

Na osnovu člana 29, 30, 31, 32 i člana 39 Zakona o radu (Službeni list Crne Gore br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21), člana 40. stav 1 i 3, a u vezi člana 35 Zakona o nacionalnom javnom emiteru-javnom medijskom servisu Crne Gore („Službeni list CG“ broj 60/24), i člana 26 stav 1 Statuta Radio i Televizije Crne Gore (br.01-7250 od 17.12.2020. godine, 01-5893 od 27.08.2021. godine, 01-7690 od 01.11.2021.godine, 01-8249 od 24.11.2021. godine, 01-1628 od 23.03.2022. godine, 01-3035 od 20.05.2022. godine, 01-314 od 23.01.2023. godine, 01-5292 od 05.07.2023. godine) i Odluke o imenovanju VD generalnog direktora Radio i Televizije Crne Gore broj 01-4570 od 09.07.2024. godine, ugovorači su zaključili:

UGOVOR O RADU SA VD GENERALNIM DIREKTOROM RTCG

1. Radio i Televizija Crne Gore čije je sjedište u Podgorici, bul. Revolucije br. 19, Matični broj 02020220 koga zastupa, Savjet Radio i Televizije Crne Gore (u daljem tekstu: Poslodavac) i
2. Boris Raonić sa prebivalištem u Podgorici i adresom [redacted] br. 43 (JMBG [redacted]) sa završenim VII1 stepenom stručne sp. [redacted], po završetku dipl.pravnik (u daljem tekstu: Zaposleni)

Preambula:

Poslodavac je sa Zaposlenim zaključio Ugovor o radu broj 01-5604 od 09.08.2021. godine, na osnovu Odluke o imenovanju generalnog direktora Radio i Televizije Crne Gore broj 01-5582 od 06.08.2021. godine, kojim je zasnovan radni odnos na određeno vrijeme, u trajanju od četiri godine, na mandatni period počev od 09.08.2021. godine, zaključno sa 09.08.2025. godine.

Presudom Osnovnog suda u Podgorici poslovne oznake P.br.3110/21 od 04.01.2023. godine, koja je u stavu I izreke potvrđena Presudom Višeg suda u Podgorici, poslovne oznake Gž.br.815/23 od 10.05.2023. godine poništena je Odluka o imenovanju generalnog direktora Radio i Televizije Crne Gore broj 01-5582 od 06.08.2021. godine, nakon čega je na sjednici održanoj 01.06.2023. godine Savjet Radio i Televizije Crne Gore, nakon poništaja navedene odluke, postupajući po pravnosnažnoj i izvršnoj presudi, donio Odluku o imenovanju generalnog direktora Radio i Televizije Crne Gore broj 01-3576 od 01.06.2023. godine zaposlenim zaključio Ugovor o radu broj 01-5297 od 05.07.2023 godine do kraja mandata, odnosno do 09.08.2025 godine.

Zaposleni je dana, 09.07.2024 godine podnio Zahtjev za razrješenje(ostavku) broj 01-4566 od 09.07.2024. godine, na osnovu čega je poslodavac donio Odluku o razrješenju broj 01-4569 od 09.07.2024. Godine kojom je zaposleni razriješen sa mjesta Generalnog direktora RTCG, na sopstveni zahtjev.

Radi nesmetanog rada RTCG, poslodavac je na sjednici Savjeta održanoj dana 09.07.2024 godine, na predlog Predsjednika Savjeta, većinom glasova prisutnih članova Savjeta donio Odluku o imenovanju VD Generalnog direktora br.01-4570 od 09.07.2024. godine kojom je za VD Generalnog direktora imenovan zaposleni Boris Raonić u periodu ne dužem od 6(šest) mjeseci odnosno do imenovanja Generalnog direktora po javnom konkursu.

Imajući u vidu navedeno,ugovorne strane su se sporazumjele u sljedećem :

ČLAN 1. UVODNE ODREDBE

1.1. Poslodavac i Zaposleni ovim pravnim poslom uređuju prava, obaveze i odgovornosti u vezi zasnivanja radnopravnog statusa Zaposlenog kod Poslodavca, u svemu saglasno relevantnoj pozitivnopravnoj regulativi, prema iskazanim potrebama procesa i organizacije rada Poslodavca, u skladu sa svim predviđenim zahtjevima konkretnog radnog mjesta s jedne strane i vještinama, radnom iskustvu, vrsti i stepenu stručne spremlje, odnosno nivou obrazovanja i zanimanju Zaposlenog s druge strane.

