene, početak i kraj dnevnog rada, broj slobodnih sati i dana između smjena, u skladu sa Zakonom.

Preraspodjela radnog vremena se određuje na nivou kalendarske godine.

Kada se rad organizuje u smjenama, Poslodavac obezbjeđuje zamjenu smjena tako da zaposleni ne može da radi noću neprekidno duže od jedne radne nedjelje.

Izuzetno, rad iz stava 6 ovog člana može trajati i duže u slučaju da se zbog vremenskih uslova ne može obezbjeđiti zamjena smjena.

Prekovremeni rad

Član 21

Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u skladu sa Zakonom.

Član 22

Rad duži od punog radnog vremena smatra se posebnim uslovom rada za ostvarivanje prava po osnovu rada.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obračuna i isplati uvećanu zaradu za ostvareni prekovremeni rad u skladu sa ovim ugovorom, osim ako zaposleni zahtijeva da mu se omogući korišćenje slobodnih dana srazmjerno ostvarenim satima prekovremenog rada, uvećanim u procentu predviđenom ovim ugovorom.

Član 23

Rad duži od punog radnog vremena uvodi se u skladu sa Zakonom.

Zaposleni koji je upućen na intervenciju ili montažu opreme, ako je u toku radnog dana imao više od propisanog radnog angažmana, računajući vrijeme od dolaska na posao do povratka sa terena, ima pravo na obračun prekovremenog rada.

Poslodavac vodi evidenciju prekovremenog rada, a primjerak izvještaja o obavljenom prekovremenom radu dostavlja Sindikatima kvartalno.

Preraspodjela radnog vremena

Član 24

Preraspodjela radnog vremena može da se izvrši u skladu sa Zakonom.

Član 25

Poslodavac rasporedom radnog vremena uređuje smjenski rad u emisionim centrima sa posadom.

Preraspodjela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vrijeme zaposlenog ne bude duže od punog radnog vremena u toku godine.

O radu u emisionim centrima, vodi se knjiga evidencije - dnevnik rada.

Zaposlenima koji rade u emisionim centrima van teritorije opštine sjedišta Poslodavca, pripada pravo na povećane troškove rada na terenu (terenski dodatak).

Odmori i odsustva

Član 26

Zaposleni ima pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor, sedmični odmor i godišnji odmor, u skladu sa Zakonom i ovim ugovorom.

Zaposlenom koji u određenom periodu u toku kalendarske godine radi na radnim mjestima na kojima se vrši preraspodjela radnog vremena, korišćenje dnevnog i sedmičnog odmora, može se odrediti i na drugi način i u drugom periodu, pod uslovom da mu se dnevni i sedmični odmor obezbijede u obimu utvrđenom Zakonom i ovim ugovorom.

Član 27

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa Zakonom.

Član 28

Pored Zakonom utvrđenog minimuma, godišnji odmor se uvećava:

a) prema dužini radnog staža:

- od jedne do deset godina - dva radna dana;
- od deset do 20 godina - tri radna dana;
- od 20 do 30 godina - četiri radna dana;
- preko 30 godina radnog staža - šest radnih dana;

b) prema složenosti poslova:

- za poslove koji su od posebnog značaja za djelatnost Poslodavca - pet radnih dana;
- za poslove za koje je predviđen VII i VI nivo obrazovanja - četiri radna dana;
- za poslove za koje je predviđen V nivo obrazovanja - tri radna dana;
- za poslove za koje je predviđen IV i III nivo obrazovanja - dva radna dana;
- za ostale poslove - jedan radni dan;

c) prema doprinosu u radu na predlog neposrednog rukovodioca, do tri radna dana, o čemu odlučuje Poslodavac;

d) prema zdravstvenom i socijalnom stanju:

- invalidu rada- tri radna dana;
- roditelju ili staratelju djeteta sa smetnjama u razvoju- tri radna dana;
- zaposlenom sa jednim ili više djece mlađim od 14 godina - dva radna dana;
- samohranom roditelju - dva radna dana;

e) prema uslovima rada:

- rad na terenu - dva radna dana;
- rad na radnim mjestima na kojima se obavljaju poslovi pod uslovima težim od normalnih, predviđenim Aktom o procjeni rizika - dva radna dana;

Kriterijumi za uvećanje godišnjeg odmora iz tač. d i e, ovog člana, međusobno se ne isključuju.

Član 29

Vrijeme korišćenja godišnjeg odmora zaposlenih uređuje se Planom korišćenja godišnjih odmora, koji se donosi najkasnije do 31. marta za tekuću godinu.

Plan korišćenja godišnjih odmora utvrđuje izvršni direktor, saglasno predlogu rukovodilaca organizacionih jedinica, a koji je napravljen u prethodnom dogovoru sa zaposlenim.

Sindikatu se dostavlja Plan korišćenja godišnjih odmora zbog informisanosti.

Poslodavac će pri donošenju Plana korišćenja godišnjih odmora da vodi računa o zahtjevima zaposlenih za utvrđivanje termina korišćenja godišnjih odmora (ugovoreni boravak, zdravstvena rehabilitacija i sl.).

Zaposleni se pisano obavještava o početku i dužini korišćenja godišnjeg odmora, najkasnije 30 dana prije početka korišćenja odmora.

Član 30

Zaposleni ima pravo da koristi godišnji odmor u skladu sa Zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Član 31

Zaposleni koji krivicom Poslodavca nije iskoristio godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora saglasno Zakonu, ima pravo na naknadu štete.

Plaćeno odsustvo

Član 32

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), na osnovu podnijetog zahtjeva, u sljedećim slučajevima:

- rođenja djeteta i sklapanja braka - sedam radnih dana;
- njege djeteta sa posebnim potrebama - sedam radnih dana;
- smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva - jedan radni dan;
- teške bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- zaštite i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
- učestvovanja na sindikalnim, kulturnim, sportskim i drugim manifestacijama - pet radnih dana;
- obrazovanja uz rad i stručnog usavršavanja za polaganje stručnog ispita - pet radnih dana;
- selidbe sopstvenog domaćinstva - tri radna dana;
- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora - pet radnih dana;
- dobrovoljnog davanja krvi - jedan radni dan;

- dobrovoljnog davanja tkiva i organa - prema ljebarskoj dokumentaciji.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od sedam radnih dana zbog smrti člana uže porodice.

