



RADIOTELEVISIONI I KOSOVËS
RADIO TELEVIZIJA KOSOVA
RADIO TELEVISION OF KOSOVO

KOLEKTIVNI SPORAZUM

RADIO TELEVIZIJE KOSOVA

Februar 2020
Priština

Na osnovu člana 90. Zakona o radu, br. 03/L-212, Zakona br. 05/L-023 Zakona o podsticanju i zaštiti dojenja, Zakona br. 04/L-046 o RTK-u, Generalni direktor RTK-a i Sindikalne organizacije radnika RTK-a zaključuju:

**KOLEKTIVNI SPORAZUM
RADIO TELEVIZIJE KOSOVA (RTK)**

I – OPŠTE ODREDBE

**Član 1
Cilj**

1. Cilj zaključivanja Kolektivnog sporazuma Radio Televizije Kosova (u daljem tekstu: KSRTK) je određivanje i regulisanje prava, obaveza i odgovornosti zaposlenih, koji proizilaze iz radnog odnosa (u daljem tekstu: zaposleni) i Institucije javnog servisa Kosova, Radio Televizije Kosova (u daljem tekstu: RTK).
2. Strane u ovom KURTK-a su:
 - 2.1. Menadžment RTK-a i
 - 2.2. predstavnici sindikata radnika RTK-a.
3. Menadžment RTK-a je garant sprovođenja odredbi KSRTK-a.

**Član 2
Oblast delovanja**

1. Odredbe KSRTK-a sprovode svi sektori, jedinice i odeljenja unutar RTK-a.
2. Odredbe KSRTK-a se ne sprovode prema zaposlenima koji imaju ugovore o radu na specifičnim zadacima.
3. KSRTK ne može da sadrži manje povoljna prava za zaposlene i poslodavca od prava predviđenih Zakonom o radu i Opštim kolektivnim sporazumom na nivou Kosova.

**Član 3
Definicije**

1. Izrazi i skraćenice u ovom Kolektivnom sporazumu RTK-a su istovetne onima navedenim u članu 3. Zakona o radu.
2. Definicije i kvalifikacije iz Opšteg kolektivnog sporazuma Kosova su standardne, jedinstvene i obavezujuće i za RTK.

Član 4 Sadržaj

1. Odredbama KSRTK-a reguliše se:
 - 1.1 Zasnivanje radnog odnosa,
 - 1.2 Radni sati i odmori,
 - 1.3 Plate, nadokande i ostala lična primanja,
 - 1.4 Obaveštavanje radnika,
 - 1.5 Prekid ugovora o radu,
 - 1.6 Zaštita i sigurnost na radu i
 - 1.7 Prava i obaveze strana i način rešavanja sporova.

Član 5 Zasnivanje radnog odnosa

1. Radni odnos može da se zasnuje sa svakom osobom koja ima više od osamnaest (18) godina.
2. Radni odnos može se zasnovati i sa osobama između petnaest (15) i osamnaest (18) godina za obavljanje laganih poslova koji ne predstavljaju rizik po zdravlje ili njihov razvoj, i ako taj posao nije zabranjen nekim zakonom ili podzakonskim aktom.
3. RTK ne može da sklopi ugovor o radu sa osobom mlađom od petnaest (15) godina.
4. U vezi sa plaćanjem doprinosa i drugih zakonskih obaveza, RTK je u obavezi da prijavi zaposlenog Poreskoj upravi Kosova i drugim institucijama koje upravljaju i rukovode obaveznim penzijskim programima.

Član 6 Obaveštenja

1. Pre potpisivanja Ugovora o radu, poslodavac omogućava zaposlenom da se informiše o sadržaju KSRTK-a i drugim opštim aktima, koji određuju njegova prava i obaveze.
2. Poslodavac ima obavezu i odgovornost da KSRTK i druga pravna akta čuva na odgovarajućem mestu kako bi svi zaposleni mogli imati pristup istim.

Član 7 Javni konkurs i javni oglas

1. RTK je u obavezi da raspiše javni konkurs ili javni oglas uvek kada prima zaposlenog i zasniva radni odnos.
2. Angažovani radnici RTK-a sa ugovorima o radu na specifičnim poslovima i zadacima, mogu da se prijavljuju na konkurse koje RTK raspisuje. U slučaju da

kandidati koji su se prijavili na konkursu imaju isti broj bodova kao i angažovani radnici RTK-a sa ugovorima o radu na specifičnim poslovima i zadacima, prednost u zasnivanju radnog odnosa imaju angažovani radnici RTK-a sa ugovorima o radu na specifičnim poslovima i zadacima.

3. U procesu zapošljavanja novih radnika predstavnici sindikata učestvuju u svojstvu posmatrača.
4. Pri zapošljavanju novih radnika u RTK biće sprovedene procedure propisane u Administrativnom uputstvu br. 07/2017 i o regulisanju procedura za zasnivanje radnog odnosa u Javnom sektoru.

Član 8

Ugovor o radu

1. Ugovor o radu se sklapa u pismenoj formi, koji potpisuju RTK i zaposleni.
2. Ugovor o radu se može sklopiti:
 - 2.1 na neodređeni vremenski period,
 - 2.2 na određeni vremenski period, i
 - 2.3 za specifične poslove i zadatke.
3. Ugovor o radu koji ne sadrži nikakve detalje u vezi sa trajanjem smatra se Ugovorom na neodređeni vremenski period.
4. Ugovor o radu na određeno vreme ne može se zaključiti za period duži od tri (3) godine, kada zaposleni po prvi put zasniva radni odnos.
5. Ugovor o radu na određeno vreme, koji se ponavlja eksplicitno ili implicitno za period zaposlenja duži od tri (3) godine, smatraće se ugovorom sklopljenim na neodređeno vreme.
6. Ugovor o radu za specifične poslove i zadatke ne može trajati duže od sto dvadeset (120) dana u jednoj (1) godini.
7. Zaposlenom na nekom specifičnom poslu ne pripada pravo na godišnji odmor i ostala prava regulisana KSRTK-om.

Član 9

Sadržaj Ugovora o radu

1. Ugovor o radu sadrži:
 - 1.1. podatke o poslodavcu (naziv, sedište i registarski poslovni broj);
 - 1.2. podatke o zaposlenom (ime, prezime, kvalifikacija i mesto boravka);
 - 1.3. naziv, prirodu, vrstu posla, vrstu usluga i opis poslova;
 - 1.4. radno mesto i obaveštenje da će se posao obavljati na različitim lokacijama;
 - 1.5. vreme i časove rada;

- 1.6. datum početka rada;
 - 1.7. trajanje Ugovora o radu;
 - 1.8. novčani iznos osnovne zarade i drugih primanja;
 - 1.9. trajanje odmora;
 - 1.10. završetak radnog odnosa;
 - 1.11. ostale podatke koje poslodavac i zaposleni smatraju važnim za zasnivanje radnog odnosa.
2. Ugovor o radu može da sadrži i druga prava i obaveze predviđene Zakonom o radu.

Član 10 **Nastavak zaposlenja**

1. Nastavak zaposlenja zaposlenog ne smatra se prekidom radnog odnosa, u sledećim slučajevima:
- 1.1 nakon korišćenja godišnjeg odmora, bolovanja, porodijskog odsustva ili bilo kojeg drugog odmora koji je u skladu sa Zakonom o radu,
 - 1.2 nakon suspenzije zaposlenog sa radnog mesta, sa ili bez novčane nadoknade, u skladu sa Zakonom o radu,
 - 1.3 između prekida Ugovora o radu i dana efektivnog povratka, prema odluci suda ili sličnog organa u skladu sa Zakonom o radu,
 - 1.4 uz pristanak poslodavca.
2. Nastavak zaposlenja zaposlenog ne smatra se prekidom tokom vremenskog perioda od završetka zaposlenja do ponovnog početka rada, kada vremenski period nije duži od četrdeset pet (45) radnih dana.

Član 11 **Početak rada**

1. Zaposleni počinje sa radom dana određenim Ugovorom o radu.
2. U slučaju da zaposleni ne počne sa radom dana određenim Ugovorom o radu, smatraće se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je bio sprečen da počne sa radom zbog opravdanih razloga, ili ako se poslodavac i zaposleni drugačije dogovore.

Član 12 **Probni rad**

1. Probni rad se određuje Ugovorom o radu.
2. Probni rad ne može da traje duže od šest (6) meseci od početka zaposlenja.
3. Tokom probnog rada poslodavac i zaposleni mogu da prekinu radni odnos, prethodnom najavom u periodu od sedam (7) dana.

