ЗАПОЧЕТИ ПРЕГОВОРИ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА СА ПОСЛОВОДСТВОМ

Тема – повећање зарада

Извршни одбор Синдиката ПТТ Србије, на основу захтева са терена, упутио је позив генералном директору Јавног предузећа ПТТ саобраћаја „Србија" да се отпочну хитни преговори о стандарду и материјалном положају запослених у Пошти. Очито је све веће незадовољство радника, чланова нашег синдиката, првенствено због смањења реалне вредности зарада, док је у исто време дошло до повећања обима посла. Очекујемо разумевање и помоћ пословодства како би превазишли ова тешка времена и сачували Предузеће и запослене.

Позивом на преговоре, покренули смо механизме синдикалне борбе који би требало да доведу до побољшања материјалног и социјалног положаја запослених. Прва „рунда" преговора одржана је 11. фебруара. Са једне стране стола нашли су се заједно представници оба репрезентативна синдиката, док је са друге стране седео генерални директор Горан Ћирић са својим тимом.

Оба репрезентативна синдиката су изложили директору захтеве чланства и став нашег синдиката да је неопходно да се изнађе начин како би се зараде увећале. Господину Ћирићу и представницима пословодства је предочено да нисмо имали практично никакво значајније повећање зарада већ две године, али и да је нагло погоршање економских прилика у земљи негативно утицало на стандард радника Поште. У последње време, наиме, задесило нас је енормно повећање цена хране, енергената, услуга, а не треба заборавити ни пад курса динара. Све то заједно узроковало је да су плате поштанских радника, и поред тога што су номинално исте већ дуже време, практично умањене за 40 одсто.

Преговарачима са друге стране стола је замерено што се хвале пословним успесима и то само због чињенице да ти успеси и све већи обим посла нису били праћени адекватном надокнадом запосленима. Свесни смо ми постојеће кризе и тога да не живимо у држави у којој влада благостање, знамо и стање на рачуну Предузећа и какве су могућности, али нам ситуација у којој се радници налазе налаже да покушамо и оно што на први поглед изгледа немогуће.

Преговори са пословодством: Повећање зарада је била главна тема

Пренели смо генералном директору шта о свему томе мисле запослени. Рекли смо му да осећамо да је стрпљење радника при крају и то не само због стања у Пошти већ и због укупног стања у српској привреди, због катастрофалне политике цена и криминала и корупције на сваком кораку. Наш је захтев да се уозбиљимо и искрено учинимо додатни напор како би се материјални положај запослених поправио. Радници Поште то заслужују својим залагањем и односом према Пошти и поред чињенице да нису адекватно плаћени за свој рад.

Сигурни смо да постоји много позиција за уштеде, унутрашње прерасподеле и помоћ државе како би остварили тај циљ. Предузеће и држава морају да покажу разумевање за чињеницу да се са овом платом више не може достојанствено живети.

Пратимо и дешавања на синдикалној сцени Србије, што ће имати утицаја и на дешавања у нашем Предузећу. Сада нам је потребно јединство међу нама и са колегама из другог репрезентативног синдиката. Није време за нереална обећања и доказивање ко је већи синдикалац, као ни за додворавање радницима, веће је време да се доследним и личним залагањем изборимо за резултат.

Генерални директор и његов тим су прихватили наше аргументе и сагласили се да време у коме живимо и целокупно стање у привреди има утицаја на све нас. Изразили су разумевање за положај наших радника, али и резерву у погледу могућности за значајније повећање зарада. Синдикатима је предложено да се у року од седам дана поново одрже преговори, а да до тада стручне службе Предузећа изанализирају све позиције и преложе начин за увећање зарада.

Синдикати ће са своје стране дати прелоге о томе где виде потенцијалне резерве и начин да се обезбеде средства за увећање масе зарада.

Наставак преговора следи, а о њиховом току ћете се информисати у билтенима и на сајту нашег синдиката.

ПОЛОЖЕН КАМЕН ТЕМЕЉАЦ ЗА ГЛАВНИ ПОШТАНСКИ ЦЕНТАР „БЕОГРАД"

ПОШТАРИ КОНАЧНО ДОБИЈАЈУ СВОЈУ КУЋУ

У Београду се гради пословно-производни објекат површине од око 28.000 м2, који ће бити чвориште аутоматске прераде поштанских пошиљака у Републици. Водећи рачуна о равномерном регионалном развоју, паралело креће градња ГПЦ-а „Нови Сад", који ће бити на локацији садашњег Аутосервиса, док ће се у Нишу радити детаљна адаптација зграде ГПЦ „Ниш".

Камен темељац за изградњу Главног поштанског центра „Београд" у Угриновачкој улици у Земуну, коначно је положен крајем прошле године, тако да српски поштари коначно могу да предвиде крај изградње поштанског „Скадра на Бојани". Одлука о изградњи тог значајног објекта за Пошту Србије донета још 1971. године, али се тај пројекат тек сад реализује. Разлози су пре свега политички, јер су се руководства смењивала и свако је доносио неки свој, нови концепт.

Пошта, на жалост не послује на основним тржишним принципима јер је не води струка већ политика, а како су избори били чести, тако су мењана и руководства наше компаније а самим тим и концепције. У најбољем случају „вртели" смо се у четворогодишњим циклусима што је било недовољно да се закорачи у овај велики и дугорочни пројекат. Све у свему, осим Албаније, Србија је остала једина земља у Европи која нема аутоматизовану прераду поштанских пошиљака.

Синдикална тема

Наш синдикат се овом темом бавио годинама и то, пре свега, због лоших услова рада у постојећим поштанским центрима. Посебно је тешко стање у београдском ГПЦ-у где услови за нормалан рад практично и не постоје. Ствари се додатно компликују у току зиме јер се највећи део посла обавља на отвореном простору. Поред тога, додатну опасност представља и чињеница да је доминантно заступљен мануелни рад па су честе повреде запослених.

Из пројекта: Главни поштански центар „Београд"

Ово су само неки од разлога да се радујемо почетку изградње поштанских центара и увођењу аутоматске обраде пошиљака у наш систем.

Ипак, размишљамо унапред и постављамо питање шта ће се десити са радницима садашњих поштанских центара када се рад са пошиљкама аутоматизује. Искуства поштанских управа из окружења, које су давно пре нас аутоматизовале свој рад, говоре нам да је свуда дошло до значајног смањења броја запослених и да су посебно на удару били старији радници који нису могли да прихвате нова знања и технологије.

Примера ради, једна машина за сортирање стандардних писмоносних пошиљака за један сат рада обради између 45 и 60 хиљада пошиљака, а потребан је само један радник за њено основно функционисање, па смо с правом забринути. Ово ће бити тема којом ћемо се бавити у наредном периоду и свакако да нећемо дозволити да радници остану незаштићени у процесу преласка на нови систем рада.

Статистика

Пошта Србије у просеку дневно обради око милион поштанских пошиљака, од чега више од 98 одсто чине писмоносне пошиљке. Предвиђено је да се аутоматизовано сортирање стандардних пошиљака врши за 3486 праваца сортирања. Сортирање пошиљака до нивоа рејона вршиће се у београдском ГПЦ-у за све поште које имају четири и више рејона (укупно 1336 реона), док ће се за остале, сортирање вршити до нивоа поште (451 објекат ЈПМ).

Креће се из Београда

Главни поштански центар „Београд" простираће се на земљишту површине 5,7 ha, у Улици Угриновачка бб, Општина Земун. Локација ГПЦ „Београд" налази се на ободу

спољног саобраћајног прстена Града Београда, уз Аутопутеве Е-70 и Е-75, који су саставни део европског Коридора 10.

Главни поштански центар „Београд", укупне површине око 28 000 m2, обухвата више објеката, од којих је потребно издвојити халу за производњу (аутоматизовано сортирање пошиљака, хибридна пошта, постекспрес, бизнис сервис, прерада писама и пакета у међународном саобраћају) и управни део зграде. У објекте ће бити инсталирана најсавременија опрема помоћу које ће бити у потпуности аутоматизована обрада пошиљки и створени услови рада примерени 21. веку, а грађанима ће бити пружане квалитетније услуге.

Камен темељац су положили премијер Србије Мирко Цветковић, градоначелник Београда Драган Ђилас и генерални директор Јавног предузећа ПТТ саобраћаја „Србија" Горан Ћирић, док је Његова светост Патријарх српски господин Иринеј обавио чин освећења темеља објекта.

Нови Сад: Нови центри ће имати препознатљив изглед

У Нишу ће се радити детаљна адаптација зграде ГПЦ-а

Сам састав делегације јасно говори о важности читавог пројекта за Пошту, али и за читаву заједницу.

Шта следи

Према усвојеној стратегији и плановима у марту ове године се очекује избор добављача опреме, док је завршетак радова и сама уградња машина предвиђено за март 2012-те. Потпуна имплементација и прелазак на нови систем рада се очекује до краја те године.

Према речима људи који воде овај пројекат, од пресудне је важности и да се сви запослени активно укључе у ову важну поштанску причу, јер нас чека и низ промена и припрема, како интерних тако и екстерних. Није довољно само направити зграду и купити машине. Мора постојати боља организованост унутар система, мора се радити на унапређењу оперативних процеса, спровести обуке и очувати посао за све раднике. Истовремено, следи нам тесна сарадња са корисницима – они од нас треба да чују и разумеју које им то предности доноси аутоматизација, зашто је важно да користе стандардизоване пошиљке, да их правилно адресују, да упишу ПАК.

Гради домаћа привреда

Пошто је свима позната пословна оријентација Поште Србије да се ослањамо на домаћу привреду, пројектовање објеката је поверено угледној компанији „Машинопројект КОПРИНГ", док ће радове на ГПЦ „Београд" изводити конзорцијум у чијем су саставу „Интер-коп Шабац" и „Термоинжењеринг" из Београда.

Паралелно, тим који ради на техничко-технолошкој концепцији предложиће у међувремену које машине треба да се набаве. Досад су имали прилике да се упознају са најсавременијом опремом за аутоматску прераду писама, тисковина, пакета и робе, коју су презентовали заинтересовани европски и светски произвођачи: Bowe Bell Howell, Elsag, NEC, Pitney Bowes, Siemens, Solystic, Toshiba, VanDerLande. Заједничке карактеристике свих понуђача су дугогодишње искуство у производњи опреме и решења за аутоматску прераду пошиљака.

На крају треба рећи да сви заједно имамо право да се радујемо, јер смо сведоци почетка преображаја поштанске индустрије у Србији. ГПЦ значи бољитак за све наше запослене, за државу као нашег власника, али и за кориснике наших услуга.

ПОШТАРОВ ИНТЕРВЈУ

АЛЕКСАНДАР ПАВЛОВИЋ, ПРЕДСЕДНИК СИНДИКАТА ПТТ СРБИЈЕ

Живим за дан када ће се синдикална сцена искрено ујединити

„Мора се доста радити на поправљању стандарда запослених, јер само задовољан радник може дати пун допринос и бити ослонац система. Уважавајући све изазове и тешкоће који нас очекују у наредном периоду, дубоко сам уверен да са оваквим кадровским потенцијалом, уз испуњење стратешких планова, Пошта Србије и те како има перспективу. Запослени су највећи капитал и богатство овог система" – посебно је истакао у разговору за наш лист председник Александар Павловић

Синдикални приоритети, без обзира на време и место, увек су познати: очување радних места и побољшање стандарда и услова рада запослених. То је нешто испод чега се не може ићи, а све остало је надградња која битно зависи од много других чинилаца. То што привредни и социјални амбијент Србије и окружења у многоме сужава могућности деловања, не значи да ту треба стати. Што се тиче приоритета Синдиката ПТТ Србије у 2011. години када остајемо по први пут без „власништва" над Телекомом, то је свакако хватање у коштац са чињеницама које тај догађај носи сам по себи, а то је рад на терену како бисмо запосленима предочили ситуацију да у наредном периоду треба доказати да је Пошта самоодржив систем. То ће изискивати доста рада, радне дисциплине, нових послова и услуга, промене неких годинама устаљених навика. Али све те жртве оправдавају циљ, а то је обезбеђивање егзистенције за 15.000 запослених. Немам дилему да ћемо заједно у томе и успети – истиче у одговору на питање „Поштара" о томе шта су приоритети Синдиката ПТТ Србије у 2011. години председник нашег синдиката Александар Павловић.

Успешно сте завршили колективно преговарање, што је крајем 2010 године добило високе оцене запослених у Пошти. Шта је на вас оставило посебан утисак?