Članovima uže porodice u smislu st. 1 i 2 ovog člana smatraju se bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji, usvojilac i staratelj.

Član 33

Plaćeno odsustvo se može koristiti samo u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.

Plaćeno odsustvo iz člana 32 stav 1 al. 4 do 7 i alineja 11 ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je zaposleni u kalendarskoj godini iskoristio po drugim osnovama.

Pravo na plaćeno odsustvo zaposleni ostvaruje podnošenjem zahtjeva Poslodavcu.

Zaposleni je dužan da podnese dokaz o razlogu odsutnosti, osim ako je razlog odsutnosti opštepoznat.

Pravo zaposlenog na korišćenje plaćenog odsustva utvrđuje Poslodavac pojedinačnim aktom.

Neplaćeno odsustvo

Član 34

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 radnih dana u kalendarskoj godini, u slučajevima:

- njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
- liječenja o sopstvenom trošku;
- učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama; i
- u drugim slučajevima, po zahtjevu zaposlenog.

Za slučajeve odsustvovanja iz stava 1 al. 1 i 2 ovog člana, Poslodavac može na zahtjev zaposlenog omogućiti odsustvo duže od 30 dana, ako to ne remeti proces rada.

Odredbe člana 33 ovog ugovora shodno se primjenjuju i kod ostvarivanja prava na neplaćeno odsustvo.

Član 35

U slučaju korišćenja prava na neplaćeno odsustvo, zaposleni ima pravo na zdravstvenu zaštitu, a druga prava i obaveze iz rada i po osnovu rada miruju.

Član 36

Zaposlenom se može, odobriti odsustvovanje sa rada u toku dnevnog rada radi obavljanja neodložnih ličnih obaveza.

Odsustvo sa rada u smislu stava 1 ovog člana, odobrava, neposredni rukovodilac.

IV ZARADE I NAKNADE ZARADA

Član 37

Ovim ugovorom uređuje se: zarada, uvećana zarada, naknada zarade, druga primanja i naknada povećanih troškova zaposlenog.

Član 38

Poslodavac je dužan isplatiti jednake zarade zaposlenom muškarcu odnosno ženi za isti rad i rad jednake vrijednosti.

U smislu stava 1 ovog člana dvoje zaposlenih obavljaju isti rad i rad jednake vrijednosti ako:

- obavljaju isti posao u istim ili sličnim uslovima ili bi mogli jedno drugo zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju;
- rad koji jedno od njih obavlja je jednake vrijednosti kao rad koji obavlja drugo, ako se uzmu u obzir kriterijumi kao što su: nivo kvalifikacije obrazovanja, vještine, da li je rad fizički ili ne, odgovornosti i uslovi u kojima se rad obavlja.

Odluka Poslodavca ili sporazum sa zaposlenim, koji nije u skladu sa stavom 1 ovog člana, ništavi su.

Zarada

Član 39

Zarada zaposlenog sastoji se od:

- startnog dijela zarade;
- zarade za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim radnim uslovima (u daljem tekstu: osnovna zarada);
- uvećanja zarade;
- zarade po osnovu ostvarenih rezultata u radu;
- naknade zarade.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati zaradu u skladu sa ovim ugovorom, najmanje jedanput mjesečno, a najkasnije do 15-tog u mjesecu za prethodni mjesec.

Ako se, izuzetno, iz opravdanih razloga, zarade isplaćuju iz dva dijela, prvi dio ne može biti manji od polovine zarade i mora se isplatiti u prvoj polovini mjeseca, a drugi dio najkasnije do posljednjeg dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Član 40

Zarada zaposlenog obračunava se po obrascu:

$$- Z = Sdz + Ovk \cdot K1 \cdot K2 \cdot Kou$$

Gdje je :

- Z-Zarada zaposlenog;
- Sdz-Startni dio zarade;
- Ovk-Obračunska vrijednost koeficijenta (u daljem tekstu: cijena rada);
- K1-Koeficijent stručnosti i složenosti poslova i posebnih uslova rada;
- K2-Koeficijent godina rada;
- Kou-Koeficijent ostvarenog učinka;

Član 41

Osnovna zarada po grupama poslova utvrđuje se ovim ugovorom za puno radno vrijeme i standardni učinak.

Osnovna zarada za puno radno vrijeme i standardni učinak ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem cijene rada i koeficijenta postignutih ishoda učenja (u daljem tekstu: koeficijent složenosti poslova) grupe poslova iz člana 47 ovog ugovora.

Član 42

Startna zarada je dio zarade koji zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora.

Startna zarada ne ulazi u osnovicu za obračun uvećanja zarade.

Startna zarada ne može biti niža od 70% cijene rada, utvrđene ovim ugovorom.

Član 43

Cijena rada za prosječno 174 časa u bruto iznosu ne može biti niža od obračunske vrijednosti koeficijenta u bruto iznosu utvrđene na nacionalnom nivou uvećane za 30%.

Cijena rada se za svaku narednu kalendarsku godinu utvrđuje se u postupku pregovaranja između Sindikata i Poslodavca koji su ugovorne strane dužne otpočeti 1. septembra tekuće godine.

Cijena rada za prosječno 174 časa rada u mjesecu utvrđuje se posebnim sporazumom u postupku pregovaranja potpisnika ovog ugovora, pri čemu se polazi od:

- ostvarene fakturisane realizacije;
- obima naplaćene realizacije i ocjene iste na poslovne rezultate;
- dinamike prihoda i rashoda Poslodavca;
- broja zaposlenih;
- rasta troškova života;
- dostignutog nivoa zarada i njihovog odnosa prema zaradama kod drugih poslodavaca u istoj privrednoj grani.

Sindikati i Poslodavac mogu formirati pregovaračko tijelo od jednakog broja članova za utvrđivanje obračunske vrijednosti koeficijenta, u smislu st.1, 2 i 3 ovog člana.

Postupak pregovora po zahtjevu za promjenu obračunske vrijednosti koeficijenta treba da bude okončan najkasnije u roku od 15 dana od dana predlaganja promjene.

Član 44

Potpisnici ovog ugovora mogu da zahtjevaju promjenu obračunske vrijednosti koeficijenta ako dođe do bitnije promjene nekog od elemenata iz člana 43 stav 3 ovog ugovora na osnovu kojih je cijena rada utvrđena, to jest obavezno ako srednja stopa rasta troškova života i rasta cijena na malo pređe 5% u bilo kom trenutku u periodu između obaveznih pregovora.