1.2. U djelu koji nije regulisan ovim ugovorom, neposredno se primjenjuje pojedinačni Kolektivni ugovor JP RTCG poslovne oznake 01-3416 od 25.05.2023. godine, a ako njega nema onda granski ili opšti kolektivni ugovor, pri čemu odredbe kolektivnih ugovora i ovog ugovora o radu ne mogu predviđati nepovoljnije uslove rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom.

1.3. Utvrđuje se apsolutna ništavost svih odredbi kolektivnih ugovora i ugovora o radu u onom dijelu koliko su njima, zaposlenom utvrđena manja prava i/ili nepovoljniji uslovi od minimuma prava i uslova utvrđenih zakonom.

1.4. Poslodavac neopozivo preuzima dužnost stroge implementacije principa zabrane neposredne i posredne diskriminacije, koja se ogleda u tome da Zaposlenog, ni pod kojim uslovima ne može stavljati u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica odnosno zaposlene u istoj ili sličnoj situaciji, zbog određenog svojstva, opredjeljenja ili uvjerenja, koja se naročito mogu ogledati, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, zdravstveno stanje, invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo, u skladu sa zakonom.

1.5. Zabrana diskriminacije iz prethodnog stava se može ogledati u pogledu obavljanje konkretnog posla, uslove rada i sva prava iz radnog odnosa, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja, napredovanja na poslu i otkaza ovog ugovora o radu.

1.6. Utvrđuje se i primjena načela zabrane uznemiravanja Zaposlenog u vidu audio i video nadzora koji ima za direktan ili indirektan cilj ili predstavlja povredu dostojanstva Zaposlenog ili koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće, neugodno, agresivno ili uvredljivo okruženje, a koje u biti predstavlja povredu dostojanstva sa istim ili sličnim afekcijama ili posledicama koje inače proizvode drugi oblici uznemiravanja, u skladu sa zakonom.

ČLAN 2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

2.1. Utvrđuje se zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme u mandatnom periodu, počev od 09.07.2024 godine, a najduže 6(šest) mjeseci.

2.2. Zaposleni posjeduje diplomu o stečenom VII stepenu stručne spreme VSS odnosno tom nivou klasifikacije obrazovanja.

2.3. Zaposleni ispunjava uslove predviđene u članu 35 Zakona.

2.4. Utvrđuje se da je Zaposleni predao poslodavcu originalne primjerke navedenih javnih isprava odnosno propisano sravnjene i ovjerene kopije tih dokumenata.

2.5. Zaposleni stupa na rad dana 09.07.2024 godine koji dan se presumira kao dan kada je Zaposleni stupio na rad.

2.6. Zaposleni u skladu sa posebnim zakonom kojim je to predviđeno, inicijalno zasniva radni odnos na radnom mjestu definisanom u članu 3 ovog Ugovora o radu, sa svim pravima obavezama i odgovornostima iz istog, a u skladu sa zakonom.

ČLAN 3. OPIS RADNOG MJESTA I MJESTO RADA

3.1. OPIS poslova zaposlenog je: "Zastupa i predstavlja RTCG. Organizuje i upravlja procesom rada i vodi poslovanje RTCG. Odgovoran je za poslovanje i zakonitost rada RTCG. Predlaže opšti akt o utvrđivanju programskih i profesionalnih standarda RTCG. Predlaže programska dokumenta RTCG predlaže opšti akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji RTCG. Predlaže planove rada RTCG. Podnosi izvještaj o radu i periodične i godišnje obračune RTCG. Podnosi finansijski izvještaj RTCG za prethodnu godinu. Imenuje i razrješava direktora RCG, direktora TVCG u skladu sa Zakonom. Realizuje odluke i zaključke Savjeta RTCG. Obavlja i druge poslove utvrđene Zakonom i Statutom RTCG sa dužnošću obavljanja poslova datog mjesta u svemu prema Zakonu.