Делим мишљење да је урађен добар и квалитетан посао. У преговарачком тиму за колективно преговарање сам дуго и ово је трећи Колективни уговор, уз још три анекса која сам потписао, али мислим да је процес овог колективног преговарања текао доста зрелије и озбиљније него претходни. Ту пре свега мислим на аргументован и конструктиван приступ, како у првом делу преговора са тимом пословодства, тако и, рекао бих нарочито, у заједничком наступу тима Поште према тиму министарстава , тј. Владе Србије. Аргументи су били основ свих дискусија и целокупних преговора, па се вероватно и због тога ствара привид код неких наших синдикалних колега да је можда могло и боље. Онај ко се буде фокусирао само на један или два члана у овом Колективног уговору, може му се учинити да је могло боље, али напомињем да је КУ јако значајан и комплексан акт, и да се као такав мора и посматрати и доносити у целини. Некада је потребно посегнути и за неким компромисом у циљу подизања квалитета, мада наглашавам да је компромиса овог пута било мање него икада. Прихваћени смо као квалитетан и респектабилан преговарач, и то је дало озбиљност целом процесу преговарања. Неозбиљно би било не истаћи и коректност другог дела преговарачког тима, нарочито тима пословодства, који је овим преговорима приступио

јако одговорно и озбиљно. И даље је ово један од бољих Колективних уговора, како у поштанском, тако и у синдикалном окружењу.

Фонд солидарности нашег Синдиката ради пуном паром. Колико је наших чланова затражило и добило помоћ током 2010. године и о којим се бољкама ту највише ради?

Фонд солидарности нашег Синдиката је институција на коју смо јако поносни. Друга је ствар што бисмо били срећнији да средства из тог фонда можемо усмерити за лепше ствари него што су болести и помоћи из тог домена. Али, када је социјална и здравствена карта наших чланова таква каква јесте, онда су помоћи те врсте и те како драгоцене.

Ако поред помоћи у лечењу, плаћању лекова и помагала, као и плаћању специјалистичких прегледа, треба издвојити најчешће тешке болести, са жаљењем могу рећи да су то дијабетес мелитис, инфарктна стања и разни карциноми, најчешће дојке. То само говори да су запослени доста нарушеног здравља, што је добрим делом последица стресног посла и лоших услова рада. То је разлог да и даље вршимо притисак на пословодство да позиције у буџету које се односе на лечење и превентивну рехабилитацију не смеју трпети никакве корекције, односно рестрикције у буџету.

У 2010. години помоћ од нашег Фонда солидарности је затражило 2.134 чланова синдиката и том приликом им је додељено по разним основама 16.557.233,18 динара.

На жалост, у нашој највећој синдикалној организацији, уочили смо неправилности у вези са коришћењем средстава Фонда, али смо одмах реаговали и спречили даље злоупотребе. Први пут, за време мог мандата, посегнули смо за најтежом казном коју прописује наш Статут и искључили смо двојицу наших активиста. Појачаћемо контролу и учинити све да сачувамо Фонд и да га заштитимо од злонамерних људи.

Суровост елементарних непогода и дубока људска солидарност

Брзо сте реаговали након потреса у Краљеву и поплава у Подрињу. То улива поверење у наш Синдикат.

И то је, нажалост, сурова реалност. У ситуацији када Србија пролази кроз најтежи период у новијој историји, а то је период приватизације у ери глобализације, елементарне непогоде у Краљеву и Подрињу су ситуације које људе доводе на руб егзистенције и опстанка. Ми смо реаговали онако како сматрамо да треба реаговати у сличним ситуацијама, у складу са нашим актима и финансијским могућностима. Том приликом смо за све наше угрожене чланове (51 наш члан у Краљеву и 4 члана у Љубовији) обезбедили једнократну помоћ у висини 20.000 динара по члану. Такође смо, заједно са пословодством, обишли те људе и из фондова предузећа им је уплаћена знатна материјална помоћ. За двоје запослених у Краљеву, чије су куће највише страдале у земљотресу, обезбеђене су монтажне куће и њихова изградња је при крају. Верујем да, између осталог, и такве активности опредељују ниво поверења у наш синдикат, али верујте да не желимо ту врсту популарности, већ желимо да кроз редовне активности на терену, у компанији, министарствима, Влади, поверење које већ евидентно имамо, учврстимо и оправдамо.

Протести у Крушевцу, Бору и Новом Саду, поводом измена пензијског закона, подсетили су јавност на синдикалну моћ. Има ли наде за јединствени наступ синдиката на нашој доста компликованој и суморној политичкој сцени?

На жалост, мислим да је то још увек на нивоу теорије. То не значи да се синдикална сцена не политизује, напротив. Мислим да синдикати који имају никада доказану репрезентативност и снагу већ дуго не само да кокетирају са политиком, већ од ње и зависе и из ње црпе „снагу". Са друге стране, Конфедерацију слободних синдиката (КСС) чији смо оснивачи и својеврстан стожер (заједно са синдикатима Телекома, ЕПС-а, СФОСА и других слободних синдиката), успели смо да сачувамо од директних утицаја политике. Не кажем да није било притисака, али за сада успевамо да се одупремо. Ако се Ваше питање односи на то да ли постоји могућност да се синдикални покрет заједничким наступом промовише у политици, мислим да је ту ситуација још компликованија. Мислим да је тзв. „лидерска болест" од које болују многи синдикални прваци, (ма колико то деловало неозбиљно), непремостива препрека. Када није могло бити компромиса у синдикалном деловању, где је обичном смртнику несхватљив тај огроман антагонизам синдиката који би требали да стреме ка истом циљу, како ће га бити у политици, где је сваки члан синдиката засебно политичко биће. Постоје синдикати по Европи који су састављени од политичких фракција, и као такви добро функционишу, али за то је потребно искуство у демократији и другачијем привредном амбијенту од оног у коме смо ми живели и живимо. Сведоци смо све учесталијег присуства синдикалних делегација на партијским конгресима, скупштинама и промоцијама. Политика је уочила да је СИНДИКАТ потенцијал и снага, још само да то схвате и синдикалци, и да то материјализују, али у оквиру синдикалне борбе.

Одлична позиција у Конфедерацији слободних синдиката

Наш синдикат је високо котиран у раду Конфедерације слободних синдиката. Да ли је то можда знак будућег синдикалног јединства?

Наш превасходни циљ у КСС-у је да најзад добијемо репрезентативност на републичком нивоу, коју смо доказали у отвореном поступку, са око 200.000 чланова. На тај начин бисмо легално могли да износимо ставове и предлоге на институционалном нивоу, у оквиру СЕС-а, седница Владе, округлих столова, итд. Тако би до изражаја дошле иницијативе, идеје и предлози које за сада тешко пласирамо због опструкције „великих" синдиката и медијске, да не кажем блокаде, али бар незаинтересованости. Живим за дан када ће се синдикална сцена искрено ујединити, али мислим да ћу бити ускраћен за то задовољство, бар за време мог активног бављења синдикатом.

Прошле године сте по трећи пут заредом изабрани за председника. То је свакако велико признање и потврда да је добар резултат најбоља изборна препорука. Јесу ли оствариви циљеви Вашег програма?

И ја то доживљавам као неку врсту признања за „минули рад". Без лажне скромности, сматрам да је у претходна два мандата урађено доста, уз констатацију да је веро-

ватно могло и више, али исто тако са уверењем да сам радио из најбоље намере онако како сам сматрао да треба. Понудио сам чланству на избор првенствено своје искуство, континуитет у раду и резултате рада у претходном периоду и они су то оценили као задовољавајуће и поверили ми још један мандат. Многе ствари не зависе само од првог човека, често је то колективна одлука, као што је чињеница да је синдикални посао у највећем делу тимски посао, и ко то не схвати има проблем. Било је периода када и у нашем Синдикату није све одисало хармонијом, али је задовољство тим и веће када из једне такве дисхармоније извучете квалитетну одлуку. Оно што је већ сада евидентно, то је да је најновијим корекцијама Статута дефинисана организациона структура Синдиката, Извршни одбор је добио значајнију улогу и то већ даје одређене резултате. Дефинитивно, по општој оцени, наш Синдикат је израстао у један врло озбиљан, одлучан и јако респектабилан синдикат на свим нивоима. То је и јако добра полазна основа за остваривање програмских циљева, како мојих тако и Синдиката у целини.

Како оцењујете домете стимулативног одласка запослених из Поште?

Стимулативни одлазак је јако добар вид консолидовања броја запослених у великим системима какав је и Пошта. То што крајњи резултати тог програма некада одступе од очекиваног и планираног, је проблем друге врсте. С обзиром на то да сам учествовао у раду свих пет комисија до сада, могу рећи да пуно пута резултати не буду у оквиру очекиваних. Мада се у старту дефинишу циљне групе, никада до сада нисмо успели да анимирамо довољан број запослених из тих група. Делом је законска регулатива та која не дозвољава дискриминацију у смислу дефинисања група које не могу конкурисати на конкурс, а са друге стране, пријављују се људи у пуној снази и са мало година стажа.

Уколико буде још сличних програма, инсистираћемо да он важи само за строго дефинисане групе запослених, па по цену и слабијег одзива. Оно што је такође битно да би све то имало икаквог смисла, јесте строга контрола запошљавања уз активирање унутрашњих кадровских резерви, на чему ћемо такође инсистирати. За крај, да резимирамо: резултати стимулативног одласка свакако постоје, али су испод очекиваних.

Колико је приметан утицај нашег синдиката на рад Управног одбора Јавног предузећа ПТТ саобраћаја „Србија"?

Ако ме питате да ли постоји евидентан утицај синдиката, са акцентом на Синдикат ПТТ Србије, могу одговорно рећи да он и те како постоји. С обзиром на то да поред присуства члана Управног одбора из наших редова са правом гласа (г. Славко Топалов), седницама присуствује, са правом дискусије, и председник Синдиката (или лице које он овласти), то седницима у већини случајева даје и социјално-синдикално одговоран печат. Дискусије су углавном аргументоване и конструктивне и надам се да дају допринос квалитету одлука. Ако ме пак питате колико је приметан тај утицај, волео бих да то чујем од Вас, јер та врста оцене је на чланству и запосленима.

Добра сарадња је најбољи пут до успеха

Како сарађујете са генералним директором Поште Гораном Ћирићем?

Као човек који је дуго на овом месту, од почетка свог председничког мандата заступам тезу да је сарадња између синдиката и менаџмента неопходна за добро функционисање система. При томе мислим на коректну сарадњу, у интересу и запослених и компаније. То, наравно, подразумева сарадњу у строго дефинисаним оквирима. Ту нема места нити „сервилном" понашању синдиката, нити „анархистичном" понашању пословодства. Синергетско деловање на проблеме је опробани, готово непогрешиви рецепт за решавање проблема. Што се тиче моје личне сарадње, сматрам да је била коректна са свим досадашњим генералним директорима. То је случај и са господином Ћирићем, мада је време и пословни амбијент такав да слободно могу рећи да је та сарадња најконкретнија и најкоректнија до сада.

Да ли је сарадња са Синдикатом ПТТ „Независност" на обострано задовољство?

Да ли је задовољство обострано не знам, али што се мене тиче мислим да је сарадња јако коректна. При томе мислим на сарадњу врха два синдиката и моју сарадњу са госпођом Снежаном Марковић. Што се пак терена тиче, тамо је ситуација „шарена" и не би се могла назвати сјајном. Вероватно је разлог за те две различите платформе у значају међусобне сарадње, јер је на највишем нивоу сарадња репрезентативних синдиката готово неопходна, нарочито приликом доношења најбитнијих аката (Колективни уговор, систематизација, план пословања, стратешке инвестиционе одлуке, разни споразуми и правилници итд). На терену се пак проблеми локалног карактера доста теже решавају, увек се вагају односи послодавца према једном и другом синдикату, који „лидер" ужива већи ауторитет код директора и запослених и томе слично. Готово увек се, после бурних реакција, нађе компромисно решење, али та врста лидерства остаје за неку другу прилику. Ауторитетом врха синдиката се те ситуације превазилазе – и идемо даље.

Били сте у посети поштанским синдикатима у Немачкој, Грчкој, Турској, Хрватској, Словенији, Мађарској... Колико су, у целини посматрано, они испред нас, а посебно у остваривању синдикалних захтева?