Član 45

U slučaju iz člana 44 ovog ugovora proces pregovaranja će početi najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva za promjenu obračunske vrijednosti koeficijenta, a odvijaće se u skladu sa članom 44 ovog ugovora.

Član 46

Koeficijenti za utvrđivanje zarade za pojedinačna radna mjesta sadrže elemente na osnovu kojih se ona formira, a koji se posebno odnose na: zahtijevani nivo obrazovanja, složenost poslova, uslove rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, odgovornost za posao i druge elemente bitne za vrednovanje određenog posla.

Koeficijente složenosti utvrđuje Poslodavac Aktom o sistematizaciji, uz prethodno pribavljeno mišljenje Sindikata.

Član 47

Sindikati i Poslodavac utvrđuju sljedeće grupe poslova sa koeficijentima stručnosti i složenosti poslova, i to:

GRUPA POSLOVA	NIVO I PODNIVO KVALIFIKACIJE	KOEFICIJENT SLOŽENOSTI
I	II	1,70-2,90
II	III,IV1,IV2	2,00-4,50
III	V	3,30-5,00
IV	VI,VII1	3,60-10,00

Član 48

Zarada zaposlenog se uvećava za svaku započetu godinu radnog staža, koeficijentom godina radnog staža K2

i to:

- do deset godina 0,5 %;
- od deset-20 godina 0,75 %; i
- preko 20 godina 1,00 %

Član 49

Zarada zaposlenog uvećava se po času rada, i to za:

- rad noću (između 22 časa prethodnog i šest časova narednog dana).....40%
- rad na dane državnog ili vjerskog praznika150%
- prekovremeni rad50%
- pripravnost kod kuće na dane praznika.....115%
- pripravnost kod kuće10%

Uvećanje zarade po osnovima iz stava 1 ovog člana ne isključuje jedno drugo.

Ostvareni radni učinak zaposlenog-Rezultati rada

Član 50

Ostvareni radni učinak zaposlenog (u daljem tekstu: rezultati rada) – koeficijent ostvarenog radnog učinka - Kou utvrđuje se na osnovu ocjene obavljenog posla, u skladu sa kriterijumima za ocjenu rezultata rada i u skladu sa utvrđenim obavezama organizacionog dijela u kome zaposleni radi.

Osnovni elementi za utvrđivanje ocjene rada zaposlenog su:

- kvalitet i kvantitet;
- tačnost i blagovremenost obavljanja poslova;
- doprinos timskom radu;
- radna disciplina;
- racionalnost u korišćenju sredstava za rad.

Rezultati rada zaposlenog ocjenjuju se na kraju svakog mjeseca.

Rezultate rada zaposlenog ocjenjuje neposredni rukovodilac, koji rukovodiocu neposredno više organizacione jedinice daje inicijativu za utvrđivanje ocjene o rezultatima rada, kao i korekciju zarade po tom osnovu, s tim što je ocjene zaposlenih dužan istaći na oglasnoj tabli organizacione jedinice.

Na osnovu ostvarenog većeg, odnosno manjeg radnog učinka zaposlenom može da se uveća odnosno umanjí zarada u iznosu do 20%.

Neposredni rukovodioci predlažu usaglašenu inicijativu direktoru za iznos korekcije zarade po osnovu rezultata rada.

Ocjena rezultata rada će biti izražena, opisno i to na sljedeći način:

- natprosječni rezultati rada;
- prosječni rezultati rada;
- rezultati rada ispod prosječnih.

Ocjena koju nadležni neposredni rukovodilac predlaže mora biti data u pisanoj formi, obrazložena i po mogućnosti sadržati odgovarajuću dokumentaciju.

O rezultatima rada zaposlenih vodi se uredna evidencija, o čemu se informišu zaposleni.

Potpisnici ovog ugovora su saglasni da u slučaju da zaposleni u kontinuitetu, u periodu od najmanje šest mjeseci, ostvaruje natprosječne rezultate rada, odnosno rezultate rada ispod prosječnih, na osnovu kojih je vršena korekcija zarade za više od 10% (mjesečno), rukovodilac organizacione jedinice može, u skladu s tim, predložiti izvršnom direktoru donošenje odluke o korekciji koeficijenta složenosti, u maksimalnom iznosu do 20%.

Zaposleni ima pravo prigovora na datu ocjenu rezultata rada, u roku od osam dana od dana dobijanja iste izvršnom direktoru, koji o prigovoru odlučuje u roku od 15 dana od dana prijema prigovora.

Odluka izvršnog direktora po prigovoru zaposlenog na ocjenu rezultata rada je konačna.

Zarada pripravnika

Član 51

Zarada pripravnika utvrđuje se saglasno ovom ugovoru, tako da iznosi 80% od najnižeg koeficijenta složenosti za određenu vrstu nivoa kvalifikacija obrazovanja, iz člana 47 ovog ugovora, a za koju se pripravnik osposobljava za samostalan rad u struci.

Član 52

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi naknadu zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini 100% njegove zarade koju bi ostvario kao da je na radu za:

- vrijeme korišćenja godišnjeg odmora;
- dane plaćenog odsustva;
- dane vjerskih i državnih praznika, u skladu sa zakonom;
- odazivanje na poziv državnih organa;
- dobrovoljnog davanja krvi;
- nagradnog odsustva;
- stručnog usavršavanja i osposobljavanja za potrebe Poslodavca;
- prisustvovanje sjednicama organa Poslodavca, Sindikata i državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu;
- učešća u radno-proizvodnim i sportskim takmičenjima;
- za vrijeme odbijanja da radi kada nisu sprovedene propisane mjere zaštite na radu;
- za vrijeme otkaznog roka u kome je zaposleni oslobođen obaveze da radi.

Član 53

Poslodavac je dužan zaposlenom da obezbijedi naknadu zarade za vrijeme odsustva sa rada zbog privremene spriječenosti za rad (u daljem tekstu: bolovanje) u iznosu od 80% njegove zarade.

Naknada za zarade iznosi 100% od osnova za naknadu u sljedećim slučajevima:

- za vrijeme privremene spriječenosti za rad prouzrokovane povredom na radu i profesionalnom bolešću;
- za vrijeme održavanja trudnoće;
- za vrijeme porodijskog i/ili roditeljskog odsustva;
- za vrijeme njege bolesnog djeteta u skladu sa zakonom;
- zbog davanja krvi, tkiva i organa;
- osiguraniku izolovanom kao kliconoši i osiguraniku izolovanom zbog pojave zarazne karantinske bolesti u njegovoj okolini;
- licu sa posebnim potrebama zaposlenom.