4. Zaposlenom koji tokom probnog rada ne pokaže zadovoljavajuće rezultate, profesionalne sposobnosti i druge veštine, prestaje radni odnos, datumom isteka roka propisanim Ugovorom o radu.
5. Poslodavac treba da potvrdi profesionalne sposobnosti zaposlenog, tako što će sastaviti konačno mišljenje u vezi sa nastavkom Ugovora o radu.
6. Opštim aktom poslodavca određuju se procedure na osnovu kojih se vrši prethodna procena profesionalnih sposobnosti i drugih sposobnosti zaposlenih, kao i način rada Komisije koja verifikuje profesionalne sposobnosti zaposlenih.
7. Prethodnu verifikaciju profesionalnih sposobnosti zaposlenih vrši posebna profesionalna komisija, koja treba da bude najmanje isto stručno kvalifikovana kao zaposleni.

Član 13 **Pripravnici**

1. Pripravnik je lice koje ima visoku, višu ili srednju stručnu spremu, a koje po prvi put zasniva radni odnos, čiji je cilj obuka za samostalan rad.
2. Za praktičan rad RTK zasniva Ugovor o radu sa pripravnikom, kome pripadaju sva prava i obaveze iz ugovora o radu kao i drugim zaposlenima.
3. Praktičan rad pripravnika sa postuniverzitetskim, univerzitetskim i višim obrazovanjem, može trajati najviše godinu (1) dana, dok praktičan rad pripravnika sa srednjom stručnom spremom može trajati najviše šest (6) meseci.
4. Trajanje pripravničkog staža se skraćuje na zahtev poslodavca ali ne više od polovine trajanja staža, kako je određeno Opštim kolektivnim sporazumom Kosova.
5. Ispit pripravničkog staža sadrži test provere stručnih znanja iz oblasti rada, za koju se pripravnik osposobio.
6. Komisiju za testiranje čini najmanje tri (3) člana sa istim profesionalnim kvalifikacijama kao pripravnik, i koji imaju najmanje tri (3) godine radnog iskustva.
7. Ako pripravnik poseduje, pored onih potrebnih za posao, i sposobnosti u drugim oblastima i profesiji, a položio je ispit za pripravnike, srazmerno mu se skraćuje staž za novu oblast ili novu profesiju.
8. Pripravnik treba da završi ispit najkasnije do dana isteka pripravničkog staža.
9. U slučaju da na ispitu ne prođe sa uspehom, ima pravo da ga ponovi u roku ne manjem od petnaest (15) i ne dužem od četrdeset pet (45) dana. Ako i u drugom pokušaju pripravnički ispit ne prođe sa uspehom prekida se radni odnos u danu kada ispit nije položen.
10. Pripravnička praksa nije obavezna za zaposlene koji su uspešno završili odgovarajuće programe profesionalnog osposobljavanja, i za zaposlene koji su dobili profesionalnu kvalifikaciju u dualnom sistemu profesionalnog školovanja.

11. RTK može sporazumom da angažuje pripravnika bez novčane nadoknade i drugih prava iz radnog odnosa, osim što treba da pruži zaštitu i bezbednost na radnom mestu, u skladu sa zakonom o bezbednosti na poslu, zaštiti zdravlja zaposlenih i zaštiti radnog okruženja.
12. Ako RTK angažuje pripravnika bez novčane nadoknade, u obavezi je da istog upiše u evidenciju bez novčane nadoknade.

Član 14 **Raspoređivanje zaposlenog na radno mesto**

1. Zaposleni se raspoređuje na radno mesto za koje je sklopio Ugovor o radu.
2. U slučaju potrebe za restrukturiranjem ili novom organizacijom rada, zaposleni, prema Ugovoru o radu, može da se rasporedi na drugo radno mesto koje odgovara profesionalnoj spremi, sposobnostima i istom nivou novčanog dohotka, a u skladu sa Ugovorom o radu.
3. Prema potrebi zaposleni može da se rasporedi sa jednog na drugo radno mesto, kod istog poslodavca u skladu sa Ugovorom o radu, Pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i KSRTK-a.
4. Zaposlena u trudnoći, tokom porodijskog bolovanja, zaposlena koja ima dete do tri (3) godine, samohrani roditelj sa detetom koje ima manje od pet (5) godina života, roditelj koji ima dete sa teškim smetnjama u razvoju, zaposleni sa manje od osamnaest (18) godina kao i zaposleni sa ograničenim sposobnostima, ne mogu se raspoređivati van mesta boravka bez njihove saglasnosti.

Neni 15 **Privremeno raspoređivanje**

1. Zaposleni može privremeno da se rasporedi, bez prethodne saglasnosti, na poslove i radna mesta za čije je obavljanje neophodna niža stručna sprema od one koju poseduje, u sledećim situacijama:
 - 1.1 kada je stvoreno vanredno stanje u slučaju zemljotresa, požara, poplava ili drugih elementarnih nepogoda,
 - 1.2 kada postoji potreba da se zameni zaposleni koji odsustvuje s posla,
 - 1.3 kada dođe do brzog povećanja obima posla, i
 - 1.4 u drugim slučajevima koji proizilaze iz sporazuma sa RTK-om, a stalno imajući u vidu stručnu spremu zaposlenog.
2. RTK je u obavezi da za svako privremeno raspoređivanje zaposlenog izda pismenu odluku.
3. Zaposleni je u obavezi da izvršava zadatke, iz paragrafa 1, za period najviše do trideset (30) radnih dana.

4. Zaposlenom koji je raspoređen, u vezi sa paragrafom 1. ovog člana, pripada pravo na razliku u novčanom dohotku koji je imao na svom prethodnom radnom mestu, ukoliko je to povoljnije za raspoređenog zaposlenog.

Član 16

Raspoređivanje zaposlenih sa jednog na drugo radno mesto

1. Zaposlenom se ne može promeniti radno mesto bez njegove saglasnosti, u sledećim situacijama:
 - 1.1. ako promena mesta može znatno da utiče na pogoršanje zdravlja zaposlenog, što treba da procene specijalizovane institucije;
 - 1.2. ako dolazak na posao i povratak sa posla, u normalnim uslovima, sa javnim prevozom, traju više od dva sata, odnosno jedan sat za trudnice i majke sa decom do tri godine života;
 - 1.3. ako zaposleni ima više od dvadeset (20) godina radnog iskustva, roditelji koji imaju decu sa ograničenim sposobnostima, invalidi i zaposleni koji su obučeni za određenu oblast.
2. U slučajevima navedenim u paragrafu 1. ovog člana, poslodavac pokriva sve troškove zaposlenog za korišćenje javnog prevoza.

Član 17

Raspoređivanje zaposlenih, kao ekonomski, tehnološki i strukturalni višak

1. Tokom raspoređivanja zaposlenih kao ekonomski, tehnološki i strukturalni višak za istu kategoriju, odlučuje poslodavac zajedno sa predstavnikom zaposlenih, prema kriterijumima kao što su:
 - 1.1. Prvi kriterijum očuvanja radnog mesta je rezultat na poslu. Prednost za očuvanje radnog mesta pripada zaposlenima koji imaju najbolje rezultate u radu. Kriterijumi postizanja rezultata u radu mogu se upotrebiti tokom određivanja viška zaposlenih, ako su određene norme ocenjivanja učinka upotrebljene u periodu od najmanje poslednjih šest (6) meseci pre usvajanja programa za otpuštanje radnika kao tehnološkog viška.
 - 1.2. Kao drugi kriterijum prednosti očuvanja istog radnog mesta, pripada zaposlenom koji ima najvišu stručnu spremu i profesionalnu sposobnost.
 - 1.3. Treći kriterijum određuje da prednost za očuvanje istog radnog mesta ili slični posao imaju zaposleni za dužim radnim iskustvom.
 - 1.4. Četvrti kriterijum određuje da kad poslodavac konstatuje tehnološki višak prednost u očuvanju radnog mesta imaju zaposleni sa dužim radnim iskustvom kod tog poslodavca.
2. Kriterijumi se mogu koristiti putem metode isključenja, osim u slučajevima kada je u KSRTK predviđena mogućnost upotrebe kumulativne metode. Ako poslodavac koristi kumulativnu metodu radi određivanja viška zaposlenih, najveću vrednost ima kriterijum uspeha, uglavnom 50%. Vrednost sledećeg kriterijuma je dvostruko manja. Kriterijumi zdravstvenog i socijalnog stanja su ravnopravni.

3. RTK treba da obaveštava zaposlene o svim potezima u vezi sa iznošenjem i rešavanjem pitanja zaposlenih kao viška. Takođe, zaposlene treba lično informisati o mogućim načinima rešavanja njihovog radnog statusa.