Обишао сам током ових година доста поштанских управа и синдикалних централа и стекао увид у ниво развијености, како компанија тако и синдиката. Што се по-

штанских управа тиче, вероватно ћете се изненадити, али разлике нису драстичне. Односно, разлике су на нивоу развијености привреда држава тих земаља. Једини наш хендикеп, поред привредног развоја земље, јесте недостатак модерног логистичко – сортирног поштанског центра. Богу хвала, најзад је отпочела и реализација тог пројекта, постављен је камен темељац ГПЦ –а у Београду и у том пакету је и проширење центара у Новом Саду и Нишу. То ће битно поправити услове рада запослених како у центрима тако и у достави, побољшати ниво квалитета наших услуга и испунити европске стандарде.

Оно по чему смо, на наше велико изненађење, изнад већине поштанских управа у окружењу, то је ниво нових савремених услуга и примена нових сервиса (САП, ТИС, ПАК, трекентрејс, уговорне поште, платни промет, биометријска документа на шалтерима, франшизинг итд). Делегације страних поштанских управа остају затечене када се суоче са тим чињеницама и не ретко тешка срца признају да смо у многим сегментима стратешког развоја далеко изнад њих (Словенија, Хрватска, Румунија, Бугарска, Мађарска итд). На ту чињеницу и ми често занемимо. Али – то је тако. Запосленима је основни репер за успешност зарада, по којој смо још увек иза њих, али и то ће временом доћи на своје место.

Што се пак синдиката тиче, мислим да ту не заостајемо пуно. Морамо при томе узети у обзир политички и привредни амбијент тих земаља, јер већина њих има дугогодишње искуство стицано на политичким и синдикалним превирањима. Јер, тешко је поредити се са синдикатима који егзистирају у колевци демократије (Грчка) или бастионима неолибералног капитализма (Немачка, Италија, Француска). Дугогодишња борба радничке класе је код генерација усадио тај бунтовно-борбени став према проблему. Тако је, рецимо, могуће да Француска са само 9 одсто синдикално организованог радништва блокира земљу месец дана. Ми опет имамо преко 70 одсто синдикално организованог радништва, а на протест се одазове јако мали број њих. Не постоји довољна свест о проблему. Е, то је разлог, како сам већ раније рекао,

зашто смо као Синдикат изабрали другачији приступ решавању проблема – суочавањем аргумената, не искључујући ни једног момента ни штрајк, уколико се за њим укаже потреба. Упоређујући синдикате у окружењу, мислим да смо, и организационо и практично, у много чему чак и испред њих.

Инвестиције обећавају боље дане

Како гледате на будућност Поште Србије?

Инвестициони циклус у који је Пошта Србије кренула обећава боље дане. При томе мислим на изградњу ГПЦ-а, полагање оптике дуж железничког коридора, издавање биометријских докумената и личних исправа на шалтерима пошта, платни промет, нове услуге електронских комуникација и др. Наш задатак, као водећег синдиката, је да сачувамо радна места запосленима и да се изборимо за што боље услове рада, са посебним акцентом на зараде. Једно без другога не може, тако да је јасно да само са новим пословима, новим услугама и још више рада можемо опстати на овом релативно малом тржишту. Мора се доста радити на поправљању стандарда запослених, јер само задовољан радник може дати пун допринос и бити ослонац система. Уважавајући све изазове и тешкоће који нас очекују у наредном периоду, дубоко сам уверен да са оваквим кадровским потенцијалом, уз испуњење стратешких планова, Пошта Србије и те како има перспективу. Ипак су запослени највећи капитал и богатство овог система.

Хоће ли се и кад, по Вашем мишљењу, боље живети у Србији?

Оног момента када се будем двоумио око одговора на ово питање, ја сигурно нећу бити синдикални активиста. Наравно да верујем да ће се у Србији боље живети, то просто морамо обезбедити бар нашој деци. Ситуација је јако тешка и сматрам да је основни проблем у томе што привреда готово и да не постоји. Привреда, која мора бити стожер и генератор развоја земље, накарадном приватизацијом је готово уништена. Дошло се у ситуацију да су јавна предузећа готово једини извори прихода који држави обезбеђују егзистенцију. Не може се развој и просперитет државе базирати на империји трговинских ланаца и компанијама из делокруга услужних делатности. То може егзистирати у високо развијеном потрошачком друштву, што ми свакако нисмо. Та потрошачка друштва потрошачку моћ црпе из базичне, јаке привреде. Тек када раст БДП-а буде призвод привредног раста, онда се може очекивати и бољи живот у Србији. Јер, ни европска иницијатива, ни чланство у ЕУ, неће сами по себи донети бољитак ако нема производње која се може пласирати у Европу и свет. Што се тиче увоза из Европе, тога нам је преко главе. Када ће се доћи на тај ниво живота стварно не бих да лицитирам, али свакако прижељкујем и надам се да је тај дан релативно близу.

М. Б. – Б. С.

СВЕ УЧЕСТАЛИЈИ ОРУЖАНИ НАПАДИ НА НАШЕ ОБЈЕКТЕ

Безбедност мора имати приоритет

Забринути за безбедност наших запослених, а након све учесталијих оружаних напада на наше објекте, алармирали смо надлежне да се додатно ангажују како би се степен безбедности подигао на виши ниво.

Свесни смо да Пошта Србије активно ради на овом питању и да је остварена добра сарадња са Министарством унутрашњих послова, али сматрамо да се мора учинити још више како би безбедност запослених била боља. Потребно је и да држава, преко својих институција (полиција, правосуђе, законодавство...), учини много више него до сада како би се укупно безбедносно стање подигло на виши ниво.

Одбор за безбедност и здравље на раду посветио је посебну пажњу овој теми и активно се укључио у реализацију захтева радника са терена и нашег синдиката. Одбор се посебно обратио генералном директору са следећим захтевима:

1. Хитно предузети мере за додатним обезбеђивањем објеката, увођењем савремених система техничке заштите (камере са бољом резолуцијом, спољашње камере на улазу у поште, боље осветљење испред пошта, електричне магнетне браве итд.) и у ту сврху обезбедити потребна финансијска средства за набавку.

2. Изнаћи нова решења за типизацију шалтерских пултова, у складу са безбедносним захтевима, а нарочито у погледу висина стакла на пултовима ради онемогућавања лаког прескакања од стране пљачкаша.

4. Обезбедити материјална средства за наставак антистрес програма у виду семинара.

5. У складу са безбедносном проценом и ризиком, у угроженим објектима ангажовати искусне раднике обезбеђења који су обучени и истренирани за реаговање у инцидентним ситуацијама.

6. Спровести програм едукације свих запослених за понашање у случају разбојништва–пљачке, у складу са донетим упутствима и процедурама (у оквиру обуке спровести симулације пљачке).

7. Признати повреду на раду и исплатити накнаду за боловање у висини од 100 одсто свим запосленима који су на боловању због доживљеног стреса у току пљачке. Иницијативу упутити Комисији за колективно преговарање.

8. Договорити се са МУП-ом о појачаним контролама објеката, посебно на почетку и на крају радног времена, а нарочито у периоду исплате пензија.

10. Предузети мере како би се испоштовале мере безбедности – пре свега закључавање врата благајни. Том приликом обезбедити да услови рада у благајнама буду адекватни – омогућити вентилацију и набавити довољан број клима уређаја.

11. Предузети мере како би се због безбедности, као и осигурања новца, строго примењивало Технолошко упутство о благајничком максимуму.

12. Предузети активности да се што пре изврши поступак набавке GPS уређаја за поштанске торбе, у циљу веће безбедности достављача и новца.

13. Размотрити могућност да се приликом прављења организације рада у јединицама поштанске мреже у смену распореди најмање један мушкарац, а нарочито у поштама у којима је већ било пљачки и разбојништва.

Надлежни у предузећу су подржали све наше захтеве и обезбеђена су средства за њихово спровођење. Дато нам је чврсто обећање да ће се питању безбедности запослених посветити посебна пажња у наредном периоду. Остаје нам да испратимо конкретну реализацију договора.

Жандармерија чува поште

После серије напада на наше објекте држава ће ангажовати Жандармерију која ће, заједно са полицијом, патролирати у близини пошта и банака и помагати у акцијама потера и хапшења разбојника.

Како сазнајемо у МУП-у, полицијске станице у свим београдским општинама добиће појачања како би се што ефикасније кренуло у борбу против пљачкаша.

Професионалци из полиције упозоравају да се пљачкашима не пружа отпор јер су разбојници добро наоружани и спремни на све. Наши радници су добили упутства о понашању у случају оружаног напада и заиста је преко потребно да она буду испоштована јер нам је најбитније да не дође до људских жртава.

Како кажу у полицији, посебан проблем им стварају пљачкаши који у разбојништво крећу због нагомиланих дугова и материјалних проблема. То су, у главном, обични људи без полицијског досијеа, нису насилни али им је тешко ући у траг класичним полицијским методама истраге. Са друге стране, постоји група професионалаца који су веома опасни и сурови током напада и не треба им се никако супростављати.

Искрено се надамо да ће ови кораци полиције дати резултате јер сви показатељи говоре о наглом порасту броја напада на раднике Поште и њене објекте.

ИНИЦИЈАТИВА СИНДИКАТА ПТТ СРБИЈЕ

Акције Телекома одмах!

На почетку, ипак, кратко подсећање. До 2008. године, по тада важећим законским решењима, ми нисмо имали право на поделу бесплатних акција и запослени у јавном сектору практично су били грађани другог реда. Подсећамо вас да су синдикати који делују у јавним предузећима у два наврата сакупили преко милион потписа грађана.То је Синдикат ПТТ Србије, који је једини у оквиру Поште водио ову акцију, коштало доста времена и новца.

Уследили су преговори, али и штрајкови, што је на крају резултирало прихватањем већине синдикалних захтева. Одговорност синдикалног руководства је у поменутим преговорима била велика. Нису нам прихваћени сви захтеви, знамо да су многи очекивали више, али требало је донети одлуку, а рачуница је показала да Закон који је усвојен представља солидну основу и избалансирану меру између жеља и могућности.

Дешавања у наредном периоду

Оно што највише интересује наше чланове је шта нас очекује у периоду који долази и када ће и како доћи у посед хартија од вредности – акција Телекома.

Као што знате, завршен је поступак процене тржишне вредности укупног капитала компаније „Телеком Србија" а. д. и компанија је процењена на 2,43 милијарде евра. Влада Србије је расписала тендер за продају 51 одсто акција друштва и то по цени не мањој од 1,4 милијарде евра (за 51 одсто акција), што нама гарантује приближно 200 евра по години стажа.

Према одлуци владе, на запослене и бивше запослене (има нас укупно 35752) биће пренето 6,52 одсто акција друштва, што би у новцу износило око 150 милиона евра.

Након продаје државног пакета акција Телекома Србија победнику на будућем тендеру, очекујемо пренос акција са збирног рачуна код Централног регистра хартија од вредности на наше личне рачуне.

Трговање акцијама на организованом тржишту – Београдској берзи започеће по претварању Телекома из затвореног у отворено АД.

Приватизација можда не успе

Према изменама Закона о праву на бесплатне акције дата нам је могућност да дођемо у посед акција Телекома и пре приватизације. Ово је посебно битно сада, имајући у виду чињеницу шта се дешава и у ком правцу иде најављена продаја тог Предузећа. Постоји реална могућност да приватизација не успе, што би за државу и све грађане било можда најбоље решење, али би радници Поште били додатно оштећени. Наиме, већ је дошло до власничке трансформације и на груб начин, без адекватне надокнаде, Пошта је под политичким притиском пренела свој удео у власништву Телекома на државу.

Наше активности су усмерене ка надлежним министарствима и сигурни смо да не постоје законске препреке да се изврши пренос акција на наше индивидуалне рачуне.

Ми би смо на тај начин постали власници акција и пре приватизације и продаје. То не би радницима дало могућност аутоматског повлачења новчаних средстава и продаје појединачних акција, али би отворило могућност управљања пословањем Телекома кроз Удружења акционара и остваривање права на појединачне дивиденде. Оног момента када се Телеком приватизује и када купац плати ту трансакцију, власници акција добијају могућност да акције и уновче.

СТИЖУ УНИФОРМЕ, МОПЕДИ, ЦИПЕЛЕ...

Синдикат заслужан за значајне уштеде

Настављамо да пратимо и активно учествујемо у поступцима набавке униформи, ципела за поштоноше, мопеда, бицикала, итд. и сматрамо да смо својим учешћем значајно допринели да велики проблем Предузећа звани униформе буде барем делимично решен.

Како сада ствари стоје, до априла ће бити испоручене летње ципеле за достављаче, док је поступак набавке униформи за шалтерске раднике у завршној фази. Дефинисани су сви критеријуми и изабрани модели, па очекујемо да посао ускоро отпочне. Истичемо да ће бити испоручено седам кошуља (три са кратким и четири са дугачким рукавима, од чега је једна свечана) и по два џемпера.