Naknadu zarade za prvih 60 dana bolovanja zaposlenom obezbjeđuje i isplaćuje Poslodavac iz svojih sredstava, a nakon toga, naknada se obračunava i isplaćuje u skladu sa posebnim zakonom.

Naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad u visini od 100% isplaćuje se i u drugim slučajevima u skladu sa posebnim zakonom.

Član 54

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 100% zarade koju bi ostvario da radi za mjesec za koji se vrši isplata zarade, i to za vrijeme:

- prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog;
- čekanja na raspored na druge poslove;
- čekanja na prekvalifikaciju i dokvalifikaciju, kao i za vrijeme dok prekvalifikacija i dokvalifikacija traje.

V DRUGA PRIMANJA

Zimnica

Član 55

Poslodavac isplaćuje na ime zimnice zaposlenom sredstva u visini od jedne do četiri obračunske vrijednosti koeficijenta kod Poslodavca, na osnovu tekućeg finansijskog stanja kod Poslodavca, a saglasno dogovoru Poslodavca i Sindikata.

Regres

Član 56

Poslodavac isplaćuje zaposlenom regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini od tri obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene ovim ugovorom u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem se vrši isplata.

Topli obrok

Član 57

Poslodavac isplaćuje zaposlenom topli obrok u neto iznosu od 55 eura i isplata se vrši svakog mjeseca kao dio startnog dijela zarade.

Otpremnina

Član 58

Poslodavac je dužan da obezbijedi zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju, u visini od 15 obračunskih vrijednosti koeficijenta kod Poslodavca, bez poreza i doprinosa.

Otpremnina iz stava 1 ovog člana isplaćuje se na dan odlaska u penziju, a najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Jubilarna nagrada

Član 59

Poslodavac obezbjeđuje sredstva za jubilaru nagradu zaposlenog kod istog Poslodavca, odnosno u organizacionoj jedinici Emisiona tehnika i veze u RTCG, i to:

- za deset godina rada kod istog Poslodavca - tri obračunske vrijednosti koeficijenta, bez poreza i doprinosa;
- za 20 godina rada kod istog Poslodavca - pet obračunskih vrijednosti koeficijenta, bez poreza i doprinosa;
- za 30 godina rada kod istog Poslodavca - sedam obračunskih vrijednosti koeficijenta, bez poreza i doprinosa;
- za 39 godina rada kod istog Poslodavca - devet obračunskih vrijednosti koeficijenta, bez poreza i doprinosa.

Pravo na jubilaru nagradu zaposleni ostvaruje na osnovu radnog staža, koji se dokazuje javnom ispravom i uvidom u personalnu evidenciju zaposlenog, a isplaćuje se momentom ispunjavanja utvrđenih uslova.

Pod terminom „isti Poslodavac“ u smislu ovog člana smatraju se:

- JP RTV Crne Gore Podgorica - do 28.2.1994. godine;
- JP PTT Saobraćaja Crne Gore Podgorica u periodu: 1.3.1994. - 31.12.1998. godine;
- Telekom Crne Gore AD Podgorica, u periodu: 1.1.1999. - 15.12.2003. godine;
- Radio-difuzni centar doo Podgorica, od 16.12.2003. godine.

Član 60

Poslodavac može na ime posebne nagrade zaposlenom isplatiti sredstva u visini šest obračunskih vrijednosti koeficijenta kod Poslodavca, bez poreza i doprinosa.

Odluku o nagradi iz stava 1 ovog člana donosi Poslodavac za posebno angažovanje i rezultate rada u toku kalendarske godine na predlog neposrednog rukovodioca, a isplaćuje se na dan Poslodavca (treći avgust).

Pomoć zaposlenima

Član 61

Poslodavac će za slučaj smrti zaposlenog, članovima uže porodice zaposlenog, isplatiti 25 obračunskih vrijednosti koeficijenta kod Poslodavca, odnosno 50 obračunskih vrijednosti koeficijenta kod Poslodavca ako je smrt nastupila na radu ili u vezi sa radom/posljedica nesrećnog slučaja na radu, bez poreza i doprinosa.

Član 62

Novčana pomoć za školovanje djece umrlih zaposlenih isplaćuje se djeci predškolskog uzrasta, pa do završetka odgovarajućeg školovanja, prema sljedećim kriterijumima:

- za djecu predškolskog uzrasta 20% mjesečno;
- za djecu u osnovnoj školi 25% mjesečno;
- za djecu u srednjoj školi 30% mjesečno;

od prosječne neto zarade isplaćene kod Poslodavca, u mjesecu koji prethodi isplati.

Novčana pomoć za školovanje djece umrlih zaposlenih koji su život izgubili obavljajući poslove za Poslodavca (u toku rada), isplaćuje se prema sljedećim kriterijumima:

- za djecu predškolskog uzrasta 70% mjesečno;
- za djecu u osnovnoj školi 75% mjesečno;
- za djecu u srednjoj školi 80% mjesečno;

od prosječne neto zarade isplaćene kod Poslodavca, u mjesecu koji prethodi isplati.

Pravo na isplatu teče od dana smrti zaposlenog, a pomoć se isplaćuje najkasnije do petog u mjesecu, za prethodni mjesec.

Revizija isplate se vrši svakog 1.septembra. u godini za djecu koja su predškolskog uzrasta, djecu koja se nalaze na osnovnom školovanju i djecu koja se nalaze na školovanju u srednjim školama, zaključno sa godinom završetka školovanja djece, i to u skladu sa procentom povećanja prosječne zarade kod Poslodavca.

Djeca umrlih zaposlenih odnosno zakonski zastupnik djeteta je u obavezi da svakog 1.septembra. u godini, podnese dokaze o školovanju.

Djeca umrlih zaposlenih imaju pravo na novčanu pomoć, predviđenu ovim članom, najkasnije do kraja školske godine u kojoj dijete navršava 18 godina života.

Ukupan iznos koji se isplaćuje za sve navedene osnove ne može prelaziti prosečne neto zarade isplaćene kod Poslodavca, u mesecu koji prethodi isplati.