Član 18

Kompenzacija u proceduri određivanja viška radnika

U skladu sa usvojenim kriterijumima iz člana 17 i Programa otpuštanja viška radnika, u skladu sa finansijskim mogućnostima i poštujući predloge sindikata, RTK donosi odluke o nivou i trajanju određene isplate u slučaju otpuštanja radnika kao tehnološkog ili drugog viška.

Član 19

Rad kod kuće

1. Prava, obaveze i uslovi obavljanja posla kod kuće, regulišu se Ugovorom o radu između zaposlenog i RTK-a.
2. RTK i zaposleni Ugovorom određuju kompenzaciju za upotrebu sredstava zaposlenog u visini od najmanje vrednosti amortizacije.
3. U periodu zaposlenja, zaposlenom se ne može odrediti rad kod kuće bez njegove saglasnosti.

Član 20

Dodela posla van zemlje

1. RTK može da rasporedi zaposlenog na radno mesto van zemlje ukoliko je to predviđeno ugovorom o radu.
2. U slučaju da ugovorom nije predviđena mogućnost rada van zemlje, RTK i zaposleni potpisuju novi ugovor.
3. Zaposleni može da odbije odlazak van zemlje ukoliko za to postoje razlozi kao što su:
 - 3.1. trudnoća,
 - 3.2. samohrani roditelj sa detetom mlađim od 7 godina,
 - 3.3. majka sa detetom do 5 godina,
 - 3.4. invaliditet,
 - 3.5. zdravstveni razlozi,
 - 3.6. ostali objektivni razlozi.

Član 21

1. Ugovor o radu iz Člana 20, između ostalog, sadrži i odredbe o:
 - 1.1. trajanju rada van zemlje,
 - 1.2. praznicima i slobodnim danima,

1.3. minimalnom godišnjem odmoru,

1.4. ostalim troškovima, na koje zaposleni ima pravo tokom rada van zemlje i povratka u zemlju.

Član 22 **Određivanje radnog vremena**

1. Radno vreme podrazumeva vremenski period tokom kojeg zaposleni obavlja poslove ili usluge u korist poslodavca.
2. Puno radno vreme traje četrdeset (40) sati nedeljno.
3. Puno radno vreme za zaposlenog koji je mlađi od osamnaest (18) godina ne može da traje više od trideset (30) sati nedeljno.

Član 23 **Nepuno radno vreme**

1. Nepuno radno vreme je radno vreme koje je kraće od punog radnog vremena.
2. Moguće je zasnivati radni odnos sa nepunim radnim vremenom, na određeno ili neodređeno vreme.
3. Zaposleni sa nepunim radnim vremenom uživa sva prava i obaveze koji proističu iz radnog odnosa kao i zaposleni sa punim radnim vremenom, proporcionalno radnim satima koje zaposleni ima.

Član 24 **Skraćeno radno vreme**

1. Skraćeno radno vreme određuje se za one poslove i obaveze, za koje i pored primene zaštitnih mera zaposleni ne može biti zaštićen od štetnih uticaja na njegovo zdravlje.
2. Radno vreme se skraćuje srazmerno štetnom dejstvu uslova na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog.
3. Skraćeno radno vreme može se redukovati najviše do dvadeset (20) sati nedeljno za poslove sa visokim stepenom rizika.
4. Poslovi i obaveze iz paragrafa 1. ovog člana određuju se na osnovu profesionalne analize kompetentnih organa, u skladu sa ovim zakonom, Kolektivnim sporazumom i Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji poslodavca.
5. Ministarstvo u saradnji sa Ministarstvom zdravlja u roku od šest (6) meseci od stupanja na snagu ovog zakona, usvojiće podzakonske akte o klasifikaciji i sistematizaciji rizičnih poslova koji teško narušavaju zdravlje zaposlenih.
6. Zaposleni koji radi na poslovima i zadacima iz paragrafa 1. ovog člana, ne može da radi na istim poslovima i zadacima van radnog vremena.
7. Zaposleni koji radi skraćenim radnim vremenom prema paragrafu 1. ovog člana, uživa sva prava kao da je zaposlen sa punim radnim vremenom.

Član 25

Radno vreme duže od punog radnog vremena

1. U vanrednim slučajevima, sa povećanjem obima rada i u drugim neophodnim okolnostima, na zahtev poslodavca, zaposleni treba da radi prekovremeno (rad van punog radnog vremena), najviše do osam (8) sati nedeljno.
2. Rad duži od punog radnog vremena, u skladu sa stavom 1. ovog člana, može trajati onoliko koliko je to potrebno.
3. Do dužeg trajanja rada iz paragrafa 1. ovog člana može doći i u hitnim slučajevima radi sprečavanja nesreća ili većih nepredviđenih situacija.
4. Osim prekovremenog obaveznog rada iz paragrafa 1. ovog člana, zaposleni može dobrovoljno dodatno da radi u dogovoru sa poslodavcem i uz kompenzaciju na platu prema članu 56 ovog zakona.
5. Zabranjen je rad van radnog vremena za zaposlene mlađe od osamnaest (18) godina.
6. Zaposleni koji radi skraćenim radnim vremenom ne može da radi duže od punog radnog vremena.
7. Poslodavac je u obavezi da vodi tačnu evidenciju o radu van punog radnog vremena i da je prema zahtevu dostavi Inspektoratu rada.
8. Inspektorat rada zabranjuje rad duži od punog radnog vremena ako to štetno utiče na zdravlje i radne sposobnosti zaposlenog.
9. Poslodavac je u obavezi da raspored radnog vremena objavi na vidljivom mestu.
10. Odluku o radu dužem od punog radnog vremena donosi Generalni direktor, odnosno njegovo ovlašćeno lice.

Član 26

Raspored i promena radnog vremena

1. Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje određuje poslodavac.
2. Radna nedelja može da se organizuje drugačije, u slučaju kada poslodavac organizuje rad u smenama, noćni rad ili kada priroda posla zahteva tako nešto.
3. Poslodavac je u obavezi da informiše zaposlenog o rasporedu i promenama radnog vremena, najmanje sedam (7) dana pre početka rada.

Član 27
Preraspodela radnog vremena

1. Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena kada to zahteva priroda posla, u slučajevima kao što su: organizacija rada, racionalno korišćenje sredstava za rad, racionalno korišćenje radnog vremena i izvršenje posla određenog i predviđenog rokom.
2. U slučajevima iz paragrafa 1. ovog člana preraspodela radnog vremena se vrši tako da radno vreme zaposlenog tokom kalendarske godine ne bude duže od punog radnog vremena.

Član 28
Zabrana produžetka radnog vremena

1. Zabranjuje se produžetak radnog vremena za zaposlene mlađe od osamnaest (18) godina.
2. Poslodavac ne može da produži radno vreme zaposlenoj u trudnoći i samohranom roditelju sa detetom mlađim od tri (3) godine, ili sa hendikepiranim detetom.

Član 29
Noćni rad

1. Rad koji se obavlja u vremenu od 22:00 do 06:00 smatra se radom noću.
2. Noćni rad se obavlja ako se uporedo sa uslovima predviđenim Zakonom o radu ispune i sledeći uslovi:
 - 2.1. duži godišnji odmor,
 - 2.2. osiguran odmor između smena,
 - 2.3. redovne lekarske kontrole.
3. I uz ispunjenje svih uslova noćni rad za žene iz stava 1. ne može se primeniti u slučajevima određenim Zakonom o radu i u sledećim situacijama:
 - 3.1. kada je u pitanju težak fizički rad, odnosno rad štetan za zdravlje,
 - 3.2. kada je moguće da rad noću obavi zaposleni muškarac,
 - 3.3. ako proizvodni kapaciteti tokom dnevnog rada nisu potpuno iskorišćeni, odnosno ako rad nije organizovan na adekvatan način.
4. Sindikat ima pravo da se u svakom trenutku stara o sprovođenju uslova za obavljanje rada noću.
5. U slučaju kršenja principa iz ovog člana, sindikat može da zahteva momentalni prekid noćnog rada. Ako se zahtev ne usvoji, moguće je tražiti reakciju Inspektorata rada.

Član 30

Odmor u toku dnevnog rada

1. Zaposleni ima pravo na odmor tokom dnevnog rada sa punim radnim vremenom u trajanju od najmanje trideset (30) minuta i ne više od šezdeset (60) minuta, i ne može se koristiti na početku i kraju radnog vremena.
2. Zaposleni koji radi duže od četiri (4) sata i manje od šest (6) sati na dan, ima pravo na odmor tokom radnog rada u trajanju od petnaest (15) minuta.
3. Ako je zaposleni mlađi od osamnaest (18) godina i radi najmanje četiri i po sata dnevno ima pravo na dnevni odmor u trajanju od trideset (30) minuta.
4. Vreme za odmor iz paragrafa 1. i 2. ovog člana, uračunava se u vreme provedeno na poslu.