3.2. Određuje se da će mjesto obavljanja poslova navedenog radnog mjesta biti u Podgorici, na adresi Bulevar Revolucije br.19.

ČLAN 4. PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENOG

4.1. Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, bezbjednost i zaštitu života i zdravlja na radu, pravo na stručno osposobljavanje i druga prava u skladu sa važećim propisima.

4.2. Zaposleni ima pravo da neposredno ili posredno preko predstavnika uzima učešće u pregovorima u vezi ili povodom zaključivanja kolektivnog ugovora, pravo na mirno rešavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o svim bitnim pitanjima iz oblasti rada i sa radnom tematikom u skladu sa Zakonom.

4.3. Zaposleni je dužan da odgovorno i savjesno obavlja sve povjerene poslove, da besprekorno poštuje organizaciju rada i poslovanja Poslodavca, da uredno ispunjava sve ugovorene i druge obaveze iz radnog odnosa.

4.4. Zaposleni će se prema Poslodavcu ponašati s poštovanjem i lojalno. Zaposleni je obavezan da sve podatke i saznanja do kojih dođe u poslovanju čuva kao poslovnu tajnu tokom cijelog perioda rada kod Poslodavca.

4.5. Zaposleni svemu odgovara poslodavcu za legalitet, kvalitet, pravilnost, blagovremenost i ukupnu uspješnost rada i izvršenja obaveza koje je preuzeo u skladu sa Zakonom i Statutom.

ČLAN 5. RADNO VRIJEME, ODMORI I ODSUSTVA

5.1. Zaposleni zasniva radni odnos na radnom mjestu u punom obimu odnosno punom radnom vremenu, pa je dužan da se pridržava utvrđenog radnog vremena od 40 časova nedeljno prema raspodjeli koje utvrdi poslodavac, kao i da prihvati sve izmjene u skladu sa potrebama procesa i organizacije rada u skladu sa zakonskim propisima. Utvrđuje se da Zaposleni obavlja poslove i radne zadatke u periodu od ponedjeljka do petka počev od 08.00h do 16.00h, uključujući 30 minuta odmora tokom tog perioda..

5.2. Zaposleni može obavljati povjerene poslove i duže od punog radnog vremena ali samo u smislu i granicama radnopravne ustanove prekovremenog rada koji rad ne može biti duži od 10 časova nedjeljno odnosno od ukupno 50 časova na nivou radne nedjelje.

5.3. Zaposleni ima pravo na odmor za svaku kalendarsku godinu, s tim što je dužan u zavisnosti od potreba RTCG da korišćenje odmora primjeri potrebama i interesima RTCG. Za slučaj neiskorišćenog godišnjeg odmora Zaposleni ima pravo na naknadu štete po osnovu neiskorišćenog prava na godišnji odmor samo i isključivo u slučaju prestanka radnog odnosa kod poslodavca, u skladu sa zakonom. Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada u skladu sa zakonom i opštim aktima RTCG.

5.3. Zaposleni je detaljno upoznat sa svim svojim pravima, pa i pravima u pogledu odmora u toku radnog vremena, dnevnog i godišnjeg odmora, sticanju, rasporedu i načinu korišćenja ovih odmora, kao i pravima na plaćeno i neplaćeno odsustvo u skladu sa zakonom i pojedinačnim Kolektivnim ugovorom kod Poslodavca.

ČLAN 6. ZAŠTITA NA RADU

6. 1. Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi kolektivno osiguranje od posljedica nesrećnog slučaja na poslu, profesionalnog oboljenja i rizika smrti kao posljedice povrede na radu i van rada (nezgode) ili profesionalnog oboljenja.

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

6. 3. Zaposleni ima pravo na zaštitu od zlostavljanja na radu(mobing)u skladu sa posebnim zakonom.

Član 7. ZARADA

7.1. Zarada zaposlenog se sastoji od: osnovne zarade, posebnog dijela zarade, dodataka na osnovnu zaradu i varijabilnog dijela zarade.

Osnovna zarada za puno radno vrijeme i standardni učinak, utvrđuje se množenjem koeficijenta složenosti posla na koji je Zaposleni raspoređen – 20.75 sa obračunskom vrijednosti koeficijenta, koji utvrđuje Vlada Crne Gore.