Član 63

Zaposlenom ili njegovoj užoj porodici isplatiće se pomoć u visini obračunske vrijednosti koeficijenta kod Poslodavca, bez poreza i doprinosa, u prethodnom mjesecu, u slučaju:

- smrti člana uže porodice deset obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- nastanka teške invalidnosti-tjelesnog oštećenja preko 51% deset obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- za neprekidno bolovanje duže od 180 dana pet obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- za rođenje ili usvojenje djeteta pet obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- duže i teže bolesti člana njegove uže porodice..... pet obračunskih vrijednosti koeficijenta.

U slučaju kada su dva ili više članova uže porodice zaposleni kod ovog Poslodavca pravo na pomoć iz stava 1 ovog člana, kada su u pitanju članovi porodice, ostvaruje samo jedan zaposleni.

Članom uže porodice smatraju se bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji, braća i sestre.

Zaposleni je dužan da podnese dokaz kojim pravda zatraženu pomoć, osim ako je razlog opšte poznat.

Naknada povećanih troškova

Član 64

Poslodavac zaposlenom nadoknađuje povećane troškove koji su u funkciji izvršenja poslova, ako to na drugi način nije obezbijeđeno, i to:

- dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini 20% obračunske vrijednosti koeficijenta koji utvrđuje Vlada, s tim što se putni troškovi i troškovi noćenja, osim noćenja u hotelu »visoke« kategorije priznaju u cjelini prema priloženom fiskalnom računu;
- dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo u iznosu i na način koji propisuje Vlada;
- naknadu troškova u visini 25% cijene litra goriva po pređenom kilometru ako zaposleni uz saglasnost Poslodavca koristi privatni automobil u službene svrhe.

Član 65

U zavisnosti od vremena provedenog na službenom putovanju, van teritorije grada sjedišta Poslodavca i teritorije gradske Opštine Golubovci, zaposlenom pripada:

- cijela dnevnicu za svaka 24 časa provedena na službenom putovanju kao i za ostatak vremena preko 12, a do 24 časa;
- polovina dnevnice za vrijeme preko tri časa, a do 12 časova.

Član 66

Za vrijeme rada van sjedišta Poslodavca, zaposleni ima pravo na povećane troškove rada i boravka na terenu (terenski dodatak) ako:

- na terenu nije organizovan smještaj i ishrana, zaposlenom pripada dnevno 30% obračunske vrijednosti koeficijenta koji utvrđuje Vlada;
- na terenu obezbijeđen smještaj i omogućena ishrana putem organizovane kuhinje, gdje troškove nabavke hrane snosi zaposleni, dnevni iznos terenskog dodatka iznosi 70% od iznosa utvrđenog u alineji 1 ovog stava;
- zaposlenom na terenu obezbijeđen besplatan smještaj i ishrana, zaposleni ima pravo na terenski dodatak u visini od 20% utvrđenog iznosa iz alineje 1 ovog stava.

Član 67

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Član 68

Ugovorom između Poslodavca i zaposlenog mogu se urediti uslovi i način ostvarivanja naknade po osnovu inovacije, racionalizacije i drugih vidova stvaralaštva.

Obračun zarade, naknade i njihov sadržaj

Član 69

Poslodavac isplaćuje zaradu zaposlenom najmanje jedanput mjesečno i to po pravilu do 15-og u mjesecu, za prethodni mjesec.

Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, svakom zaposlenom daje pisani obračun zarade koji sadrži:

- mjesečnu zaradu zaposlenog, koju čini startna zarada uvećana za proizvod cijene rada i koeficijenta složenosti poslova;
- uvećanje zarade, po vrstama, a po rješenju direktora, koje proizilaze iz ovog ugovora ili ugovora o radu;
- zaradu po osnovu ostvarenih rezultata rada (stimulativni dio);
- naknadu zarada, po vrstama;
- druga primanja iznad iznosa utvrđenih ovim ugovorom;
- bruto zaradu;
- iznos poreza na zaradu;
- iznose plaćenih doprinosa, po vrstama;
- neto zaradu za isplatu;
- obustave od neto zarade po vrstama;
- iznos sindikalne članarine;
- personalne podatke (staž i sl).

Poslodavac na obračunskoj listi iskazuje i naknade troškova, po vrstama, u skladu sa ovim ugovorom.

Član 70

Zarade, odnosno naknade, se isplaćuju u novcu.

Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, istovremeno vrši uplatu poreza i doprinosa na zarade.

Ako izmjenom zakonskih propisa, dođe do smanjenja stope poreza na dohodak fizičkih lica i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz ličnih primanja zaposlenih, Poslodavac je dužan da efekte takvog smanjenja usmjeri na zarade, odnosno naknade zaposlenih u skladu sa zakonom.

Ako Poslodavac isplatu zarade, odnosno naknadu zarade, nije izvršio na vrijeme, tu isplatu vrši po iznosu obračunske vrijednosti koeficijenta kod Poslodavca, koja važi na dan njene isplate, ako je to povoljnije za zaposlenog.

VI ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Član 71

Zaposleni ima pravo na bezbjednost i zaštitu zdravlja na radu, u skladu sa zakonom, OKU, GKU, ovim ugovorom i drugim opštim 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, zakonom i opštim aktima o zaštiti na radu.

Član 72

Poslodavac i Sindikati su dužni da sarađuju u postupku utvrđivanja međusobnih prava, obaveza i odgovornosti u vezi sa bezbjednošću i zaštitom na radu, kao i sprovođenju mjera zaštite i zdravlja na radu.

Poslodavac je dužan da konsultuje Sindikate o mjerama zaštite i zdravlja na radu, o uvođenju novih tehnologija, i da omogući predstavnicima Sindikata uvid u godišnje izvještaje i dokumentaciju koja se tiče zaštite na radu.

Član 73

Zaposlenom kod kojeg je nastupila smanjena radna sposobnost zbog povrede nastale na radu, bez krivice zaposlenog ili zbog profesionalnog oboljenja, Poslodavac je dužan da isplati razliku zarade ako je zarada na poslovima novog radnog mjesta niža od zarade koju je ostvario na poslovima prije nastupanja invalidnosti.

Član 74

Zaposlena žena, zaposleni mlađi od 18 godina i zaposlena lica sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa Zakonom.

VII ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 75

Disciplinski organi i postupak za utvrđivanje povreda radnih obaveza utvrđeni odgovarajućim odredbama OKU i GKU neposredno se primjenjuju kod Poslodavca.