Član 31

Usklađivanje odmora sa procesom rada

1. Ukoliko priroda posla ne dozvoljava da se posao prekine, organizacija odmora u toku radnog vremena vrši se na način da se ne izazove prekid procesa rada.
2. Odluku o vremenu korišćenja odmora tokom radnog vremena donosi poslodavac.

Član 32

Dnevni odmor

Zaposleni ima pravo na dnevni odmor, između dva uzastopna radna dana, u trajanju od 12 časova neprekidno.

Član 33

Nedeljni odmor

1. Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje dvadesetičetiri (24) časa neprekidno.
2. U slučajevima kada se posao obavlja u smenama, pa se dani vikenda ne uklapaju u odmor nakon završetka smene, odnosno kada je to četvrti radni dan, to znači da se za odmor nakon završetka smene dobijaju dani u sedmici (ponedeljak, nedelja).
3. Radno vreme se reguliše unutrašnjim pravilnicima RTK-a.
4. Zaposleni mlađi od osamnaest (18) godina ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od trideset šest (36) sati neprekidno.

Član 34

Godišnji odmor

1. Zaposleni ima pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini u trajanju od najmanje četiri (4) nedelje, bez obzira da li radi punim radnim vremenom ili skraćenim.
2. Trajanje godišnjeg odmora određuje se u zavisnosti od radnog staža, kada se na na svakih pet (5) godina radnog iskustva dodaje jedan (1) radni dan.
3. Zaposleni koji obavlja poslove na kojima i pored primene zaštitnih mera ne može da se odbrani od štetnih uticaja, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje trideset (30) radnih dana u kalendarskoj godini.
4. Majke sa decom do tri (3) godine kao i samohrani roditelj i lica sa ograničenim sposobnostima imaju pravo na još dva (2) radna dana kao dodatak godišnjem odmoru.
5. Neiskorišćeni dani godišnjeg odmora ne mogu se nadoknaditi novcem, osim u slučaju kada zaposlenom istekne radni odnos.

Član 35

Godišnji odmor tokom službenih praznika i u slučaju bolesti

1. Ako službeni praznici, u skladu sa zakonom o službenim praznicima Republike Kosovo, padnu radnim danima, ne računaju se u dane godišnjeg odmora.
2. Ako se zaposleni u periodu korišćenja godišnjeg odmora razboli, vreme određeno za bolovanje ne računa se u godišnji odmor.

Član 36

Prvi godišnji odmor

1. Zaposleni koji po prvi put zasniva radni odnos ili koji tokom rada nema prekid duži od pet (5) radnih dana, stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora nakon šest (6) meseci neprekidnog rada, srazmerno mesecima rada.
2. Privremena nesposobnost za rad prema odredbama zdravstvenog osiguranja i plaćeni izostanak sa posla, kao i opravdani izostanak sa posla, ne smatraju se prekidom rada, u skladu sa paragrafom 1. ovog člana.
3. Zaposleni ne može da se odrekne prava na korišćenje godišnjeg odmora.

Član 37

Raspored korišćenja godišnjeg odmora

1. Plan korišćenja godišnjeg odmora sastavlja poslodavac u dogovoru sa zaposlenim.
2. O vremenu korišćenja godišnjeg odmora zaposleni treba da informiše poslodavca najmanje petnaest (15) dana pre početka korišćenja odmora.

3. Kada se dozvoli godišnji odmor zaposleni dobija rešenje o rasporedu i vremenskom trajanju godišnjeg odmora najkasnije pet (5) dana pre početka korišćenja godišnjeg odmora.
4. Godišnji odmor se može koristiti u dva (2) ili više delova u dogovoru sa poslodavcem.
5. Ako zaposleni koristi godišnji odmor u dva ili više delova, prvi deo treba da se koristi u trajanju od najmanje deset (10) radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine. Ostatak odmora treba da se iskoristi najkasnije do 30. juna naredne kalendarske godine.

Član 38 **Odsustvo uz naknadu zarade**

1. Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade:

- 1.1. pet (5) radnih dana u slučaju sklapanja braka;
- 1.2. pet (5) radnih dana zbog smrti užeg člana porodice;
- 1.3. tri (3) radna dana za rođenje deteta;
- 1.4. jedan (1) radni dan za selidbu zaposlenog ili njegove porodice;
- 1.5. do tri (3) dana zbog posledica elementarnih nepogoda;
- 1.6. jedan (1) radni dan za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi.

2. Zaposlenom treba omogućiti da odsustvuje sa rada zbog izvršenja državnih obaveza, odazivanja na poziv suda, odazivanja na pozive drugih državnih organa i u slučajevima ako obavlja funkcije u državnim organima, opštinama, mesnim zajednicama i drugim institucijama.

Član 39 **Neplaćeno odsustvo**

1. Poslodavac može zaposlenom da odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo) i to:

- 1.1. radi obavljanja ličnih poslova,
- 1.2. u slučaju negovanja bolesnog člana uže porodice, na osnovu lekarskog izveštaja,
- 1.3. renoviranja kuće ili stana,
- 1.4. lečenja na vlastiti trošak,
- 1.5. radi školovanja u obostranom interesu.

- 1.6. i u drugim slučajevima, ako to ne ometa proces rada kod poslodavca.
2. Neplaćeno odsustvo može trajati najduže godinu dana.
3. KURTK poznaje i primenjuje slučajeve predviđene Zakonom o službi u inostranstvu Republike Kosova.
4. Neplaćeno odsustvo odobrava Generalni direktor, na zahtev zaposlenog u pisanoj formi uz potvrdu pretpostavljenog.
5. Za vreme odsustva bez naknade zarade iz paragrafa 1. ovog člana, zaposlenom miruju sva prava i obaveze iz radnog odnosa, osim obaveze za plaćanje doprinosa od strane zaposlenog.

Član 40

Privremena obustava prava i obaveza koje proizilaze iz radnog odnosa

1. Zaposlenom se obustavljaju prava i dužnosti rada i radni odnos, na određeno vreme, u sledećim slučajevima:
 - 1.1. Kada je zaposleni upućen na rad u inostranstvo, radi zastupanja državnih interesa,
 - 1.2. Kada je izabran ili imenovan na javnu funkciju,
 - 1.3. Do donošenja pravosnažne odluke Suda prema kojoj zaposleni nije osuđen u trajanju od više od šest (6) meseci.
2. Nakon isteka mirovanja radnog odnosa, prema stavu 1 ovog člana, zaposleni ima pravo da se vrati na rad kod poslodavca u roku od pet (5) dana.

Član 41

Porodiljsko odsustvo

1. Zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja u trajanju do dvanaest (12) meseci.
2. Zaposlena žena ima pravo da otpočne porodiljsko odsustvo na osnovu zdravstvenog nalaza četrdeset i pet (45) dana pre vremena određenog za porođaj. U periodu od dvadeset osam (28) dana pre termina za porođaj poslodavac, uz saglasnost trudnice može zahtevati da počne porodiljsko odsustvo, ako poslodavac smatra da zaposlena žena nije u stanju da obavlja svoje zadatke.

Član 42

Naknada zarade za vreme porodiljskog odsustva

1. Naknada zarade za vreme porodiljskog odsustva se vrši:
 - 1.1. Za prvih šest (6) meseci porodiljskog odsustva naknadu zarade isplaćuje poslodavac u iznosu od 70% osnovne zarade.