Учествовали смо и у поступку набавке мопеда и бицикала. Већ је набављен 331 комад мопеда АПН6, а подела ће кренути када се усвоји нов модел експлоатације. У најскорије време очекујемо и испоруку 300 бицикала.

Залагањем синдиката и разумевањем чланова пословодства остварене су велике уштеде, јер је првобитно понуђена цена за мопеде била непримерено велика. Синдикат је захтевао да се промене параметри захтева и да се набави основни модел, чиме је направљена уштеда од скоро 500 евра по комаду! Подсећамо, наши представници у Комисији за набавку су били Ратко Ристић и Драган Радојевић.

Наставићемо да учествујемо и утичемо на све позиције на којима може доћи до уштеда, а да се при том не угрози динамика набавки основних средстава за рад.

ОД БРОЈА ДО БРОЈА

Нова година и друге приче

Пише: Благоје Свркота

Ново је лето. Све најлепше честитке. Слушајте само своје добре мисли и – држите се тога. То је за почетак. Година 2011. је проста и има 365 дана. Наредна неће бити проста, имаће дан више.

Иначе, у Пошти је 2010. испраћена постављањем камена темељца за Главни поштански центар у Угриновачкој улици у Земуну. Српски премијер Мирко Цветковић је рекао да изградња поштанских центара представља нову еру у раду ПТТ Србије. Тиме се Пошта сврстава у најмодерније поште у региону и даје пун допринос у реструктуирању и реорганизацији јавног сектора.

Значи, брза пошта (након две-три деценије закашњења) стиже – догодине, тј. 2012. (изборне) године.

Коначно ћемо тада побећи са неславног (последњег) европског места, које са земљом на Отрантским вратима (Албанијом) делимо, ручно прерађујући поштанске пошиљке.

Нема шта, генерални директор Горан Ћирић је веома одлучан да добро осмишљеним потезима и мерама промени застарели и непродуктивни стил и да уведе ново доба у српску Пошту.

У том светлу гледамо и следеће бројке: 476 милиона услуга пружиће ове године ПТТ Србије не само грађанима већ и привреди, а ради се о широкој лепези услуга од слања писама и разних врста пошиљки до финансијских трансакција које се нуде у више од 1200 пошта.

Са Железницом је потписан један веома битан уговор: Отвара се фазна изградња 2.031 км телекомуникационе инфрастуктуре уз пруге, која ће допринети аутоматизацији и дигитализацији процеса у поштанском и железничком саобраћају Србије.

Наш Главни одбор је у Новом Саду, уочи Божића по грегоријанском календару, позитивно оценио учинак у 2010-ој и донео финснијски план за срећну Нову годину. Очекује нас тврд рад у нашој компанији и веће ангажовање Синдиката на свим фронтовима.

Ступио је на снагу, 1. јануара, Анекс 2 Колективног уговора за ЈП ПТТ саобраћаја „Србија". Велики публицитет је доживело потписивање тог документа, којим је Колективни уговор (са анексом) продужен за још три године. Сва признања за тај важан чин, којим се оснажују утемељене обавезе и права државе, послодавца и запослених, упућена су великој четворки потписника: министарки Јасни Матић, генералном директору Горану Ћирићу и синдикалним лидерима Поште Александру Павловићу и Снежани Марковић.

Између два броја „Поштара" збило се много тога.

У Краљеву је земљотрес направио огромну штету. Цела Србија је притекла у помоћ. Дрина и Лим се излили и направили нову огромну штету... Солидарност је поново показана на делу.

Библијска поплава у Аустралији, вода се сручила и у Бразилу, Сри Ланки и Филипинима. Поново лаву избацује Етна на Сицилији.

У Немачкој затворено 5000 (словима: пет хиљада) фарми због заражених јаја. (Диоксин је погубан за здравље).

Вашингтон је знао за трговину људским органима на КОСМЕТУ, обзнанио је одавно „добро чувану тајну" угледни ВАШИНГТОН ПОСТ. И затражио да се испита сваки детаљ из извештаја Дика Мартија Савету Европе.

Иначе, грађани Србије су највећи песимисти на свету када је реч о општим очекивањима за 2011. годину, пошто 51 одсто становништва сматра да ће им ова година бити лошија од претходне, показало је истраживање које је у 53 земље света спровео „Галуп". Србију следе Румунија, Чешка, Француска, Украјина, Италија, Шпанија, Велика Британија, Бугарска, Македонија.

Између 20 и 25 одсто укупних јавних набавки одлази на корупцију – показују подаци ОЕЦД-а. То би, према грубој процени, значило да се у коруптивне сврхе у нашој земљи одлива око милијарду евра годишње.

Влада је усвојила Програм мера за ублажавање негативних ефеката кризе, који углавном подразумева одобравање кредита са субвенционисаним стопама.

Процес приближавању Европској унији креће се углавном узлазном линијом. (Опасност су лажни европејци и обећања која се не остварују).

На светском врху су српски тенисери, не посустају Јасна Шекарић и њена дивна дружина, кошаркаши Партизана слистили „Широки" са 50 разлике, на реду су европске величине, Просинечки по други пут на „Маракани"...

Само да нас здравље послужи.

Гориво је поскупело. (Различито.) Постоје двоструке акцизе?! Млеко је поскупело. Брашно је поскупело. (Шта није поскупело?!) Порези ће поцрвенети од стида. Пензије су порасле два посто! Плате ће порасти можда седам посто! Распламсавају се предизборне и друге игре. Зима се колеба. Нови власник Телекома Србије биће познат на пролеће! (Влада је продужила рок понуђачима до 31. марта. Држава за Телеком чека Немце и Французе. Престижни „Блиц" пише да је „главни разлог одлагања тај што „Дојче телеком" и „Франс телеком" нису обезбедили новац за куповину")!

Петнаестог јануара је објављено: Београдска полиција ухапсила је двојицу осумњичених за 17 пљачки пошта и пумпи од почетка 2011. године. Ефикасно су долијали. Један је завршио Факултет примењених уметности и у пљачке је кренуо због дуговања. За оног другог нису рекли школску спрему...

Афоризам недеље у угледној „Политици" од 16. јануара потписује Александар Чотрић и гласи: „Пљачка века код нас траје сто година".

Ипак, слушајте само своје добре мисли и – држите се тога.

Ова, 2011. тек је почела!

МОДЕРНИЗАЦИЈА ПОШТЕ СРБИЈЕ

Нове технологије за ново време

Након вишедеценијског заостајања за модерним поштанским управама коначно смо дочекали почетак реализације једног од најважнијих пројеката који је од круцијалног значаја за модернизацију Поште Србије. Изградњом регионалних поштанско-логистичких центара у Београду, Новом Саду и Нишу и њиховим опремањем отпочиње нова ера у преради поштанских пошиљака, односно аутоматизација процеса прераде поштанских пошиљака на територији Републике Србије.

Аутоматизована прерада поштанских пошиљака

Аутоматизација процеса прераде поштанских пошиљака

Реализацијом наведених пројеката остварује се неколико технолошких циљева: аутоматизована прерада поштанских пошпиљака, максималан квалитет прераде, инсталирање тренутно најсвременије опреме и свођење мануелног рада на минимум. Такође, стварају се предуслови за свеобухватни реинжењеринг пословних процеса, чиме се смањују трошкови по јединици услуге у свим фазама процеса рада. Бољи и хуманији радни услови за запослене, могућности за боље и ефикасније управљање, већу конкурентност, услови за нове сервисе, бољу поузданост и квалитет пружања услуга, само су неки од бенефита за Предузеће и запослене.

Имплементацином наведеног пројекта наше колеге из ГПЦ-а коначно ће добити радно окружење које заслужују. Неодговарајућа приручна средства, полуаутоматске машине, неподесне просторије, неприступачан прилаз, замениће машине, опрема и средства последње генерације.

Али, како рече извршни директор др Владета Петровић: „Није довољно само да направимо зграду и купимо машине“ – после оваквих пројеката следи нова организација унутар система, затим обука запослених, преквалификација, а с обзиром на квалификациону структуру треба се потрудити да не буде технолошког вишка, у чему ће наш синдикат имати велику улогу.

PostTIS – Нови технолошко-информациони систем Поште Србије

После више од 12 година у експлоатације „стари” информациони систем Поште PostNET биће постепено замењен новим технолошко-информационим системом PostTIS. И док су постојећу шалтерску апликацију, базирану на аутоматизацији, одликовали поузданост, аутономност али и локалност, некомплетност, техничка несавршеност и др., нова апликација је базирана на интеграцијама, тј. на комплетној аутоматизацији пословних процеса, савременој реализацији, лакој надоградњи и одржавању. Такође, нова апликација омогућава нове канале комуникације са корисницима преко интернета, апликације код корисника, повезивање са мобилним уређајима и др.

Основне карактеристике PostTIS-а су: пуна информатичка подршка свим деловима технолошког процеса, евидентирање информација у тренутку њиховог настанка и примена принципа да је једном унет податак увек доступан. Такође, Track&Trace систем биће инкорпориран у саму услугу, а омогућиће и слање електронског саопштења.

Важно је истаћи да је PostTIS комплетан поштански информациони систем, много више од шалтерске PostNET апликације који ће омогућити Пошти и пословање преко интернета (web express, web shop, електронска пријемна књига), растерећење јединица поштанске мреже од послова везаних за накнадне обраде трансакција као што су пријаве на крају дана, налози по пријавама, структура прихода и др.

Важно је истаћи и да ће Предузеће овако комплексан пројект као што је PostTIS реализовати уз помоћ сопствених ресурса, користећи знање и искуство својих запослених.

Такође, Пошта Србије ће у овој години покренути низ пројеката који ће или унапредити постојеће пословање или донети потпуно нове услуге, као што су: развој електронских матичних књига у Србији, „поштар као покретни шалтер”, организација пописа стања и постављања кућних сандучића за сва домаћинства и правна лица и др., о чему ћему ћемо писати у следећем броју.

З. Курћубић

Регионалне активности - Регија I

СКУПШТИНА РЕГИЈЕ I

Тешка времена за раднике

На седници Регионалне скупштине Регије I која је одржана 9. фебруара, расправљало се о све лошијем материјалном положају запослених и захтевима који стижу од нашег чланства.

Представници запослених из свих радних јединица износили су аргументе и мишљења својих колега о стању у Пошти и њиховом социјалном и материјалном положају.

Према њиховим речима, највећи је проблем пад реалних зарада и чињеница да нисмо имали право повећање плата већ две године. Стање се додатно компликује лошим економским стањем у земљи и свакодневним повећањем цена. Довољно је анализирати колико производа смо могли да купимо за своју плату пре две године а колико то можемо сада, па ће и лаику бити јасно колико је обезвређена накнада за наш уложени рад.

Пуно проблема и посла: Чланови Скупштине Регије I

Радници су посебно осетљиви и огорчени чињеницом да се криза не односи на све запослене у Предузећу. Званични подаци то неће показати, јер је просечна плата у Пошти недостижна шалтерским радницима и поштоношама, док је са друге стране плата наших директора приказана умањено јер у њих не улазе сталне корекције, додаци за учешће у разним комисијама и пројектним тимовима ...

На седници се могло приметити да је стрпљење радника при крају и то не само због стања у Пошти већ и због укупног стања у српској привреди, због катастрофалне политике цена, због криминала и корупције на сваком кораку.

Проблема је заиста много, али је основни захтев повећање зарада. Сигурни смо да постоји много начина за уштеде, унутрашње прерасподеле и помоћ државе како би остварили тај циљ.

На основу изнетих мишљења са терена и дискусија, Скупштина је донела следеће одлуке:

- Хитно отпочињање свих потребних активности и преговора који треба да резултирају повећањем зарада запослених до нивоа који омогућавају пристојан живот;

- Исплату зараде из добити што пре и у пуном износу;

- Враћање обрачуна трошкова превоза на начин како је то рађено у претходним годинама;

- Хитно поступање по закључцима Одбора за безбедност и здравље на раду по питању све чешћих пљачки наших објеката.

Ове одлуке су део подршке нашим преговарачима и Извршном одбору Синдиката ПТТ Србије, који је већ покренуо преговоре са пословодством о проналажењу начина за увећање зарада. Нашу несебичну подршку дајемо и Одбору за безбедност и здравље на раду који се активно, конкретним захтевима, укључио у решавање проблема безбедности наших радника и објеката.

Очекујемо стална дешавања у наредном периоду и сигурно је да ће, у време када овај број „Поштара" буде изашао из штампе, бити нових информација које ће бити дистрибуиране путем билтена и нашег сајта.