Član 76

Za povrede radnih obaveza zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- novčana kazna;
- prestanak radnog odnosa.

Mjera novčane kazne može se izreći za lakše i teže povrede radnih obaveza utvrđene ovim ugovorom i to u visini od 5% do 20% neto zarade zaposlenog do tri mjeseca.

Mjera prestanka radnog odnosa može se izreći za težu povredu radne obaveze utvrđenu Zakonom i ovim ugovorom.

Član 77

Lakšom povredom radne obaveze smatra se:

- nepoštovanje radnog vremena;
- neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka koji nemaju karakter povjerljivosti;
- neopravdano izostajanje sa posla do dva radna dana uzastopno ili pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine;
- nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu;
- druge povrede utvrđene ugovorom o radu.

Član 78

Težom povredom radne obaveze smatra se:

- neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene ugovorom o radu;
- neopravdano izostajanje sa posla dva radna dana ili više uzastopno ili više od pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine;
- nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
- zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja;
- odavanje poslovne tajne utvrđene aktom Poslodavca;
- povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za Poslodavca;
- psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog, sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
- ako se nesavjesno odnosi prema imovini Poslodavca ili je pričinio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom Poslodavca;
- zloupotreba podataka o korisnicima;
- druge povrede utvrđene ugovorom o radu.

Član 79

Pri izricanju disciplinske mjere zbog povrede radne obaveze, uzimaju se u obzir: težina povrede i njene posljedice, odgovornost zaposlenog, raniji rad i ponašanje zaposlenog, činjenica da li je u pitanju povrat, kao i druge okolnosti koje mogu da utiču na vrstu i visinu disciplinske mjere.

VIII PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 80

Zaposlenom prestaje radni odnos kod Poslodavca na način i po uslovima propisanim Zakonom, OKU, GKU i ovim ugovorom.

Član 81

Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od 30 dana, od dana dostavljanja odluke o otkazu ugovora o radu (otkazni rok) pored slučajeva utvrđenih Zakonom, i u sljedećim slučajevima:

- ako odbije da radi na poslovima drugog radnog mjesta ili u drugom mjestu rada, ako je zaposleni za čijim je radom prestala potreba;
- ako zaposleni, za čijim je radom prestala potreba u skladu sa Zakonom, odbije da se radno angažuje za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi dok mu se ne obezbijedi jedno od prava utvrđenih Zakonom;
- ako zaposleni, za čijim je radom prestala potreba u skladu sa Zakonom, odbije da se stručno osposobi, dokvalifikuje, prekvalifikuje, odnosno zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca.

IX PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH (VIŠAK ZAPOSLENIH)

Član 82

Prilikom utvrđivanja zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, Poslodavac cijeni kvalitet obavljanja posla i doprinos zaposlenog u radu, u skladu sa ovim ugovorom i Programom uvođenja tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena, u skladu sa Zakonom.

Član 83

U skladu sa novom organizacijom, odnosno Aktom o sistematizaciji, donijetim na osnovu Programa uvođenja tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena, izvršni direktor vrši raspored zaposlenih na radna mjesta ako ispunjavaju uslove za rad na tim radnim mjestima, a nije predviđeno smanjenje broja izvršilaca.

Ako novom organizacijom, odnosno Aktom o sistematizaciji nije predviđeno neko od postojećih radnih mjesta, zaposleni na tim radnim mjestima predstavljaju višak na koje se ne primjenjuju kriterijumi iz člana 85 ovog ugovora.

Ako je postojeći broj zaposlenih, za obavljanje poslova određenih radnih mjesta, veći od broja utvrđenog novom organizacijom, odnosno Aktom o sistematizaciji primjenjuju se kriterijumi iz člana 85 ovog ugovora.

Član 84

Postupak utvrđivanja viška zaposlenih po organizacionim cjelinama sprovodi komisija koju obrazuje izvršni direktor sastavljena od neposrednih rukovodilaca zaposlenih čiji rad se ocjenjuje, pri čemu svakog zaposlenog ocjenjuje njegov neposredni rukovodilac i rukovodilac organizacione cjeline za koju je komisija obrazovana.

Izvršni direktor obrazuje radno tijelo sastavljeno od jednakog broja predstavnika Poslodavca i Sindikata koje u roku od deset dana od dana dostavljanja predloga rang lista razmatra predloge i prigovore koje im zaposleni mogu podnijeti u roku od sedam dana od dana objavljivanja predloga lista i dostavlja mišljenje izvršnom direktoru.

Rješenjem o obrazovanju urediće se bliži zadaci i način rada komisije i radnog tijela iz st. 1 i 2 ovog člana.

Član 85

Komisija iz člana 84 ovog ugovora cijeni kvalitet obavljanja posla i doprinos zaposlenog u radu u posljednjih 12 mjeseci.

Kvalitet obavljanja posla i doprinos zaposlenog u radu cijene se po osnovu:

- kvaliteta, tačnosti i blagovremenosti izvršavanja poslova 25%;
- iskustva zaposlenog na poslovima koji su predmet ocjenjivanja..... 25%;
- doprinosa timskom radu..... 20%;
- radne discipline 15%;
- samostalnosti i kreativnosti u radu 15%.

Mjerila iz stava 2 ovog člana vrednuju se pojedinačno, u bodovima od jedan do pet, pri čemu se broj bodova po osnovu iskustva zaposlenog na poslovima koji su predmet ocjenjivanja utvrđuje :

- od jedne do pet godina iskustva zaposlenom se računa..... jedan bod;
- od šest do deset godina iskustva zaposlenom se računa..... dva boda;
- od 11 do 15 godina iskustva zaposlenom se računaju tri boda;
- od 16 do 20 godina iskustva zaposlenom se računaju četiri boda;
- preko 20 godina iskustva zaposlenom se računa pet bodova.

Broj bodova zaposlenog utvrđuje se na način što se dati broj bodova množi sa procentom iz stava 1 ovog člana pojedinačno po mjerilima čiji zbir daje ukupan broj bodova po zaposlenom.

Član 86

Na osnovu broja bodova po mjerilima iz člana 85 ovog ugovora, komisija iz člana 84 ovog ugovora sačinjava predlog rang liste na osnovu koje se utvrđuje višak zaposlenih i dostavlja ga izvršnom direktoru i radnom tijelu iz člana 84 stav 2 ovog ugovora.