- 1.2. Za tri (3) sledeća meseca, naknadu zarade za vreme porodiljskog odsustva plaća Vlada Kosova u iznosu od 50% prosečne plate iz budžeta Republike Kosovo.
- 1.3. Zaposlena žena ima pravo da produži porodiljsko odsustvo za još tri (3) meseca ali bez plate.
2. Tokom neplaćenog odsustva, zaposlena žena ima sva prava koja proizilaze iz radnog odnosa, u skladu sa članom 40, paragrafa 2, KSRTK-a.
3. Otac deteta, može da koristi prava određena za porodilju, u slučaju smrti majke deteta, ili u slučaju kad majka napusti dete, na osnovu potvrde nadležnog organa, odnosno Centra za socijalni rad.
4. Zaštitu, odnosno prava određena za porodilju, mogu da koriste i usvojilac deteta, staratelj deteta (u slučaju smrti oba roditelja, ili ako roditelji napuste dete).
5. Ako zaposlena žena, rodi mrtvo dete, ili ako joj dete umre pre isteka porodiljskog odsustva, po mišljenju lekara, ima pravo na porodiljsko odsustvo, za onoliko vremena koliko treba da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanim gubitkom deteta, ali ne manje od četrdeset pet (45) dana, za koje vreme ima sva prava na osnovu porodiljskog odsustva.
6. Na osnovu ličnog zahteva, u pisanoj formi, da porodilja ne želi da koristi pravo na porodiljsko odsustvo, iz stava 2. i 3. ovog člana, treba da obavesti poslodavca najkasnije petnaest (15) dana pre kraja odsustva.
7. Svakoј zaposlenoј doјilji sleduju sva prava zagantovana relevantnim zakonima na snazi na Kosovu.
- 7.1 Svaka zaposlena doјilja, ukoliko ne iskoristi pravo na porodiljsko odsustvo, nakon što dete napuni šest (6) meseci, u skladu sa odgovarajućim zakonskim odredbama na snazi, od šestog (6) meseca do godinu (1) dana ima pravo na plaćeni odmor za dojenje novorođenčeta dva (2) sata dnevno unutar radnog vremena, ne računajući redovni dnevni odmor u toku radnog vremena.
- 7.2 Svaka zaposlena doјilja, nakon što dete napuni godinu dana, ima prava na jedan (1) sat plaćenog odmora za dojenje u toku radnog vremena, ne računajući redovni dnevni odmor, sve dok dete ne napuni dve godine.
- 7.3 Svaka zaposlena doјilja, u dogovoru sa poslodavcem, svoj plaćeni odmor od jednog (1) ili dva (2) sata dnevno može iskoristi u toku radnog vremena. O tome kada želi da iskoristi svoj plaćeni odmor, doјilja pismeno obaveštava poslodavca, zajedno sa potvrdom lekara da je doјilja.
- 7.4 Doјilju, ni u kom slučaju ne treba raspoređivati na radnim mestima na kojima se njeno ili zdravlje njenog deteta izlažu opasnosti, u skladu sa zakonskim odredbama na snazi.

Član 43

Odsustvo radi posebne nege deteta

1. Za dete, kome je neophodna posebna nega zbog ozbiljnog zdravstvenog stanja, tj. dete sa trajnim invaliditetom, jedan od roditelja po isteku porodiljskog odsustva, ima pravo da radi sa polovinom punog radnog vremena dok dete ne napuni (2) godine.
2. Prava i zaštitu iz paragrafa 1. ovog člana, može da koristi usvojilac ili staratelj deteta, u slučaju smrti oba (2) roditelja ili ako roditelji napuste dete.
3. Pravo u smislu paragrafa 1. i 2. ovog člana ostvaruje se na osnovu Zakona o materijalnoj podršci porodicama dece sa ograničenim sposobnostima.

Član 44

Zabrana otkaza Ugovora o radu

Za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može zaposlenom da otkáže Ugovor o radu i da promeni radno mesto, osim u slučajevima prestanka Ugovora o radu, na osnovu člana 76 Zakona o radu, koji predviđa kolektivno otpuštanje sa posla.

Član 45

Obaveštavanje o privremenoj sprečenosti za rad

1. Zaposleni je dužan da odmah obavesti poslodavca ili u roku od 48 sati od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad.
2. U slučaju bolesti, ili ozbiljne povrede, koja sprečava zaposlenog da obavesti poslodavca prema paragrafu 1. ovog člana zaposleni mora da učini napor da obavesti poslodavca u najkraćem mogućem roku.
3. Ako zaposleni ne može da dokaže opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada poslodavac može da se pozove na kršenje Ugovora o radu.
4. Ako odsustvo sa posla bez najave traje više od tri (3) dana, poslodavac ima pravo da zahteva od zaposlenog potvrdu lekara koje opravdava odsustvo sa posla.

Član 46

Bezbednost i zdravlje na radu zaposlenih

1. U cilju ostvarivanja pune zaštite na radu poslodavac i zaposleni su dužni da poštuju propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu u skladu sa Zakonom o radu i KSRTK-a.
2. Poslodavac je dužan da utvrdi obaveze i odgovornosti u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.
 - 2.1. Uslovi za rad na radnom mestu moraju da budu overeni od strane licencirane kompanije,

2.2. Poslodavac je dužan da zaposlenog pre početka rada upozna sa merama bezbednosti i zdravlja na radu na poslovima ili na radnom mestu na koje je određen.

2.3. Potrebno je da se razvije usklađena politika sigurnosti na radu, uključujući tehnologiju, organizaciju rada, društvene odnose i radne sredine.

2.4. Poslodavac je dužan da obaveštava zaposlene i predstavnike sindikata o uvođenju novih tehnologija i sredstava za rad, kao i o opasnostima od povreda i oštećenja zdravlja koji nastaju njihovim uvođenjem.

3. Poslodavac je dužan da obezbedi preventivne mere radi zaštite života i zdravlja zaposlenih kao i da za njihovu primenu obezbedi potrebna finansijska sredstva.

4. Zaposleni je dužan da vodi računa o svojoj ličnoj bezbednosti i zdravlju u skladu sa smernicama poslodavca.

Član 47

Opšta pravila o zaradama i drugim ličnim primanjima

1. Sve vrednosti u ovom KSRTK-u, izuzev sindikalne kvote, se utvrđuju u bruto iznosu.
2. Zarada se zaposlenom isplaćuje najkasnije do 5. u tekućem mesecu, za prethodni mesec ili dva puta mesečno, po dogovoru zaposlenog i poslodavca.
3. Isplata zarade se vrši putem bankarskog transfera.
4. Ako zaposleni radi kod više poslodavaca, pomenuta prava ostvaruje u skladu sa sporazumom sa svojim poslodavcima.
5. Zaposleni imaju pravo na bonuse i druge oblike podsticaja zaposlenih, uključujući trinaestu (13) platu, u skladu sa finansijskim mogućnostima.
6. Poslodavac je dužan da obavesti sindikat u pisanoj formi ako se promene metode u postupku procene radnih mesta.

Član 48

Zarada

1. Zarada zaposlenog sastoji se od: osnovne zarade, dodataka, zarade po osnovu ostvarenih rezultata u radu kao i zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca.
2. Poslodavac i zaposleni zaključuju Ugovor o radu u kome je plata izražena u evrima (€).
3. Osnovna zarada zaposlenog utvrđuje se za puno radno vreme, obavezama i odgovornostima o kojima je zaposleni bio obavešten pre potpisivanja Ugovora o radu.

4. Rezultati rada se utvrđuju na osnovu unapred definisanih kriterijuma na individualan ili kolektivan način.
5. Ako zaposleni nije ostvario određeni rezultat po Ugovoru o radu bez svoje krivice zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini od 100%.
6. Osnovna zarada za poslove koje zaposleni obavlja, utvrđuje se koeficijentom u listi horizontalne harmonizacije radnih mesta (Katalog radnih mesta RTK-a).
7. Koeficijent za utvrđivanje osnovne zarade za poslove koje zaposleni obavlja, sadrži sledeće elemente: stručnu spremu, složenost, uslove rada, odgovornost i druge važne elemente za procenu određenog posla.
8. Podsticajni deo zarade je utvrđen Pravilnikom o nagradama i obuhvata kvalitet i količinu obavljenog posla, kao i proces rada.
9. RTK garantuje zaposlenima ženama i muškarcima jednaku zaradu za isti rad.
10. Pripravnik ima pravo na zaradu u visini od 50% osnovne zarade zaposlenog.

Član 49 **Obračun zarade**

1. RTK je dužan da zaposlenom prilikom svake isplate zarade dostavi obračun u pisanoj formi koji sadrži elemente za obračun i isplatu zarade.
2. Ako zaposleni ili predstavnik sindikata zatraže uvid u obračun zarada i naknada, kao i razjašnjenje svih okolnosti u vezi sa obračunom plate, poslodavac je dužan da, na zahtev i u prisustvu zaposlenog pruži ovu informaciju.

Član 50 **Zarada na osnovu uspešnosti poslovanja**

1. Osnove za određivanje uspešnosti poslovanja su: kvantitet, kvalitet, ekonomizacija na radu, kreativnost i inovacija.
2. Uspešnost poslovanja se procenjuje pojedinačno ili kao grupa, prema kriterijumima sa kojima je zaposleni upoznat pre početka rada.
3. U određivanju kriterijuma, trebalo bi da se primeni načelo da je radnik, u normalnim uslovima rada, dostigao osnovnu zaradu određenu Ugovorom o radu.

Član 51 **Dodatak za dodatno opterećenje na radu**

1. Zaposleni imaju pravo na posebne dodatke za posebna opterećenja na poslu, negativni uticaj sredine, opasnosti na radu kao i za rad u vreme neprikladno za zaposlene.