Проблеми са обрачуном трошкова превоза

Након одлуке Предузећа да због, како кажу, законске регулативе и плаћања пореза, промене начин обрачуна превоза радника који добијају новац, уследили су проблеми.

Радници су са правом незадовољни, јер је чињеница да они не долазе на посао ретроактивно, како је предвиђено да се надокнађују трошкови превоза, па због тога овога месеца морају практично да финансирају предузеће.

Љути смо и због чињенице да се превоз уредно и редовно организује за више од сто руководилаца Поште Србије и то у виду коришћења службених аутомобила 24 сата, седам дана у недељи.

За њих нема кризе, нема пореза и законских препрека.

Регионалне активности - Регија I

Поново ради ресторан на шестом спрату ГПЦ-а „Београд"

Почетком године отворен је ресторан за исхрану ПТТ радника на шестом спрату Поште 2 у Београду. Објекат је поново заживео захваљујући иницијативи Синдиката ПТТ Србије и великом залагању наших активиста из Синдикалне организације „Транспорт и прерада – Београд".

Активности око поновног отварања ресторана друштвене исхране трају већ годинама, а основни мотив нам је да наши радници имају где да се хране, да та исхрана буде квалитетна и што је могуће јефтинија и да поново запослимо раднике ПТТ „Угоститељства" који месецима не примају плате.

Наши објекти и радници тадашњег Друштвеног стандарда издвојени су из Поште после једног телефонског позива из тадашње Владе Србије и срамотне одлуке Управног одбора ЈП ПТТ саобраћаја „Србија". Од тада траје агонија и пропадање радника и имовине која је некада припадала нашем предузећу.

Насупрот томе, било је потребно неколико година мукотрпног рада да крене са радом први ресторан, да запослимо неколико радника „Угоститељства" и да нашим радницима понудимо пристојне услове за исхрану. Треба истаћи да, на наше велико изненађење, Предузеће није показало превелику заинтересованост за овај пројекат.

Највећу упорност показали су наши активисти из СО „Транспорт и прерада" који су, уз помоћ и подршку централе, основали Предузеће „Синдикално угоститељство" и почели са радом у простору на шестом спрату у Пошти 2 без сагласности Управног одбора.

Сада је најбитније да су запослени ову иницијативу примили са великим одобравањем и да су задовољни услугом и ценама. Планирано је да се ускоро отворе још четири ресторана у Београду и то у Новој гаражи, Штампарији, Одржавању и у Косовској. Затим крећемо даље према Новом Саду, Крагујевцу...

Бивше колеге из Угоститељства поново кувају за поштаре

Желимо да докажемо свима да не мора само да се продаје и затвара, већ да се може стварати и отварати ако је интерес општи и ако постоји добра намера.

БРЗО РЕАГОВАЊЕ НАШЕГ СИНДИКАТА

Прва помоћ поплављенима у Љубовији

Са почетком зиме, грађанима Љубовије стигла је велика невоља у виду поплаве каква се не памти у овим крајевима. Дрина се излила из корита и поплавила део града, а под водом су биле и куће петоро наших радника, чланова Синдиката ПТТ Србије.

По узору на акцију коју смо имали након земљотреса у Краљеву, реаговали смо одмах и понудили им помоћ. Осим тога, председник Прве регије Милорад Будимир и председница СО Шабац Живка Бошковић, посетили су раднике Поште који су били на удару ове елементарне непогоде.

Извршни одбор Синдиката ПТТ Србије је на њихов предлог, по хитном поступку, одобрио по 20.000 динара као прву помоћ за наше чланове чије су куће биле под водом и који су имали штету на својим објектима и покућству. Сматрамо да је принцип солидарности један од основних принципа на којима је заснован наш синдикални рад и да се мора наћи времена и средстава како би наши чланови осетили да иза себе имају организацију која брине о њима када је то најбитније.

Регионалне активности - Регија II

Репрезентативност доказује углед нашег синдиката

Председник Регије II, Ратко Ристић истиче да је стање у том делу нашег Синдиката стабилно и да се у ходу решавају сви проблеми. „Незадовољство радника је евидентно али и свест о реалном стању у Предузећу и држави. Мислим да наши чланови схватају да чинимо све што се може у датим околностима. Поред незадовољства зарадама имамо свакодневно пуно конкретних притужби и примедби са терена и у главном су везани за технологију. У сарадњи са централом решавамо све што се може и што је реално.

Што се тиче рада саме централе, мислим да је наш синдикат респектибилан фактор у Предузећу, а високо се котира и у Конфедерацији синдиката. Репрезентативност је најбољи показатељ наше снаге. У сваком случају, наше мишљење се цени. Изградили смо препознатљив стил, непосредан и поуздан. Свакако да се још више мора урадити на развоју информисања, па би било добро и да на нивоу Регије имамо гласило. Битно је да сваки члан Синдиката ПТТ Србије буде добро и благовремено информисан о свим важним дешавањима и одлукама, о свему што га интересује и што га тишти. Иначе, много очекујем од нових поштанских центара и то је прави пут за нови искорак" рекао нам је Ратко Ристић, председник Регионале скупштине у Новом Саду.

ТЕХНОЛОГИЈА

У Суботици је 4. фебруара одржан састанак Комисије за технолошка питања Регије 2, на коме се расправљало о новом Правилнику о нормирању. Примедбе су се односиле на конкретне ситуације као што су чињеница да није нормиран унос фактурисаних услуга и хитних пазара, издавање готовинских рачуна, да постекспрес пошиљке ван врећа немају норму итд.

Такође је уочена разлика између Правилника за норме из 2006. године и шифарника, који се не слажу.

Предложено је да се у израду новог Правилника о нормирању укључи и Комисија за технологију Синдиката ПТТ Србије, од чијег рада сви пуно очекујемо јер су и примедбе нашег чланства са терена, углавном, везане за технолошка питања. Сигурни смо да ћемо својим конструктивним предлозима и сугестијама утицати да нови Правилник буде квалитетнији, да технолошка упутства буду јаснија и доречена како би их сви разумели и како не би било недоумица око њихове примене. Спремни смо да радимо и желимо да помогнемо јер се то од нас очекује.

СВЕТОСАВСКИ БАЛ

У Новом Саду, у истоименом хотелу, недавно је одржан традиционални Светосавски бал, који је за нашу синдикалну организацију из главног града Војводине већ постао традиција.

И поред чињенице да се Светосавски бал одржава у тешко време за раднике, поштари су показали да нису малодушни и да их не напушта жеља за бољим животом и дружењем. Било је то једно лепо вече, дружење и опуштање које нам је свима било потребно.

Позиву синдикалне организације одазвало се преко 300 чланова који су били на ногама од првог до последњег акорда упућеног са бине.

Поред чланова Синдиката ПТТ Србије из СО Нови Сад, балу су присуствовали и руководиоци те РЈ, синдикални представници са Друге регије, као и руководство Синдиката ПТТ Србије.

Било је то вече погодно за заборављање свакодневнице која зна да буде тешка. Све четитке организатору – СО „Нови Сад" и њеном председнику.

СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА „СРЕМСКА МИТРОВИЦА"

Нови председник – Жарко Радишић

Жарко Радишић је једногласно изабран за председника СО „Сремска Митровица" на седници одбора одржаној 14. јануара у седишту радне јединице. Жарко Радишић, дипломирани економиста, рођен 21. 12. 1975. године у Сремској Митровици, је руководилац Одељења за обрачун, наплату и контролу прихода у Служби за економске послове. Жарко је у Пошти 11 година, ожењен је Љиљаном и отац је двоје деце – Ане и Саре.

Седници је присуствовао и председник регионалне скупштине Регија II, Ратко Ристић, који је члановима СО изнео информације о актуелним дешавањима и помогао одбору у спровођењу избора.

Од новог председника се очекује да својим залагањем учврсти позиције нашег синдиката у РЈ „Сремска Митровица" и да активно учествује у раду Друге регије.

Ми му, са наше стране, желимо пуно успеха у раду.

Регионалне активности - Регија III

ПОМОЋ ЧЛАНСТВУ У КРАЉЕВУ И ОКОЛИНИ

Синдикат ангажовао све своје капацитете

Земљотрес који је погодио Краљево и околину крајем прошле године, био је и тест за целу нашу заједницу, Предузеће и синдикате. Размере несреће су биле такве да је било преко потребно да сви покажемо максимално разумевање и солидарност са људима који су пред зиму остали без свега што су годинама стицали.

Наше предузеће је реаговало одмах новчаном уплатом од пет милона динара, док су на шалтерима пошта, без провизија, примане уплате грађана које су намењене грађанима Краљева.

Посебан допринос дали су радници наше РЈ „Одржавање", који су се врло брзо након земљотреса нашли на терену а све у циљу пружања интервентне помоћи радницима Поште којима су домови оштећени. Мајстори из „Одржавања" су у рекордном року поправили кровове и сва друга оштећења које је било могуће санирати, како би се наши радници пре зиме вратили у своје домове.

Радници из „Одржавања" међу првима притекли у помоћ

Синдикат ПТТ Србије је одмах ангажовао све своје капацитете како би помогли у складу са својим могућностима. Комисија у саставу Снежана Давидовић (члан Управног одбора Фонда солидарности), Дејан Поповић (председник СО „Краљево") и Борислав Филиповић (председник Регије 3), уз присуство председника Синдиката ПТТ Србије Александра Павловића и делегације из СО „Ужице", обишла је наше чланове са територији СО „Краљево" који су имали оштећења на стамбеним објектима.

Управном одбору Фонда солидарности послат је хитан предлог да се одмах додели једнократна неповратна новчана помоћ за 51 члана нашег синдиката. Укупно је, у те сврхе, издвојено преко милион динара из синдикалне касе.

Регионалне активности - Регија IV

НОВОГОДИШЊА ПРОСЛАВА НИШКИХ ПОШТАРА

Испраћена напорна али и успешна 2010. година

Вишегодишња традиција синдикалних активиста РЈ поштанског саобраћаја „Ниш" није изневерена ни уочи 2011. Синдикални одбор,на челу са Бојаном Милојевић, 26. децембра организовао је свечаност у ресторану „Бољи живот". Уз пробране звуке оркестра „Бумеранг" и уз иће и пиће, неколико стотина чланова и гостију Синдиката ПТТ Србије Синдикалне организације „Пошта Ниш", свечано је испраћена стара 2010. година. Све жеље су биле у једном, да нам Нова 2011. буде боља и берићетнија.

„Велико је задовољство што смо се окупили у оволиком броју да испратимо једну стару и напорну годину. Година јесте била напорна али морамо признати и успешна, пословали смо позитивно, чак много успешније у односу на раније године. Добили смо нове послове, Колективни уговор је анексиран и надамо се да ће и наредна година бити успешна са још исплативијим пословима, а ми ћемо се потрудити да својим радом то и оправдамо", истакла је између осталог у здравици *Бојана Милојевић* и пожелела је свима здравље, срећу и пара.

Синдикални одбор „Поште Ниш" се потрудио да и ова забава не протекне без пријатног изненађења. Плесачица плесног клуба „Феникс" из Ниша својом тачком изазвала је одушевљење и честе аплаузе на отвореној сцени

Б.Н.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС", бр. 24/05 и 61/05) Влада, Синдикат ПТТ Србије и Синдикат Јавног предузећа ПТТ саобраћаја „Србија" - „Независност", као репрезентативни синдикати у Јавном предузећу ПТТ саобраћаја „Србија" (у даљем тексту - репрезентативни синдикати) и генерални директор Јавног предузећа ПТТ саобраћаја „Србија" (у даљем тексту - генерални директор), закључују

Колективни уговор за Јавно предузеће ПТТ саобраћаја „Србија"

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа у Јавном предузећу ПТТ саобраћаја „Србија" (у даљем тексту: Послодавац), међусобни односи учесника овог колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Овај колективни уговор примењује се на све запослене код Послодавца.

Члан 3.

Изузетно од члана 2. овог колективног уговора, одредбе овог колективног уговора којима се уређују зараде запослених, не примењују се на пословодство Послодавца.

II. УГОВОР О РАДУ

1. Закључивање

Члан 4.

Уговор о раду закључују запослени и генерални директор или запослени кога он овласти.

2. Садржина

Члан 5.

Поред елемената прописаних законом, уговор о раду садржи и друге елементе, у зависности од конкретног случаја, којима се уређују дужина пробног рада и приправничког стажа и друга права и обавезе запосленог и Послодавца, у складу са законом и овим колективним уговором.