Izvršni direktor razmatra mišljenje radnog tijela i predlog rang liste i utvrđuje rang listu viška zaposlenih na osnovu koje donosi odluku o prestanku potrebe za njihovim radom.

Višak zaposlenih su zaposleni koji imaju najmanji broj bodova prema mjerilima iz člana 85 ovog ugovora.

Ako dva ili više zaposlenih, ostvare isti broj bodova, prednost da ostane na radu ima zaposleni koji ima više godina radnog staža.

Izvršni direktor utvrđuje predlog Programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim radom je prestala potreba i dostavlja ga nadležnom organu na usvajanje.

Član 87

Ako Poslodavac otkáže ugovor o radu zaposlenom po osnovu tehnološkog viška, Poslodavac ne može na istim poslovima zaposliti drugog zaposlenog, sa istim nivoom kvalifikacija i zanimanjem, u roku od pet godina od dana prestanka radnog odnosa.

Član 88

Poslodavac i Sindikati su saglasni da će se, ako se za tim ukaže potreba, uz visok stepen saradnje i sporazumijevanja odvijati proces implementacije Programa uvođenja tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena , i saglasno sa tim i Program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba koji napuštaju Poslodavca.

Zaposlenom za čijim radom je prestala potreba, a nije mu obezbijeđeno nijedno od prava predviđenih Zakonom, Poslodavac je dužan isplatiti otpremninu, i to:

Radni staž (broj navršenih godina)	Sredstva (u bruto mjesečnim zaradama pojedinaца)
do tri	12
tri- pet	14
pet - deset	16
deset - 15	22
15 - 20	24
20 - 25	26
25 - 30	28
30 - 35	30
Preko 35	33

Pod brojem navršenih godina podrazumijeva se puna godina radnog staža (npr.zaposleni koji na dan prestanka radnog odnosa ima jedan dan manje od pune tri godine staža spada u kategoriju do tri, a ako ima i samo jedan dan više od pune tri godine staža spada u kategoriju tri-pet. Isti princip se primjenjuje na sve kategorije u datoj tabeli).

Obračun se vrši na osnovu najpovoljnije mjesečne zarade koju je zaposleni ostvario kod Poslodavca u zadnjih pet godina, uvećane za iznos oporezivog dijela toplog obroka i prevoza.

Ako je ovako obračunata otpremnina zaposlenog niža od prosječne zarade kod Poslodavca, otpremnina će se obračunavati na osnovu prosječne zarade kod Poslodavca, ako je to za zaposlenog povoljnije.

Zaposleni koji imaju manje od tri godine za sticanje prava na penziju imaju pravo i na dodatno primanje definisano u članu 58 ovog ugovora.

Samohrani roditelj sa djetetom/djecom (do 25 godina starosti) koje ne radi, kao i osobe sa invaliditetom, imaju pravo na dodatnih 12 mjesečnih neto osnovnih zarada definisanih u skladu sa stavom 4 ovog člana, ili 12 prosječnih zarada kod Poslodavca, ako je to za zaposlenog povoljnije.

Član 89

Poslodavac i zaposleni mogu inicirati sporazumni raskid ugovora o radu.

U slučaju iz stava 1 ovog člana Poslodavac i zaposleni se sporazumno dogovore o isplati nadoknade zaposlenom po tom osnovu koja ne može biti niža od 12 bruto zarada zaposlenog u mjesecu koji prethodi ili prosječnih 12 bruto zarada kod Poslodavca, što je povoljnije za zaposlenog.

X ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 90

Radi zaštite pojedinačnih prava iz radnog odnosa, odnosno ugovora o radu, zaposleni se može obratiti Poslodavcu, Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, nadležnom sudu, Sindikatima, inspekcijskim organima i drugim organima u skladu sa Zakonom.

Ako se zaposleni Poslodavcu obrati sa zahtjevom za zaštitu prava, Poslodavac mu je dužan odgovoriti roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva, u pisanom obliku, sa obrazloženjem i pravnom poukom.

Pravo zaposlenih na štrajk

Član 91

Prava zaposlenih na štrajk kod Poslodavca uređuju se u skladu sa Zakonom o štrajku.

Uslovi za rad Sindikata

Član 92

Poslodavac je dužan da obezbijedi Sindikatima uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih.

U smislu stava 1 ovog člana, pod Sindikatima se podrazumijevaju sindikalne organizacije registrovane kod nadležnog državnog organa, koje su kod Poslodavca stekle reprezentativnost.

Član 93

Poslodavac će predsjednicima Sindikata da omogući potreban broj plaćenih časova za obavljanje aktivnosti koje organizuju Sindikati i to najmanje dva časa po zaposlenom.

Za vrijeme trajanja mandata, odnosno godinu dana nakon isteka ili prestanka vršenja te funkcije, predsjednici Sindikata ne mogu da budu pozvani na odgovornost, proglašeni kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređeni na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ako postupaju u skladu sa Zakonom i ovim ugovorom.

Član 94

Poslodavac Sindikatima za vršenje sindikalnih aktivnosti, pored uslova utvrđenih Zakonom i OKU, obezbjeđuje:

- odgovarajuću prostoriju za održavanje sastanaka, po prethodnoj najavi;

- administrativno-tehničku pomoć (daktilo usluge, umnožavanje materijala, slanje poziva, obavještenja i slično);
- službeni telefon, fax, odnosno e-mail;
- blagovremeno uručivanje poziva sa materijalima, radi prisustvovanja predstavnika Sindikata sastancima organa Poslodavca na kojima se razmatraju pitanja od značaja za ekonomsko-socijalni položaj zaposlenih, kao i inicijative i zahtjevi Sindikata.

Poslodavac je dužan da predsjednicima Sindikata omogući pristup radnim mjestima, podacima o zaradama i drugim podacima potrebnim za obavljanje njihove dužnosti, kao i da im, dostavi Biznis plan za narednu poslovnu godinu, i omogući uvid u podatke i isprave u vezi sa ostvarivanjem i zaštitom prava zaposlenih.

Član 95

Poslodavac omogućava Sindikatima da pokreću inicijative, podnose zahtjeve i predloge i da zauzimaju stavove, kao i da budu informisani o pitanjima koja su od bitnog značaja za profesionalni i ekonomski interes zaposlenih.