2. Dodaci se računaju samo za vreme tokom kojeg je radnik radio u uslovima za koje mu pripadaju dodaci.
3. Osnova za utvrđivanje dodatka je osnovna zarada zaposlenog za puno radno vreme.
4. Dodaci iz prvog paragrafa ovog člana se ne prikazuju kao dodatak u slučajevima u kojima su uslovi rada uzeti u obzir za procenu zarade za tipični posao.
5. Za rad tokom vremena neprikladnog za radnika, pripada dodatak na osnovnu zaradu plate kao što sledi:
 - 5.1. 20% za dežurstvo,
 - 5.2. 30% za noćni rad,
 - 5.3. 30% za prekovremeni rad,
 - 5.4. 50% za rad tokom praznika, i
 - 5.5. 50% za rad tokom vikenda.
6. Naknade za rad nedeljom, praznicima i slobodnim danima se međusobno isključuju.
7. U KSRTK, RTK određuje dodatke i njihove vrednosti, zbog uticaja radne sredine, u sledećim slučajevima:
 - 7.1. U slučaju rada na prljavim i drugim teškim poslovima, tokom koje je zaposleni izložen negativnim uticajima sredine (npr. vatra, dim, čađ, pepeo, topla voda, visoke temperature, prašina, eksplozija, vlažnost, glasna buka, veštačka svetlost, a posebno jake svetlosti, rad u mračnom prostoru ili svetle boje), radnik ima pravo na dodatak za dodatno opterećenje na radu.
 - 7.2. U slučaju radova, tokom kojih, u skladu sa odredbama zakona o bezbednosti na radu, zaposleni koriste zaštitnu opremu, kao što su zaštitni šlemovi, zaštitne maske za gas, maske za zaštitu od prašine, zaštita od zračenja od ekrana računara, aparati za snabdevanje svežim vazduhom ili druga zaštitna oprema.
8. Zaposleni može da traži od poslodavca, umesto dodatnog plaćanja, naknadu u vidu slobodnih dana.
9. Poslodavac, u saglasnosti sa zaposlenim može da odluči da jedan deo prekovremenog rada nadomesti slobodnim danima. Ovaj oblik naknade trebalo bi da se predvidi Ugovorom o radu.

Član 52

Naknada za minuli rad

1. Zaposleni ima pravo na dodatak na osnovnu platu u visini od 0,5% osnovne plate za svaku navršenu godinu minulog rada.
2. U ostvarivanju prava iz paragrafa 1 u obračun minulog rada računa se i vreme provedeno u radnom odnosu u zemlji ili inostranstvu, ili u samostalnoj delatnosti što je potvrđeno radnom knjižicom ili nekim drugim važećim dokumentom.

3. Ako se ne pruže verodostojni dokazi o prethodnom radnom iskustvu, zaposleni ne može da ostvari pravo na naknadu na minuli rad.

Član 53 Bolovanje

1. Zaposleni, u slučaju bolesti, ima pravo na bolovanje do dvadeset (20) radnih dana, u toku jedne (1) kalendarske godine, uz naknadu od 100% njegove osnovne plate.

2. Zaposleni ima pravo na naknadu za bolovanje, koji je rezultat povrede na radu ili profesionalne bolesti, do devedeset (90) radnih dana, uz naknadu od 100% svoje plate.

3. Poslodavac može zaposlenom da odobri bolovanje bez naknade zarade. Za vreme odsustva zaposleni ne dobija zaradu, a njegova prava i obaveze iz radnog odnosa miruju ali za vreme odsustva zaposleni ostvaruje pravo na uplatu obaveznih doprinosa na teret poslodavca.

Član 54 Naknada troškova za službeno putovanje

1. Zaposleni imaju pravo na naknadu troškova, tokom obavljanja dužnosti i obaveza za vreme provedeno na službenom putu (troškovi ishrane, smeštaja i putovanja).

2. Dnevnica i naknade ostalih troškova vezanih za službeno putovanje zaposlenih utvrđuju se prema propisima koji važe za državne organe.

Član 55 Dodatak za rad na terenu

1. Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za rad na terenu koji se izvodi van sedišta poslodavca ili van mesta boravišta zaposlenog iako su na terenu pokriveni troškovi ishrane i smeštaja.

2. Dodatak za rad na terenu i naknada troškova za službeno putovanje se međusobno isključuju.

Član 56 Jubilarna nagrada

1. Zaposleni ima pravo na jubilarnu nagradu i to:

1.1. za 10 godina neprekidnog radnog staža u RTK, u vrednosti od jedne njegove mesečne plate

1.2. za 20 godina neprekidnog radnog staža u RTK, u vrednosti od dve njegove mesečne plate,

- 1.3. za 30 godina neprekidnog radnog staža u RTK u vrednosti od tri njegove mesečne plate.
2. Poslednji poslodavac isplaćuje jubilarnu nagradu.
3. Zaposlenima se isplaćuje jubilarna nagrada nakon ispunjenja uslova iz paragrafa 1. ovog člana.
4. RTK će odrediti dinamiku plaćanja jubilarne nagrade na osnovu finansijskih mogućnosti RTK-a.

Član 57

Otpremnina pri odlasku u penziju

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu pri odlasku u penziju, u visini tri (3) zarade zaposlenog koje je dobio u poslednja tri (3) meseca.

Član 58

Naknada troškova ishrane u toku rada

1. Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu troškova za ishranu u toku rada za dane provedene na radu. Iznos naknade ishrane u toku jednog (1) radnog dana je 2,5 evra. U zavisnosti od raspoloživih sredstava razmatraće se mogućnost za povećanje iznosa.
2. U slučajevima gde nema dodatka na osnovnu platu a postoji finansijska mogućnost, može da se isplati naknada troškova ishrane tokom radnog vremena.
3. Ako poslodavac obezbedi ishranu u toku rada: u sopstvenom restoranu ili u drugim objektima, u tom slučaju poslodavac ne mora zaposlenom da nadoknadi troškove za ishranu u iznosu 2,5 evra.

Član 59

Naknada za školovanje zaposlenih

1. Svaki zaposleni ima pravo da se školuje, za ličnu korist i u interesu poslodavaca.
2. Ako poslodavac upućuje zaposlenog na školovanje oni međusobno potpisuju adekvatan ugovor.
3. Ako je školovanje organizovano tokom radnog vremena, vreme školovanja se uračunava kao deo radnog vremena i zaposleni ima ista prava kao za vreme radnog vremena.
4. Ako je školovanje organizovano van radnog vremena, o pravima zaposlenog odlučuje poslodavac.

Član 60

Naknada troškova školarine i slobodni dani

1. Zaposlenom koji se upućuje na školovanje u interesu poslodavca, poslodavac pokriva sledeće troškove:
 - 1.1. putne troškove,
 - 1.2. troškove školarine,
 - 1.3. troškove hrane,
 - 1.4. troškove stanovanja.
2. Pored slobodnih dana, zaposleni ima pravo na jedan slobodan dan na dan ispita. Pravo na slobodan dan, iz prethodnog paragrafa, zaposleni ima pravo samo kada po prvi put polaže ispit.
3. Slobodni dani za školovanje, se određuju u skladu sa posebnim ugovorom između poslodavaca i zaposlenog, na osnovu dužine i vrste školovanja.
4. Zaposleni koji se školuje u interesu poslodavca je dužan da nakon završetka školovanja prihvati svako radno mesto koje mu ponudi poslodavac, a koje odgovara njegovom stepenu stručne spreme i vrsti škole.
5. Ukoliko poslodavac ne ispuni svoje obaveze predviđene Ugovorom o školovanju, radnik je oslobođen obaveza definisanim Ugovorom o školovanju. Ukoliko zaposleni ne ispuni svoje obaveze predviđene Ugovorom o školovanju, dužan je da poslodavcu vrati celokupan iznos troškova školovanja.

Član 61

Naknada štete

1. Postupak utvrđivanja štete sprovodi prvostepeni organ disciplinske komisije RTK-a.
2. Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao poslodavcu. Ako nije moguće utvrditi visinu štete onda se šteta utvrđuje u paušalnom iznosu.
3. Paušalna naknada štete, se određuje u iznosu dve osnovne mesečne zarade zaposlenog.
4. Komisija može, u zavisnosti od pristupa radu i materijalnog stanja zaposlenog, da predloži poslodavcu da se naknada štete iz paragrafa 2 ovog člana umanjí za određeni procenat ili da se zaposleni oslobodi naknade štete.
5. Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni odgovoran je za deo štete koju je prouzrokovao.
6. U toku trajanja radnog odnosa, zaposleni nesme da preduzima akcije kroz koje će štetiti interesima i ugledu RTK-a, a posebno u vezi sa stvaranjem, proizvodnjom ili

emitovanjem programa; poslovne veze, opremu, dokumentaciju, i podatke kojima ima pristup u toku rada u RTK.