3. Измена уговорених услова рада

Члан 6.

Послодавац може да понуди запосленом измену уговорених услова рада закључивањем анекса уговора о раду, у случајевима утврђеним законом и у случајевима:

1. измене правилника о организацији и систематизацији послова;

2. када запослени то захтева, а тиме се не ремети процес рада.

Члан 7.

Запослени може вршити замену изненадно одсутног запосленог непрекидно најдуже 30 календарских дана.

Замену из става 1. овог члана, исти запослени може вршити са прекидима најдуже 90 календарских дана у току календарске године.

Замена изненадно одсутног запосленог, која траје дуже од 90 календарских дана у календарској години, не може се вршити без сагласности запосленог који се упућује на замену.

Члан 8.

У хитним случајевима, ради обезбеђивања функционисања процеса рада, упућивање на замену на друге послове и у друго место рада, може се извршити и на основу усменог налога непосредног руководиоца, уз обавезу доношења и доставе одговарајућег акта запосленом по правилу следећег радног дана, уколико замена траје дуже од 24 часа.

Члан 9.

Запосленом се ако то захтева потреба процеса рада, може привремено или трајно променити место рада, само из оправданих разлога, уколико за одређене послове нема запослених у месту рада или ближе месту рада.

За случај из става 1. овог члана, Послодавац је дужан да води рачуна и о здравствено-социјалним условима у којима живи и ради запослени, могућностима редовног превоза и благовременог доласка на рад и одласка са рада, као и висини повећаних трошкова за Послодавца и запосленог, због промене места рада.

4. Приправници

Члан 10.

Са лицем које први пут заснива радни однос за занимање, за које је стекло одређену школску спрему, радни однос заснива се у својству приправника, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 11.

У циљу припреме приправника за самосталан рад, Послодавац сачињава програм обуке и провере обучености приправника.

Приправнички стаж траје најдуже:

1. за приправнике са средњом школском спремом, шест месеци;

2. за приправнике са вишим и високим образовањем, дванаест месеци;

III. РАДНО ВРЕМЕ

1. Распоред радног времена

Члан 12.

Распоред радног времена код Послодавца, у оквиру радне недеље, утврђује се актом генералног директора или запосленог кога он овласти.

Дневно радно време запослених, који раде са корисницима услуга у складу са технолошким процесом рада, обухвата:

1. време потребно за припрему за рад;

2. време рада са корисницима услуга;

3. време по завршетку рада са корисницима услуга;

4. време потребно за обављање других активности, одређених уговором о раду.

Члан 13.

Актом из члана 12. става 1. овог колективног уговора, посебно се регулише:

1. организација и дужина трајања сменског и ноћног рада;

2. рад у шестодневној радној недељи и турнусу;

3. коришћење и трајање дневног и недељног одмора за запослене, за које се врши прерасподела радног времена.

2. Скраћено радно време

Члан 14.

На основу извршене процене ризика код Послодавца, утврђено је да су радна места са повећаним ризиком, радна места на којима се обављају послови:

1. изградње и одржавања антенског система и кабловскодистрибутивне мреже (КДС);
2. обезбеђења транспорта новца и вредносних пошиљака;
3. возача на размени сигурносних кофера;
4. пратника на размени сигурносних кофера;
5. ауто-лимара;
6. ауто-бравара;
7. ауто-лакирера;
8. точиоца горива,
9. перача моторних возила;
10. ложача на чврсто гориво.

Члан 15.

На основу извршене процене ризика на радном месту и у радној околини, Послодавац утврђује послове са повећаним ризиком и услове за њихово обављање у погледу школске спреме, дужине радног искуства, здравственог стања, година живота и других услова за рад на овим пословима.

Члан 16.

Запослени, који претежно ефективно раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима (са повећаним ризиком), утврђеним законом, овим колективним уговором и актом Послодавца, на којима и поред примењених мера у складу са законом, постоје околности које могу да угрозе безбедност и здравље запосленог, скраћује се радно време, сразмерно процењеним опасностима, штетностима и утврђеном нивоу ризика, и то:

1. два часа и 30 минута недељно на пословима:

1.1 изградње и одржавања антенског система и кабловско дистрибутивне мреже,

1.2. ауто-лимара,

1.3. ауто лакирера,

1.4. обезбеђења транспорта новца и вредносних пошиљака,

1.5. ауто- бравара,

1.6. точиоца горива;

2. један час недељно на пословима:

2.1. перача моторних возила,

2.2. возача на размени сигурносних кофера,

2.3. пратника на размени сигурносних кофера;

3. на другим пословима, у одговарајућем временском трајању, утврђеним на основу стручне анализе, у складу са законом.

3. Прековремени рад

Члан 17.

Генерални директор или запослени кога он овласти, морају водити рачуна да се увођење прековременог рада врши равномерно за све извршиоце на истим или сличним пословима у оквиру организационе целине.

Решење о увођењу прековременог рада издаје се најкасније у року од 72 часа од момента наступања околности за увођење прековременог рада.

Послодавац ће на захтев репрезентативних синдиката доставити извештај о оствареним прековременим сатима.

4. Прерасподела радног времена

Члан 18.

Прерасподела радног времена врши се на основу одлуке генералног директора, односно лица које он овласти.

Одлука из става 1. овог члана доноси се по правилу најмање 7 (седам) календарских дана пре настанка потребе за прерасподелом радног времена и мора да садржи:

1. временски период за који се предвиђа прерасподела радног времена;
2. списак запослених на који се прерасподела односи;
3. период у којем ће радити краће, односно дуже од пуног радног времена.

IV. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 19.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Запослени који ради четири и дуже од четири, а краће од шест часова дневно, има право на одмор у току дневног рада у трајању од 20 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно у континуитету, има право на одмор у току дневног рада у трајању од једног часа.

2. Годишњи одмор

Члан 20.

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако, што се законски минимум увећава по следећим основама:

1.	**стручна спрема за коју је актом Послодавца утврђена:**		
	1.1.	нижа школска спрема и оспособљеност за полуквалификованог и неквалификованог радника	1 радни дан
	1.2.	средња школска спрема и оспособљеност за квалификованог радника	2 радна дана
	1.3.	висока и виша школска спрема и оспособљеност за висококвалификованог радника	3 радна дана
2.	**допринос на раду**		до 2 р. дана
3.	**дужина времена проведеног у радном односу:**		
	3.1.	од 5 до 10 година	2 радна дана
	3.2.	више од 10 до 15 година	3 радна дана
	3.3.	више од 15 до 20 година	4 радна дана
	3.4.	преко 20 година	6 рад. дана
4.	**послови са повећаним ризиком (са посебним условима рада) из члана 16. овог колективног уговора**		3 радна дана
5.	**послова са повећаним напором:**		
	5.1.	поштар I, II и достављач	2 радна дана
	5.2.	техничар за шалтерске послове I и техничар за шалтерске послове II	2 радна дана
	5.3.	техничар у пошти I, техничар у пошти II, техничар у пошти III и техничар у пошти IV	2 радна дана
	5.4.	управник ЈПМ који више од половине дневног радног времена обавља послове поштара I, II и достављача или техничара за шалтерске послове I, техничара за шалтерске послове II	2 радна дана
	5.5.	рад ноћу, суботом и недељом, утврђен према распореду радног времена	1 радни дан
6.	**социјални статус:**		
	6.1.	родитељ детета са сметњама у психофизичком развоју или утврђеним инвалидитетом	2 радна дана
	6.2.	родитељ за свако дете до 15 година старости	1 радни дан
	6.3.	родитељ који има више од троје деце до 15 година старости	3 радна дана
	6.4.	самохрани родитељ са децом до 15 година старости	2 радна дана
	6.5.	запослени инвалид	3 радна дана

Члан 21.

Критеријуми из члана 20. овог колективног уговора примењују се кумулативно, с тим да запослени има право на годишњи одмор најдуже у трајању до 27 радних дана.

Изузетно од става 1. овог члана, право на годишњи одмор најдуже у трајању до 30 радних дана имају запослени:

1. који раде на пословима из члана 16. и члана 20. тачка 5. овог колективног уговора;

2. који имају најмање 25 година (жене), односно 30 (мушкарци) година стажа осигурања;

3. родитељи и инвалиди из члана 20. тачка 6. овог колективног уговора;

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 дана, стиче право да користи пун годишњи одмор после 6 (шест) месеци непрекидног рада.

Запослени, који нема право на пун годишњи одмор, остварује право на годишњи одмор сразмерно времену проведеном на раду у тој години.

3. План коришћења годишњих одмора

Члан 22.

У складу са потребама процеса рада, уз претходну консултацију запослених, генерални директор или запослени кога он овласти, доноси крајем календарске године за наредну годину, план коришћења годишњих одмора запослених.

Решења о коришћењу годишњих одмора запослених, у складу са планом из става 1. овога члана, која доноси генерални директор или запослени кога он овласти, садрже све критеријуме са стањем на дан доношења решења за коришћење годишњих одмора, по којима је запосленима утврђена дужина и време трајања годишњих одмора.

Члан 23.

Уколико се запосленом због потреба процеса рада измени решење о коришћењу годишњег одмора најкасније 5 (пет) радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, Послодавац је у обавези да запосленом надокнади све стварне трошкове које запослени трпи услед измене.

Запослени је дужан да пружи доказ о стварним трошковима, ради остварења права на накнаду трошкова.

Члан 24.

Уколико кривицом Послодавца запослени не искористи годишњи одмор до 30. јуна наредне године, запослени има право на накнаду штете у висини једне просечне зараде која му је исплаћена у претходна три месеца, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

4. Плаћено одсуство

Члан 25.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде у току календарске године у укупном трајању до седам радних дана у случају:

1.	склапање брака	5 радних дана
2.	склапање брака детета	1 радни дан
3.	рођење детета	5 радних дана
4.	Порођаја дргог члана уже породице	1 радни дан
5.	Полагање стручног или другог испита	до 6 радних дана
6.	смрт члана уже породице	5 радних дана
7.	смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог	2 радна дана
8.	селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места	1 радни дан
	селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место	3 радна дана
9.	санирање последица елементарне непогоде на објекту становања	5 радних дана
10.	теже болести члана уже породице	4 радна дана
11.	учешће на културним, спортским и другим активностима	до 5 радних дана
12.	превентивне рехабилитације по упуту Послодавца	до 7 радних дана
13.	полагање свечане заклетве (отац и мајака)	1 радни дан
14.	сваког добровољног давање крви	2 радна дана

Одсуства са рада у случајевима из става 1. тач. 6, 7, 12. и 14. овог члана, не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Запослени користи плаћено одсуство када наступе случајеви из става 1. овог члана.

Члановима уже породице, у смислу овог члана, сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим

Члан 26.

Плаћено одсуство са рада може се запосленом одобрити и ради:

1. упућивања на образовање, оспособљавање и стручно усавршавање, ако је то у интересу Послодавца, најдуже у трајању до шест месеци;

2. регулисања права из пензијског и инвалидског осигурања, 30 радних дана непосредно пре престанка радног односа;

3. учествовања на семинарима у земљи и иностранству, које организује синдикат, радно производним и спортским такмичењима код Послодавца, гране, делатности, која организује синдикат или Послодавац, на изложбама иновација и других видова стваралаштва од интереса за Послодавца и учествовања на спортским такмичењима од ширег друштвеног интереса.

4. давања ткива (изузев давања крви) и других органа у хумане сврхе, у трајању од 30 дана Дужина трајања плаћеног одсуства из става 1. тачка 3. овога члана, утврђује се у зависности од дужине трајања радно производног, односно спортског такмичења, изложби иновација и других видова стваралаштва, на којима учествује запослени.

5. Неплаћено одсуство

Члан 27.

Запосленом се може, уколико то не ремети процес рада и уколико за то постоје изузетни оправдани разлози, одобрити неплаћено одсуство са рада у току календарске године, у случајевима:

1. неге болесног члана уже породице - до годину дана,

2. изградње или поправке куће или стана, ради решавања стамбеног питања - до шест месеци,

3. образовања, оспособљавања, усавршавања или специјализације за занимања која нису у делатности послодавца - до месец дана,

4. оправдане посете болесним члановима уже породице који живе у земљи или иностранству - до шест месеци,

5. завршавања личних и породичних послова - до шест месеци.

V. ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 28.

Запослени има право на одговарајућу зараду, у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

Зараду у смислу става 1. овог члана чини зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху Послодавца и друга примања по основу радног односа, у складу са овим колективним уговором и уговором о раду.

Запослени остварује једнаку зараду за исти рад или рад исте вредности, који обавља код Послодавца.