Poslodavac razmatra mišljenja i predloge Sindikata prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, a posebno u vezi pitanja koja se tiču politike radne snage, kolektivnog otpuštanja radnika usled tehnološko-ekonomskih, restrukturalnih i drugih promjena, profesionalne osposobljenosti i sl.

Poslodavac zajedno sa Sindikatima odlučuje o socijalnim pitanjima koja se odnose na viši standard zaposlenih i stambenu problematiku.

Član 96

Poslodavac predstavnicima Sindikata dostavlja informacije, biltene kao i druge podatke od značaja za rad Sindikata, odnosno za ostvarivanje prava zaposlenih i omogućava isticanje obavještenja Sindikata u prostorijama Poslodavca koje su za to određene.

Član 97

Poslodavac obezbjeđuje da se sredstva, koja zaposleni članovi Sindikata izdvajaju od zarade, odnosno od naknade zarade, za sindikalnu članarinu, uplaćuju na odgovarajuće žiro-račune u skladu sa odlukama Sindikata.

Član 98

Poslodavac najmanje jedanput godišnje informiše Sindikate o:

- rezultatima poslovanja;
- razvojnim planovima i njihovom uticaju na položaj zaposlenih, kretanju i promjenama u politici zarada;
- mjerama poboljšanja uslova rada, zaštiti i sigurnosti na radu i drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih;
- utrošku sredstava iz člana 13 ovog ugovora.

Poslodavac konsultuje Sindikate o:

- mjerama zaštite i zdravlja na radu;
- uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama;
- rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu;
- donošenju programa o uvođenju tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena i programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim radom je prestala potreba;
- vremenu inačini isplate zarada.

Član 99

Poslodavac prilikom isplate mjesečne zarade, odnosno naknade zarade zaposlenog, koji je član Sindikata, na žiro-račun Sindikata uplaćuje iznos od 0,2% na obračunate bruto zarade koji se, kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova koristi za prevencije rada invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih, kao i investicije iz tog osnova.

O realizaciji sredstava iz stava 1 ovog člana Sindikati obavještavaju Izvršnog direktora najkasnije do kraja novembra tekuće godine.

Član 100

Aktivnosti Sindikata vrše se tako da ne idu na štetu redovnog funkcionisanja Poslodavca i radne discipline.

XI RJEŠAVANJE INDIVIDUALNIH I KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 101

Sporovi koji nastanu u primjeni ovog ugovora rješavaju se pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova i nadležnim sudom.

Sindikati imaju pravo da, u sporovima koji nastanu u primjeni ovog ugovora, zastupaju svoje članove pred sudom, agencijom i drugim organima.

Član 102

Ako dođe do kolektivnog radnog spora, u slučajevima propisanim Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova, potpisnici ovog ugovora dužni su da zajednički podnesu predlog za pristupanje mirnom rješavanju spora, u roku od tri dana od dana nastanka spora.

Ako strane u sporu ne podnesu predlog, dužne su da o tome obavijeste Agenciju za mirno rješavanje radnih sporova, koja će, po službenoj dužnosti, pokrenuti postupak mirenja i odrediti miritelja iz Imenika.

Stranke mogu prihvatiti ili odbiti predlog miritelja.

Ako stranke prihvate predlog miritelja, onda ovaj predlog ima snagu vansudskog poravnanja i obavezuje potpisnike ovog ugovora.

XII OSTALE ODREDBE

Član 103

Poslodavac kolektivno osigurava zaposlene od posljedica nesrećnog slučaja na poslu i van posla i rizika smrti usljed bolesti, u iznosu koji će se utvrditi nakon provedenog postupka izbora osiguravajućeg društva u skladu sa propisima.

Član 104

Poslodavac može da za rješavanje stambenih potreba zaposlenih izdvaja 5% na bruto zarade zaposlenih i da ta sredstva uplaćuje na poseban fond za rješavanje stambenih pitanja.

Sredstva iz stava 1 ovog člana mogu se koristiti isključivo namjenski, a dodjeljivaće se zaposlenima u vidu kredita za kupovinu stana ili izgradnju porodične stambene zgrade u skladu sa Pravilnikom o rješavanju stambenih potreba zaposlenih koji donosi Poslodavac u saradnji sa Sindikatima.

XIII ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 105

Ovaj ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Važenje ovog ugovora može prestati sporazumom svih učesnika ili otkazom ovog ugovora, u cjelosti ili djelimično.

Otkaz ovog ugovora, u cjelosti ili djelimično, podnosi se u pisanoj formi, uz pisano najavljivanje tri mjeseca prije otkaza, sa obrazloženjem i mora da sadrži predlog novih odredbi.

Otkaz ovog ugovora može se podnijeti najranije po isteku dvije godine od dana njegovog zaključivanja.

U slučaju otkaza, ovaj ugovor se primjenjuje do zaključivanja novog kolektivnog ugovora.

Učesnici su dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.

Član 106

Izmjene i dopune ovog ugovora vrše se aneksom, na način i po postupku kao za njegovo zaključivanje.

Član 107

Potpisnici ovog ugovora su saglasni da se, do utvrđivanja nove obračunske vrijednosti koeficijenta u skladu sa članom 43 stav 2 ovog ugovora primjenjuje cijena rada koja važi kod Poslodavca na dan zaključivanja ovog ugovora.

Član 108

O sprovođenju ovog ugovora staraju se njegovi potpisnici.

Sindikati i Poslodavac saglasni su da obrazuju Odbor za praćenje primjene i tumačenje odredaba ovog ugovora (u daljem tekstu: Odbor).

U Odbor iz stava 2 ovog člana po dva člana biraju Sindikati i Poslodavac, a petog člana određuju sporazumno. Mandat članova Odbora traje dvije godine.

Ugovorne strane će u roku od 15 dana od dana potpisivanja ovog ugovora odrediti svoje predstavnike i sporazumno petog člana Odbora.

Odbor postupa po zahtjevu jedne od strana potpisnica ovog ugovora.

Odbor vrši poslove na sjednicama i odlučuje većinom glasova svojih članova.

Član 109

Način rada Odbora uređuje se posebnim aktom koji saglasno donose potpisnici ovog ugovora, u roku od 60 dana od dana potpisivanja istog.

Član 110

Odbor je ovlašten da daje stručna mišljenja i da utvrđuje način primjene ovog ugovora.

Član 111

Zaključci Odbora imaju obaveznú snagu za potpisnike ovog Ugovora.