Posebni dio zarade obuhvata naknadu troškova toplog obroka i regresa, i u bruto iznosu, iznosi 70% obračunske vrijednosti koeficijenta iz stava 2 ovog člana.

Osnovna zarada zaposlenog se uvećava po osnovu minulog rada za svaku navršenu godinu radnog staža.

7.2. Zaposleni ima pravo na uvećanje zarade najviše do iznosa od dvije prosječne neto zarade u RTCG, zavisno od raspoloživih sredstava, u skladu sa Pravilnikom o dijelu zarade po osnovu ostvarenih rezultata rada, u skladu sa opštim aktom Poslodavca.

7.3 Poslodavac je neizostavno dužan da sa danom stupanja na rad prijavi zaposlenog na obavezno u skladu sa važećim propisima.

7.4. Zaposlenom pripadaju i sve ostale naknade zarade, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca.

7.5. Poslodavac je dužan da zaposlenom pri isplati svake zarade dostavi poseban pisani obračun mjesečne zarade. Zarada se isplaćuje najmanje jedanput mjesečno.

ČLAN 8. BENEFICIJE

8.1. Zaposleni ima pravo naknade za službena putovanja u zemlji i inostranstvu u iznosu normirane dnevnice i pravo na priznavanje svih dokumentovanih izdataka koji se odnose na putne troškove i poslovnu reprezentaciju. Rješenje o naknadi troškova za zaposlenog donosi Poslodavac.

8.2. Zaposleni ima pravo na: besplatno korišćenje službenog vozila, besplatno korišćenje službenog mobilnog telefona i osiguranje kao svi Zaposleni u RTCG i odgovarajuće stručno usavršavanje na teret RTCG.

ČLAN 9. SUKOB INTERESA

9.1. Tokom trajanja radnog odnosa, Zaposleni je obavezan da svoj puni radni potencijal stavi na raspolaganje Poslodavcu. Zaposleni ne smije da prekrši član 22 stav 1 tač. 1,2,3 i tač. 5 do 9 Zakona. Ograničenje iz stava 1 ovog člana odnose se i na okolnosti iz člana 39 zakona kojim se eksplicitno definišu razlozi za razrješenje kojima se inicira prestanak mandata.

ČLAN 10. POSEBNE RADNE OBAVEZE

Zaposleni se naročito obavezuje:

- Da radi u korist RTCG kao cjeline;
- Postupa sa dužnom pažnjom prilikom odlučivanja o svim bitnim pitanjima vezanim za poslovanje RTCG;
- Obezbjedi primjenu odgovarajućih mjera radi kontrole poslovanja i preuzimanja obaveza od strane RTCG;
- Koristi ovlašćenja samo u korist RTCG;
- Da ne koristi poverljive informacije RTCG radi sticanja lične dobiti;
- Da ne zloupotrebljava svoju funkciju i ne iskorišćava poslovne mogućnosti za zaključivanje vlastitih poslova;
- Prijavi Savjetu RTCG svaku korist ili privilegiju koju ima u RTCG.
- Predlaže Savjetu RTCG i sprovodi politiku koja dugoročnije omogućava razvoj RTCG i osigurava poslovanje sa većom profitabilnošću koje omogućava veći prihod na osnovu komercijalne djelatnosti.
- Da se sa Direktorom TVCG i Direktorom RCG stara o povećanju ugleda RTCG.
- Zaključuje ugovore sa trećim licima u okviru datih ovlašćenja od strane Savjeta RTCG, u skladu sa Statutom i zakonom.