7. Gore pomenute slučajeve tretira disciplinska komisija.

Član 62 Solidarna pomoć

Zaposlenom kao i članu njegove uže porodice, RTK dodeljuje solidarnu pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenog 7 minimalnih bruto plata RTK-a;
- smrti užeg člana porodice 3 minimalne bruto plate RTK-a.

Članovi uže porodice, prema ovom sporazumu, podrazumevaju: suprug/supruga, roditelje i decu.

U slučaju kada je dva ili više članova porodice zaposleno na RTK-u pravo na pomoć iz paragrafa 1. ovog člana ima samo jedan od njih.

Član 63 Informisanje zaposlenih

1. Poslodavac ima obavezu da na zahtev predstavnika sindikata obaveštava zaposlene o:
 - 1.1. godišnjim i dugoročnim planovima,
 - 1.2. slučajevima pada poslovnih dostignuća, ili eventualne prepreke u poslovanju ili poteškoće u likvidnosti,
 - 1.3. o godišnjim rezultatima poslovanja,
 - 1.4. predlozima za opšte akte i odluke, koje u skladu sa KSRTK-om, regulišu pitanja iz oblasti zapošljavanja i zarada.
2. Poslodavac nije dužan da zaposlenima daje informacije koje predstavljaju poslovnu tajnu.

Član 64 Delovanje Sindikata Predstavljanje sindikata u institucijama

1. Prema ovom KSRTK Sindikat ima pravo na donošenje svojih statuta i pravila, slobodne izbore svojih predstavnika, organizovan način upravljanja i delovanja i formulisanje svog akcionog programa.
2. Poslodavac je dužan da u skladu sa međunarodnom konvencijom Međunarodne organizacije rada (MOR) br. 87 o sindikalnim pravima i slobodama, zaštiti pravo na udruživanje i da u skladu sa važećim zakonom sarađuje sa sindikatima u postupcima kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih.

3. Predstavnici Sindikata su deo radnih grupa koje se određuju organizacionom strukturom i sistematizacijom radnih mesta.

4. Poslodavac je dužan da obezbedi sindikatu obavljanje sindikalne funkcije:

4.1. Poslodavac je dužan da sindikatu omogući pristup kod poslodavca uz prethodnu najavu,

4.2. Slobodu sindikalnog organizovanja, informisanja i distribuciju sindikalnih obaveštenja.

Član 65

Obaveštenje za izbor predstavnika sindikata

1. Sindikat deluje u skladu sa važećim zakonima o sindikalnom organizovanju.

2. Sindikat je dužan da obavesti poslodavca o izboru ili imenovanju predstavnika sindikata i drugih sindikalnih organa.

Član 66

Obaveze poslodavca

1. Poslodavac je dužan da predstavnicima sindikata omogući pristup radnom mestu zaposlenih i omogući pristup dokumentima, kada je to potrebno u cilju zaštite prava zaposlenih.

2. Poslodavac je dužan da primi na razgovor predstavnika sindikata, ako je moguće odmah, ali najkasnije u roku od dva dana.

3. Poslodavac je dužan da odgovori u pisanoj formi na bilo koji dokument (zahtev) predstavnika sindikata najkasnije u roku od 5 (pet) dana.

3.1. Poslodavac je dužan da obezbedi sindikatu odgovarajući prostor za rad i održavanje sastanaka,

3.2. Neophodne administrativno-tehničke uslove za rad (dupliranje materijala, slanje poziva i obaveštenja), kao i ostalu relevantnu pomoć,

3.3. Službeni telefonski broj, faks, e-mail,

3.4. Tehničku realizaciju žiro-računa i uplate članarina,

3.5. Blagovremeno informisanje, vezano za prisustvovanje predstavnika sindikata sastancima organa RTK, na kome se razmatraju inicijative i predlozi Sindikata.

3.6. Pristup službenim dokumentima RTK,

3.7. Listu službenih mejlova svih zaposlenih u RTK.

Član 67

1. Predstavnici sindikata neće biti zaustavljeni ili sprečeni od poslodavca u ispunjenju svojih sindikalnih dužnosti sve dok deluju u skladu sa Zakonom o sindikalnom organizovanju i KSRTK-om.
2. Ometanje predstavnika Sindikata u svojim aktivnostima od poslodavca ili bilo kog drugog lica, će se tretirati kao kršenje dužnosti na radu.

Član 68

Omogućavanje sindikalnih aktivnosti

1. Poslodavac je dužan da predstavnicima sindikata, kao i članovima rukovodstva sindikata, omogući sindikalnu aktivnost tokom radnog vremena.
2. Članovi Sindikata imaju pravo da održavaju svoje sastanake u radno vreme, ali ne na štetu procesa rada.
3. Članovi Sindikata imaju pravo na plaćeno odsustvo kada prisustvuju sindikalnim sastancima, sednicama, savetima, konferencijama, itd.

Član 69

Poslodavac je u obavezi da svojim ponašanjem i delovanjem ne sprečava rad sindikata ili radnike da se učlane u Sindikat.

Član 70

Prava i dužnosti predstavnika sindikata

1. U sprovođenju mera zaštite na radu, sindikalni predstavnik ima dužnost i pravo:
 - 1.1 Da učestvuje u planiranju za unapređenje uslova rada;
 - 1.2 Da se stara o bezbednosti i zdravlju zaposlenih;
 - 1.3 Da se stara o zaštiti na radu zaposlenih;
 - 1.4 Da pozove inspektora rada ako smatra da je to potrebno.

Član 71

Sindikalno organizovanje

RTK podržava sindikalno organizovanje i omogućava članstvo u skladu sa Opštim kolektivnom Sporazumom Kosova i KSRTK.

Član 72

Zaštita predstavnika sindikata

1. Zabranjena je diskriminacija protiv predstavnika sindikalnih organizacija.

2. Poslodavac ne može da stavi u nepovoljan položaj predstavnika sindikata:
 - 2.1. prekine ugovor o radu;
 - 2.2. raspodeli drugo radno mesto;
 - 2.3. degradira poziciju;
 - 2.4. počne disciplinski postupak;
 - 2.5. smanji platu.
3. Izabrani visoki predstavnici sindikata, predsednik i potpredsednik Federacije i Konfederacije Sindikata, nakon isteka mandata za koji su izabrani, imaju pravo da se vrate na svoja radna mesta u skladu sa stručnom spremom i radnim iskustvom.
4. Prava određena paragrafom 2. ovog člana su primenljive u roku od dve (2) godine nakon završetka redovnog mandata predstavnika sindikata.

Član 73 Štrajk

Za zaštitu ekonomskih, socijalnih i interesa koji ne mogu da se rešavaju dijalogom sa poslodavcem, niti drugim merama, zaposleni imaju mogućnost da na poziv Sindikata organizuju štrajk na način i pod uslovima propisanim Zakonom o radu Član 89 i važećim Statutom Sindikata.

Član 74

RTK je dužan da sredstva koja se zaposlenima odbijaju od zarade na ime sindikalne članarine, uplate na odgovarajući račun sindikata.

Neni 75 Prekid Ugovora o radu po sili zakona

1. Ugovor o radu, se prekida po sili zakona:
 - 1.1 smrću zaposlenog;
 - 1.2 istekom roka Ugovora o radu;
 - 1.3 kada je zaposleni dostigao uslove za starosnu penziju, sa navršenih 65 godina života;
 - 1.4 ako je utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravnosnažnog rešenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;

- 1.5 ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora da bude odsutan sa rada u trajanju dužem od šest meseci - danom stupanja na izdržavanje kazne;
- 1.6 odlukom nadležnog suda, odluku posle koje sledi prestanak radnog odnosa;
- 1.7 usled stečaja i likvidacije preduzeća;
- 1.8 u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Član 76

Sporazumni prestanak radnog odnosa

1. Ugovor o radu može da se prekine na osnovu sporazuma poslodavca i zaposlenog.
2. Poslodavac je obavezan da isplati zaposlenom zaradu, za radne dane do prekida ugovora.