Члан 29.

Маса средстава за зараде запослених, утврђује се програмом пословања Послодавца, полазећи од елемената за одређивање зараде утврђених овим

колективним уговором и финансијских резултата пословања Послодавца.

Члан 30.

Зарада се исплаћује запосленима два пута месечно:

1. до првог у месецу, аконтација зараде за претходни месец;

2. до 15-ог у месецу, коначан обрачун зараде за претходни месец.

1.1. Зарада запосленог за обављени рад и време проведено на раду

Члан 31.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:

1. основне зараде;

2. дела зараде за радни учинак;

3. увећане зараде.

1.1.1. Основна зарада

Члан 32.

Основна зарада утврђује се по групама и нивоима (врстама) послова за пуно радно време и стандардни учинак, у складу са правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца.

Основна зарада из става 1. овог члана, утврђује се на основу:

1. вредности радног часа у динарима;

2. коефицијента за сваки ниво посла у оквиру групе послова, утврђеног у зависности од сложености послова, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за рад на одређеним пословима;

3. просечног месечног фонда од 174 радна часа.

Коефицијенти за сваки ниво посла у оквиру групе послова су:

ГРУПА ПОСЛОВА	Коефицијент за сваки ниво послова	
	НИВО	КОЕФИЦИЈЕНТ
01 Помоћни послови	01 02 03	1,200 1,430 1,520
02 Послови квалификованог радника	01 02 03	1,655 1,730 1,845
03 Послови возача	01 02 03	1,785 1,860 1,995
04 Послови доставе	01 02 03	1,830 1,845 1,885
05 Послови обезбеђења	01 02 03	1,655 1,730 2,045
06 Послови техничара	01 02 03	1,845 1,885 1,930
07 Шалтерски послови	01 02 03	1.845 1,950 2,225
08 Послови управника поште	01 02 03 04 05 06 07 08 09	1,950 2,045 2,055 2,225 2,340 2,430 2,850 3,160 3,205
09 Послови висококвалификованог радника	01 02 03	1,885 2,035 2,075
10 Оперативно – технолошки послови	01 02 03 04 05	2,110 2,150 1,995 2,225 2,340
11 Послови прераде поштанских пошиљака	01 02 03 04	1,730 1,770 1,845 1,995
12 Референтски послови	01 02 03 04	2,110 2,225 2,340 2,545
13 Високо стручни послови	01 02 03 04 05 06 07	2,565 2,795 3,090 3,325 3,400 3,410 3,775
14 Послови оперативно – тактичког руковођења	01 02 03 04	3,175 3,630 3,700 3,705

Члан 33.

Запослени, који је засновао радни однос код Послодавца у својству приправника, остварује 80% основне зараде послова за које је закључио уговор о раду.

Члан 34.

Основна зарада посла, утврђена на основу члана 32. овог колективног уговора, може се повећати запосленима који раде на пословима од посебног значаја за пословање Послодавца, у зависности од сложености радних операција које доприносе успешности пословања Послодавца изнад стандардног нивоа, на основу кога је утврђена основна зарада посла.

Генерални директор одлучује о повећању основне зараде запосленог, о чему се закључује анекс уговора о раду.

Средства за повећање основних зарада исплаћују се из масе средстава издвојене за ове намене из средстава за зараде код Послодавца.

Члан 35.

Вредност радног часа утврђује се истовремено са доношењем програма пословања Послодавца.

Вредност радног часа из става 1. овог члана споразумно утврђују уговорне стране.

Ако се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа (раст трошкова живота већи од 3% од пројектованог раста или остварени резултати пословања), уговорне стране се могу споразумети о промени вредности радног часа.

1.1.2. Радни учинак

Члан 36.

Радни учинак запосленог утврђују се у зависности од обима и квалитета извршеног посла и односа запосленог према радним обавезама, на основу стандарда, норматива рада и других мерила за утврђивање радног учинка.

Стандарди, нормативи рада и друга мерила за утврђивање радног учинка, утврђују се уз учешће репрезентативних синдиката.

Члан 37.

Радни учинци запосленог утврђују се кумулативном оценом обима који се може егзактно мерити и квалитета рада запосленог као и односа запосленог према радним обавезама.

Обим рада запосленог, утврђује се месечно на основу:

1. свих послова које је запослени извршио у одговарајућем месецу;

2. искоришћености радног времена.

Квалитет рада и однос запосленог према радним обавезама у одговарајућем месецу, оцењује се на основу:

1. квалитета извршеног посла, у складу са одговарајућим прописима, технолошким упутствима, стандардима, стручном методологијом и издатим налозима;

2. сложености извршених послова;

3. стручности, креативности и иницијативе при извршавању послова;

4. одговорности у раду;

5. поштовања рокова одређених за извршавање послова;

6. рационалног ангажовања запослених, средстава рада, материјала и резервних делова;

7. сарадње са осталим учесницима у процесу рада;

8. тачности, односно броја грешака у односу на обим извршених послова, односно радних операција.

Зарада запосленог, који оствари радни учинак изнад утврђеног стандарда, норматива рада и других мерила за утврђивање радног учинка, може се увећати до 20% у односу на основну зараду, а зарада запосленог који оствари радни учинак испод утврђеног стандарда, норматива рада и других мерила за утврђивање радног учинка може се умањити до 20% у односу на основну зараду.

Запосленом који обавља послове доставе поштанских пошиљака и који, поред својих послова обавља и послове одсутног запосленог на истим пословима, може се увећати зарада до 30% у односу на основну зараду;

Репрезентативним синдикатима, на њихов захтев, омогућиће се увид у податке о промени зарада из ст. 4, 5. и 6. овог члана;

1.1.2.1. Зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху Послодавца

Члан 38.

Генерални директор може за изузетне месечне и годишње доприносе запослених у извршавању радних задатака и пружању ПТТ услуга који су допринели пословном успеху Послодавца, исплатити део зараде, по наведеном основу, најбољим запосленима код Послодавца.

Средства за повећање зарада у смислу става 1. овог члана, обезбеђују се из неискоришћеног дела средстава издвојених на основу члана 39. овог колективног уговора.

1.1.3. Ограничење масе средстава за зараде по основу повећања и промене основне зараде

Члан 39.

Средства за повећање основних зарада из члана 34. и исплате дела зараде из члана 38. овог колективног уговора износе 1% месечне масе средстава за зараде код Послодавца у оквиру масе средстава за зараде, утврђене програмом пословања Послодавца.

Члан 40.

Укупно издвојена средства за увећање зарада по основу радног учинка из члана 37. овог колективног уговора износе 2% месечне масе средстава за зараде организационог дела Послодавца.

1.1.4. Увећана зарада

Члан 41.

Запослени има право на увећану зараду, утврђену на основу члана 32. овог колективног уговора и то:

У случају да запослени стекне истовремено право на увећање зараде по више основа, утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећања не може бити нижи од збира процената увећања по сваком од основа.

1. за рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)	45%
2. за рад на дан празника који је нерадни дан	150%
3. за рад ноћу	45%
4. за рад на дан недељног одмора	15%
5. двократни рад	15%
6. по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу	0,4%

1.1.5. Зарада из добити

Члан 42.

Запослени могу остварити зараду по основу остварене добити по годишњем рачуну, сразмерно њиховом учешћу у оствареној добити, у складу са законом.

Члан 43.

Расподела издвојене масе средстава за зараде из добити Послодавца, извршиће се на поједине запослене сразмерно времену проведеном на раду и оствареној заради.

Под појмом остварена зарада, у смислу става 1. овог члана, подразумева се зарада запосленог остварена на основу чл. 32, 34, 37. и 38. овог колективног уговора и увећана зарада на основу члана 41. овог колективног уговора.

Члан 44.

У расподели средстава за зараде из добити учествују и запослени за време породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, привремене спречености за рад због повреде на раду или професионалног обољења у складу са законом, од дана почетка коришћења одсуства, сразмерно накнади зараде, коју је запослени остварио за време одсуства.

Запослени не учествују у заради из добити сразмерно времену трајања привремене спречености за рад, плаћеном одсуству и за време привременог удаљења са рада.

2. Накнада зараде

Члан 45.

Запослени има право на накнаду зараде, која се исплаћује на терет Послодавца, за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1. у висини 80% просечне зараде остварене у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2. у висини 100% просечне зараде остварене у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је проузрокована:

(1) повредом на раду или професионалном болешћу,

(2) давањем ткива и других органа у хумане сврхе;

(3) у другим случајевима, када је то утврђено посебним прописима.

Члан 46.

За случај неблаговремености у исплати накнада зарада, које се запосленима обезбеђују из средстава фонда здравственог осигурања, Послодавац може по исплати зарада запосленима за текући месец, исплатити и накнаде зарада које се обезбеђују из средстава фонда због:

1. породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета у складу са законом и то од почетка коришћења одсуства, ако прописима није другачије одређено;

2. добровољног давања ткива и органа;

3. неге болесног детета млађег од

три године, од првог дана спречености за рад;

4. болести запосленог преко 30 дана;

5. одржавања трудноће преко 30 дана.

За случај исплате накнаде зараде на начин утврђен ставом 1. овога члана, Послодавац подноси фонду захтев за рефундирање исплаћених средстава, ако прописима није другачије одређено.

Члан 47.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде остварене у претходна три месеца, у следећим случајевима:

1. за време одсуства са рада на дан државног и верског празника који је нерадни дан;

2. за дане коришћења годишњег одмора;

3. за дане коришћења плаћеног одсуства из чл. 25. и 26. овог колективног уговора;

4. за време трајања војне вежбе и одазивања на позив државног органа;

5. за време присуствовања седницама државних органа и организација, органа управе и локалне самоуправе и органа синдиката у својству члана;

6. у другим случајевима, у складу са законским прописима.

Члан 48.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 80% просечне зараде, остварене у претходна три месеца за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Послодавца, у складу са законом.

3. Накнада трошкова

3.1. Превоз на рад и у вези са радом

Члан 49.

Запослени имају право на месечну претплатну карту у јавном саобраћају, за долазак на рад и одлазак са рада или на новчани износ у висини месечне претплатне карте у јавном саобраћају, према релацији коју користе за долазак на рад и одлазак са рада најкраћим путем, уколико је место њиховог становања удаљено од места рада три и више међустаница или више од једног километра најкраћим путем.

Члан 50.

Запосленима, који од места становања до места рада немају организовани јавни превоз за долазак на рад и одлазак са рада, као и запосленима који због распореда радног времена не могу користити организовани јавни превоз, накнадиће се трошкови превоза највише у висини трошкова превоза за релације у истом подручју, које су по дужини приближно једнаке удаљености места становања и места рада запослених, уколико Послодавац није организовао превоз запослених.

Члан 51.

Запослени који у току рада у извршавању послова користе јавни превоз за који не могу да користе месечну претплатну карту (која им се обезбеђује за долазак на рад и одлазак са рада), остварују право на накнаду за повећане трошкове превоза, у висини стварних трошкова, уз правдање картама за превоз.

Право на накнаду трошкова превоза на основу става 1. овога члана, утврђује се на основу података о:

1. ангажовању запослених за извршавање послова, који захтевају коришћење средстава јавног превоза;

2. доставном реону, за који се користи превоз (путни лист поштоноше и сл.).

Члан 52.

Запосленом, коме је Послодавац обезбедио службени аутомобил или друго превозно средство за долазак и одлазак са рада, не припада право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада.

Члан 53.

Запосленом који при вршењу доставе поштанских пошиљака користи сопствено превозно средство припада накнада на име трошкова горива, редовног и инвестиционог одржавања и амортизације, која се обрачунава на цену безоловног моторног бензина (БМБ 95) по пређеном километру и то за:

1. бицикл 2,5% цене литра безоловног моторног бензина,

2. мопед или мотоцикл 7% цене литра безоловног моторног бензина,

3. путнички аутомобил 12% цене литра безоловног моторног бензина.

Члан 54.

Запослени инвалиди, који због здравственог стања не могу да користе јавни превоз за долазак на рад и одлазак са рада, већ користе сопствено моторно возило, имају право на накнаду трошкова превоза за дане проведене на раду, према релацији коју користе најкраћим путем, по пређеном километру у висини 15% цене литра погонског горива које користе, без обзира на удаљеност места њиховог становања и места рада.

3.2. Службени пут

3.2.1. Службени пут у земљи

Члан 55.