ČLAN 11. POSEBNA OVLAŠĆENJA

U skladu sa ovlašćenjima utvrđenim zakonom i Statutom RTCG i drugim opštima aktima radi efikasnijeg djelovanja i ispunjavanja obaveza predviđenih prethodnim članom, Zaposleni je naročito ovlašćen da:

- neposredno sprovodi određene organizacione mjere i preduzima poslovne poteze radi postizanja povoljnijih i optimalnih poslovnih rezultata u datim konkretnim uslovima poslovanja,
- preduzima mjere za sprovođenje radne i tehnološke discipline,
- odlučuje o potrebi zasnivanja radnog odnosa zaposlenih, vrši izbor zaposlenih i odlučuje o rasporedu zaposlenih i druga prava i obaveze zaposlenih iz radnog odnosa u skladu sa zakonom opštima aktima društva odnosno pojedinačnog kolektivnog ugovora, a u skladu sa aktom o sistematizaciji RTCG.
- vrednuje i ocjenjuje doprinos radnika u ostvarivanju rezultata poslovanja i izvršavanja radnih zadataka u skladu sa posebnim aktom koji donosi Savjet RTCG.

ČLAN 12. RASKID UGOVORA I PRESTANAK MANDATA

12.1. Zaposleni može da otkáže ugovor o radu u pisanom obliku, u skladu sa Zakonom najmanje 30 dana prije datuma namjeravanog prestanka rada, u svemu na način i pod uslovima utvrđenim Zakonom.

12.2. Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje 30 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa (otkazni rok), u skladu sa Zakonom.

- 12.3. Izuzetno od stava 1 ovog člana, Poslodavac može da otkáže ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka, u skladu sa Zakonom.
- 12.4. Ako Zaposleni na zahtjev Poslodavca prestane da radi prije isteka otkaznog roka, ima pravo na naknadu zarade i ostala prava iz rada i po osnovu rada, kao da je radio do isteka otkaznog roka, ukoliko se Poslodavac i Zaposleni drugačije ne sporazumiju.
- 12.5. Ugovorne strane mogu raskinuti ovaj ugovor i sporazumno u pisanoj formi. U tom slučaju Zaposlenom pripadaju 6 (šest) njegovih ukupnih bruto mjesečnih zarada koje su prethodile mjesecu u kojem je zaključen sporazumni prestanak radnog odnosa.
- 12.6. Poslodavac je dužan da po isteku mandata, zaposlenog rasporedi na radno mjesto koje odgovara njegovom stepenu stručne spremlje znanju i sposobnostima u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca i opštim aktima poslodavca.
- 12.7. Poslodavac je dužan da, ukoliko zaposlenog razriješi prije isteka roka na koji je imenovan iz razloga iz člana 2 ovog Ugovora, istog rasporedi na radno mjesto koje odgovara njegovom stepenu stručne spremlje znanju i sposobnostima u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca i opštim aktima poslodavca.

Izuzetno od stava 12.7 ovog člana, poslodavac nije u obavezi da zaposlenog rasporedi na radno mjesto koje odgovara njegovom stepenu stručne spremlje znanju i sposobnostima ukoliko nastupe okolnosti iz člana 39 stav 1 tačka 2 i 3 Zakona.

ČLAN 13. ZAVRŠNE ODREDBE

- 13.1. Zaposleni izjavljuje da je prije potpisivanja ovog ugovora isti pažljivo pročitao i da je u potpunosti upoznat sa zaduženjima svog radnog mjesta i svim svojim pravima, obavezama i odgovornostima sadržanim u zakonskim propisima, kolektivnim ugovorima, Statutu, Aktu o sistematizaciji i drugim opštim aktima poslodavca.
- 13.2. Utvrđuje se da Zaposlenom prestaje radni odnos u slučajevima predviđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima poslodavca sa kojima je Zaposleni vjerodostojno i potpuno upoznat prilikom zaključenja ovog ugovora.
- 13.3. Ugovorne strane su saglasne da sve eventualne međusobne sporove rješavaju sporazumno u duhu dobrih poslovnih običaja i poslovnog morala, a ako ne postignu sporazum utvrđuje se stvarna nadležnost mjesno nadležnog suda u Podgorici.
- 13.4. Naknadni aneksi i pripadci ovog ugovora važiće samo ukoliko su potpisani od obje ugovorne strane, u skladu sa zakonom.
- 13.5. Ovaj ugovor se zaključuje u četiri istovjetna primjerka od kojih Poslodavac zadržava dva, a zaposleni jedan primjerak.
- Pročitano, protumačeno i u znak saglasnosti potpisano.

Zaposleni
Boris Raonić



Savjet RTCG
Predsjednik Savjeta
doc.dr Veselin Drljević