Član 77

Raskid Ugovora o radu od strane poslodavca

1. Poslodavac može da raskine Ugovor o radu zaposlenog, uz pismeni period upozorenja i prema članu 71. Zakona o radu.
2. Poslodavac treba da održi sastanak sa zaposlenim, da bi objasnio njemu/njoj, razlog za raskid Ugovora o radu, ili podnošenjem pismenog upozorenja.
3. Kolektivni sporazumi (na nivou ogranka, ili preduzeća), ili unutrašnji akti poslodavca mogu navesti vrste nedoličnog ponašanja, ili kršenje obaveza koje prouzrokuju da se radnik podvrgne prekidu Ugovora o radu.

Član 78

Prekid radnog odnosa od strane zaposlenog

1. Zaposleni ima pravo da poslodavcu otkáže Ugovor o radu unilateralno.
2. Otkaz Ugovora o radu na određeno vreme zaposleni dostavlja poslodavcu u pismenom obliku, najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa.
3. Otkaz Ugovora o radu na neodređeno vreme zaposleni dostavlja poslodavcu u pismenom obliku, najmanje 30 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Član 79

Privremeno udaljenje zaposlenog sa rada

1. Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada:
 - 1.1. ako je protiv njega započeto krivično gonjenje u skladu sa zakonom;

1.2. zaposleni kome je određen pritvor;

1.3. ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline.

Član 80 **Trajanje privremenog odlaska**

1. Privremeno udaljavanje sa posla može trajati najduže šest (6) meseci.
2. Tokom ovog perioda, poslodavac je obavezan da radnika vrati na posao, ili da prekine Ugovor o radu.

Član 81 **Nadoknada za vreme privremenog odlaska**

Tokom privremenog udaljavanja sa posla, zaposleni ima pravo na naknadu zarade u iznosu od 50%.

Član 82 **Disciplinski postupak**

1. Poslodavac za izricanje disciplinskih mera protiv zaposlenog, pokreće disciplinski postupak.
2. Disciplinski postupak se sprovodi po unutrašnjem aktu koji odobrava poslodavac.
3. Predstavnik sindikata, ima pravo da učestvuje u svim fazama razvoja disciplinskog postupka.

Član 83 **Kolektivni otkaz**

1. Pod kolektivnim otkazom se smatra, kada najmanje 10 odsto zaposlenih (ali ne manje od dvadeset (20) zaposlenih), dobije otkaz u roku od šest (6) meseci. Otkaz nastaje zbog ekonomskih, tehničkih i organizacionih razloga.
2. Poslodavac će obavestiti radnika u pisanoj formi unapred, jedan (1) mesec ranije kao i njihov sindikat, ako su učlanjeni, vezano sa planiranim izmenama i njihovim posledicama.
3. U tom obaveštenju su uključeni: broj zaposlenih koji će biti otpušteni; mere koje bi trebalo da preduzme poslodavac radi ublažavanja posledica kolektivnog otkaza.
4. Zaposleni ne mogu da budu otpušteni dok im poslodavac ne isplati hitnu novčanu nadoknadu.
5. Ova hitna novčana nadoknada se isplaćuje zaposlenima koji imaju Ugovor o radu na neodređeno vreme, na dan raskida Ugovora, i to:

- 5.1. od dve (2) do četiri (4) godine službe, jedna (1) mesečna plata;
- 5.2. od pet (5) do devet (9) godina službe, dve (2) mesečne plate;
- 5.3. od deset (10) do devetnaest (19) godina službe, tri (3) mesečne plate;
- 5.4. od dvadeset (20) do dvadeset i devet (29) godina službe, šest (6) mesečnih plata; i
- 5.5. od trideset (30) godina službe, ili više, sedam (7) mesečnih plata.

6. Ako, u periodu od 1 (jedne) godine od dana prestanka Ugovora o radu zaposlenih, poslodavac ima potrebe za angažovanje zaposlenih sa istim kvalifikacijama ili obukom, poslodavac je obavezan da prvo ponudi posao onima kojima je prekinut Ugovor o radu.

7. U slučajevima kada su zaposleni otpušteni zbog stečaja i reorganizacije pod upravom suda, ne važe odredbe ovog KSRTK-a.

Član 84

Prava i obaveze stranaka i način rešavanja sporova

Strane KSRTK-a imaju obavezu da sprovedu i deluju u skladu sa odredbama ovog Kolektivnog sporazuma.

Član 85

Strane KSRTK-a imaju obavezu, da izbegnu svaku akciju koja bi se protivila sprovođenju ovog KSRTK-a.

Član 86

1. Bilo koji potpisnik, u bilo koje vreme, može predložiti izmenu i dopunu ovog KSRTK-a.
2. Učesnici ovog sporazuma su dužni, da roku od trideset (30) dana utvrde predlog, od dana prijema pismenog predloga.

Član 87

1. Postupak za zaključivanje novog Kolektivnog sporazuma, počinje sa obrazloženom inicijativom bilo koje strane, najmanje tri (3) meseca pre isteka validnosti KSRTK-a.
2. Na osnovu inicijative u pisanoj formi, za zaključenje novog Kolektivnog sporazuma, stranke potpisnice su obavezne da u roku od trideset (30) dana donesu odluku o toj inicijativi.
3. Ako stranke ne prihvate inicijativu za novi Kolektivni sporazum, odnosno, ne donesu odluku o inicijativi u roku od trideset (30) dana, postupak za novi Kolektivni sporazum se prekida.
4. Pregovori mogu da počnu kada jedna stranka ponudi predlog novog Kolektivnog sporazuma.

Član 88

Sporovi između partnera KSRTK-a, koji nisu mogli da se reše dijalogom između stranaka rešava Komisija za posredovanje i/ili Arbitražu.

Član 89

1. Postupak za posredovanje, počinje podnošenjem predloga najkasnije u roku od trideset (30) dana od dana podnošenja spora, pošto je stranka saznala za njega.
2. Potpisnici ovog ugovora, odgovaraju na predlog, i imenuju jednog člana Komisije za posredovanje u roku od narednih trideset (30) dana.
3. Članovi Komisije, treba da imenuju predsednika Komisije, osobu koja ima visok profesionalni autoritet.
4. U slučaju da stranke ne odgovore na predlog, ne imenuju članove Komisije, ne imenuju predsednika Komisije za posredovanje, ili kada stranke potpisnice ne prihvate predlog za rešavanje spora od Komisije za posredovanje, postupak će se prekinuti.

Član 90

Postignuti sporazum u postupku Pomirenja mora da bude u pisanom obliku.

Član 91

1. U slučaju prekida postupka Posredovanja, svaka stranka može pokrenuti postupak pred Arbitražom, u roku od trideset (30) dana od dana prestanka Postupka Pomirenja.
2. Arbitraža donosi odluke u sastavu od tri (3) ili pet (5) stručnjaka. Stranke potpisnice određuju po jednog člana i zamenika koji ga zamenjuje ga u slučaju njegovog odsustva. Stranke potpisnice, sporazumno određuju Predsednika i njegovog Zamenika, iz kategorije stručnjaka iz oblasti radnih odnosa.
3. U vezi sa rokovima, u postupku pred arbitražnim većem, koriste se rokovi koji važe u Postupku posredovanja.
4. Stranke će postići poseban sporazum u pisanoj formi o detaljima o razvoju arbitražnog postupka prema Zakonu o arbitraži na Kosovu.

Član 92

Sporazum stranaka, u pogledu Postupka posredovanja i/ili arbitražne odluke, izveštava se nadležnom Organu za registraciju KSRTK-a i objavljuje se javno.

Član 93

1. Stranke KSRTK-a imenuju petočlanu Komisiju, za moguća objašnjenja KSRTK-a. U ovoj komisiji, stranke će imenovati po dva člana, dok će petog člana, koji je takođe i Predsedavajući komisije, stranke imenovati sporazumno.

2. Pojašnjenja Komisije, su obaveznog karaktera za sprovođenje pravila i odredbi KSRTK-a, za poslodavca i zaposlenog, kao i osnova za odlučivanje u sporovima u vezi prava radnika i obaveza poslodavaca koja proizlaze iz KSRTK-a.

Član 94

1. Ovaj Kolektivni sporazum stupa na snagu i počinje da se primenjuje danom potpisivanja. Trajanje ovog kolektivnog sporazuma je (3) godine od dana njegovog potpisivanja.

2. Nakon isteka roka iz paragrafa 1. ovog člana, zaključuje se novi Sporazum.

3. Svaka promena u Opštem kolektivnom sporazumu Kosova će se odraziti i na promene KSRTK-a.

4. KSRTK će posle potpisivanja između stranaka biti registrovan u Ministarstvu za rad i socijalnu zaštitu, prema zakonskim odredbama na snazi.

ZA RTK:

**Generalni direktor
Ngadhjim Kastrati**

ZA Sindikate:

1. _____

2. _____

3. _____

Datum: 12.02.2020