Под службеним путем у земљи подразумева се пут, који је на основу налога за службени пут извршио запослени у обављању послова у име и за рачун Послодавца, изван свог места рада, уколико је место у које путује запослени удаљено од седишта организационог дела у коме је запослени распоређен (радна јединица, дирекција, јединица поштанске мреже и др.) више од 50 km најкраћим путем.

3.2.1.1. Дневница

Члан 56.

Запослени има право на дневну накнаду трошкова за исхрану (дневницу) за време проведено на службеном путу у земљи, који непрекидно траје најдуже 15 дана, у висини 5% просечне месечне зараде у привреди Републике, према последњем објављеном податку, ако прописима није другачије одређено.

На основу налога за службени пут који траје више од једног дана, запослени може добити аконтацију трошкова.

После 15 дана проведених на службеном путу, запосленом се уместо дневница исплаћује накнада за рад на терену.

Члан 57.

Запослени има право на дневницу за дане проведене на службеном путу, на основу путног налога за радне дане и нерадне дане (који су као нерадни дани утврђени на основу закона), од момента поласка превозног средства из седишта организационог дела у коме је запослени распоређен, до момента повратка у то седиште.

Члан 58.

За време проведено на службеном путу, запослени има право на:

1. пуну дневницу:

1.1. за сваких 24 часа,

1.2. за остатак времена дужи од 12 часова,

1.3. за време мање од 24, а дуже од 12 часова,

2. пола дневнице:

2.1.за време мање од 12, а дуже од 8 часова,

2.2. за остатак времена дужи од 8 часова, ако је пут трајао више дана,

Члан 59.

Запосленом не припада дневница ако је службени пут, односно укупно време проведено на раду и службеном путу, трајало мање од осам часова.

Члан 60.

Запосленом на службеном путу припада дневница у висини:

1. 100%, ако му није обезбеђена исхрана;

2. 70%, ако му је обезбеђено преноћиште са доручком;

3. 50%, ако му је обезбеђена исхрана на бази полупансиона.

3.2.1.2. Трошкови преноћишта

Члан 61.

За време службеног пута у земљи, запослени има право на накнаду трошкова преноћишта, ако му на службеном путу није обезбеђено преноћиште.

Трошкови преноћишта признају се у целини према приложеном рачуну, осим трошкова ноћења у објекту прве категорије, који се признају у висини коју утврђује генерални директор или запослени кога он овласти.

Трошкови за преноћиште исплаћују се по рачуну.

Члан 62.

Запосленима који не оправдају преноћиште рачуном, као и запосленима којима се с обзиром на ноћни рад и време поласка из места рада и повратка у место рада мора обезбедити одмор, исплаћују се трошкови за преноћиште у висини 50% од утврђеног износа дневнице.

3.2.1.3. Путни трошкови

Члан 63.

За време службеног пута у земљи, запослени има право на накнаду путних трошкова у целини, према приложеном рачуну.

Запосленом се признају и трошкови резервације места, приликом куповине карте за превоз.

Члан 64.

Запосленом упућеном на службени пут, може се одобрити коришћење: службеног возила, воза, аутобуса и сопственог возила, а изузетно и авионског превоза или коришћење спаваћих кола.

У налогу за службени пут, обавезно се назначава врста превозног средства.

Члан 65.

Запослени, коме је у налогу за службени пут назначено да приликом путовања користи сопствени аутомобил као превозно средство, има право на трошкове у висини 12% цене литра погонског горива возила које користи по пређеном километру.

О оправданости коришћења возила на основу става 1. овога члана, одлучује запослени овлашћен за издавање налога за службени пут.

3.2.1.4. Остали трошкови на службеном путу

Члан 66.

Поред дневнице, запосленом на службеном путу припада и накнада трошкова на име поштанских, телеграфских и телефонских услуга и других трошкова неопходних у извршавању послова, које је запослени за време службеног пута учинио, ради обављања посла због којег је упућен на службени пут.

Трошкови из става 1. овога члана, накнађују се запосленом, уз прилагање оригиналне документације о плаћеним износима.

Члан 67.

Запосленом се на службеном путу посебно накнађују трошкови: превоза личног пртљага и пренос службеног материјала веће тежине (јавним превозом или таксијем), уколико је то одобрено налогом за службени пут.

Члан 68.

Запослени који учествују на такмичењима из члана 26. став 1. тачка 3. овог колективног уговора, имају право на накнаду трошкова преноћишта и путних трошкова, које остварују у висини, под условима и на начин, под којима те накнаде остварују запослени на службеном путу у земљи.

3.2.1.5. Налог за службени пут

Члан 69.

Налог за службени пут и оверу путног обрачуна, по завршетку службеног пута, издаје и врши генерални директор за директоре организационих делова, а за запослене у организационом делу - директор тог организационог дела.

Члан 70.

По завршетку службеног пута, а најкасније у року од три дана од дана повратка са службеног пута, запослени је дужан да поднесе обрачун трошкова службеног пута, на основу кога остварује право на накнаду трошкова.

Ако се обрачун трошкова за службени пут не поднесе у року из става 1. овог члана, запослени који је добио аконтацију трошкова на основу члана 56. став 2. овог колективног уговора, дужан је да целокупан износ аконтације врати из зараде, приликом наредне исплате.

3.2.2. Службени пут у иностранство

Члан 71.

За време проведено на службеном путу у иностранству запослени има право на дневницу и друге трошкове у износу и под условима, које утврђује надлежни државни орган, а који се примењују за запослене у државним органима.

О потреби и трајању службеног пута запосленог у иностранство, одлучује генерални директор на предлог директора организационог дела .

Решење о упућивању на службени пут у иностранство доноси генерални директор, односно лице које он овласти.

Члан 72.

Запослени који је службено путовао у иностранство, дужан је да најкасније у року од 10 дана по повратку у земљу, поднесе путни обрачун са извештајем генералном директору.

Уз обрачун путних трошкова прилажу се и рачуни о свим издацима.

Путни обрачун и извештај морају бити потписани од запосленог који је обавио службени пут, потврђени од директора

организационог дела и оверени од стране генералног директора.

Ако се обрачун путних трошкова не поднесе у року и на начин утврђен у ст. 1, 2. и 3. овог члана, запослени се позива да одмах врати целокупан износ примљене аконтације за службени пут.

3.3. Рад на терену

Члан 73.

За време боравка и рада на терену запослени, уколико му није обезбеђена исхрана, има право на накнаду за трошкове исхране у висини од 60% дневнице, ако на терену проведе најмање осам часова дневно.

Члан 74.

У време проведено на терену, урачунава се и време потребно за одлазак до места рада и повратак са места рада.

Накнада за рад на терену припада за радне дане за време боравка и рада на терену и за време недељног одмора и државних и других празника који су нерадни дани.

Члан 75.

За време рада на терену, запослени има право на путне трошкове, према приложеном рачуну, чија се врста утврђује при упућивању на теренски рад.

Запосленом упућеном на рад на терену, може се одобрити коришћење службеног возила, воза, аутобуса и сопственог возила.

Члан 76.

За време рада на терену, запослени има право на трошкове преноћишта, под условима утврђеним у чл. 61. и 62. овог колективног уговора.

3.4. Накнада за исхрану у току рада

Члан 77.

Запослени има право на накнаду трошкова за месечну исхрану у току рада у висини од 4.380 динара.

Накнада трошкова за месечну исхрану у току рада исплаћује се запосленом сразмерно броју дана проведених на раду.

3.5. Регрес за коришћење годишњег одмора

Члан 78.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини од 2.400 динара.

Право на пун износ из става 1. овог члана припада запосленом који има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, има право на сразмеран део регреса за коришћење годишњег одмора.

Припадајући износ регеса исплаћује се месечно у износу од по 200 динара.

Коначан обрачун регреса, на годишњем нивоу, утврђује се и исплаћује запосленом уз зараду за месец децембар текуће године.

4. Друга примања

Члан 79.

Под условима утврђеним овим Колективним уговором, запослени има право на друга примања и то:

1. накнаду за одвојени живот од породице;
2. отпремнину при одласку у пензију;
3. солидарну помоћ;
4. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;
5. јубиларну награду;
6. новогодишњи поклон за децу.

Члан 80.

Послодавац је дужан да колективно осигура све запослене под једнаким условима, за случај смрти или инвалидности настале због повреде на раду.

Послодавац може, у складу са финансијским могућностима и годишњим програмом пословања запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај:

1. смрти и инвалидности настале због повреде ван рада;
2. неопходних хирушких интервенција као последица болести;
3. лечења тежих болести;
4. насталих последица услед болести.

У преговорима о колективном осигурању запослених код Послодавца учествују и репрезентативни синдикати.

4.1. Одвојени живот од породице

Члан 81.

Право на накнаду за одвојени живот од породице има запослени, који је због потреба процеса рада упућен у друго место рада, под условом:

1. да живи одвојено од уже породице;
2. да му у другом месту рада није решено стамбено питање за чланове уже породице;
3. да због удаљености места рада не може свакодневно да се враћа у место сталног боравка.

Члан 82.

Месечна накнада за одвојени живот од породице исплаћује се запосленом у висини 50% просечне месечне зараде исплаћене у претходна три месеца у привреди Републике.

Запослени има право на накнаду за одвојени живот од породице само док због рада живи одвојено од породице.

4.2. Отпремнина при одласку у пензију

Члан 83.

Запослени има право на отпремнину при одласку у пензију - у висини три просечне месечне зараде, исплаћене код Послодавца у месецу пре исплате отпремнине.

4.3. Солидарна помоћ

Члан 84.

Солидарна помоћ се остварује из средстава Послодавца у следећим случајевима:

1. дуже или теже болести запосленог - у висини једне месечне зараде, једанпут годишње, уколико запослени не поседује рачуне или до пуног износа трошкова лечења по рачуну, уколико запослени поседује медицинску документацију и рачуне, по процени надлежне службе за социјалну заштиту;
2. дуже или теже болести члана уже породице запосленог - у висини једне половине месечне зараде, једанпут годишње, уколико запослени не поседује рачуне, или до 50% трошкова лечења по рачуну, уколико запослени поседује медицинску документа-

цију и рачуне, по процени надлежне службе за социјалну заштиту;

3. теже болести виталних органа запослених и чланова уже породице запослених, које захтевају оперативне захвате или лечење по мишљењу или препоруци конзилијума лекара, који се не могу обавити у земљи - у висини трошкова по рачуну, у сарадњи синдиката и надлежне службе за социјалну заштиту;

4. хитне набавке ортопедских помагала за запосленог и члана уже породице запосленог, која се надокнађују на терет завода за здравствено осигурање - у висини цене ортопедских помагала по рачуну, уз обавезу запосленог да по добијању средстава од завода, иста уплати на рачун Послодавца;

5. смрти запосленог, чланова његове уже породице, као и смрти запосленог који није имао чланове уже породице, а живео је у заједничком породичном домаћинству са родитељима - помоћ у висини једне месечне зараде;

6. ублажавања последица елементарних непогода или ванредних догађаја на објекту становања, уколико штета коју је претрпео запослени износи најмање две месечне зараде - у висини највише до 10 месечних зарада, на основу извештаја и предлога комисије за утврђивање штете, образоване од стране генералног директора, у чијем саставу је и један представник репрезентативних синдиката;

7. солидарну помоћ за рођење детета у висини просечне месечне зараде код Послодавца, остварене у месецу рођења детета, с тим да право на помоћ има запослена мајка за свако рођено дете, а изузетно и отац детета, уколико мајка не ради код Послодавца,

8. превентивне рехабилитације запослених на основу стручне анализе надлежне службе за социјалну заштиту - у висини трошкова рехабилитације;

9. у другим случајевима на основу стручне експертизе надлежне службе за социјалну заштиту - у висини једне половине месечне зараде.

Под трошковима рехабилитације из става 1. тачке 8. овог члана подразумевају се услуге смештаја, исхране и медицинске услуге рехабилитационог центра.

Члан 85.

Солидарна помоћ се одобрава за здравствену рехабилитацију у трајању од 15 дана:

1. у случају тежих болести, тежих повреда на раду и акутних оболења запосленог, као вид продуженог лечења (преломи, операциони захвати, теже повреде) - у висини 100% трошкова рехабилитације, по препоруци лекарске комисије у циљу превенције губитка радне способности, уколико се иста не обезбеђује на терет фонда социјалног осигурања;

2. у случају тежих болести члана уже породице запосленог, као вид продуженог лечења (преломи, операциони захвати, теже повреде) у висини 50% трошкова рехабилитације, по препоруци лекарске комисије, уколико се иста не обезбеђује на терет фонда социјалног осигурања.

За солидарне помоћи из члана 84. овог колективног уговора, као и за солидарне помоћи за здравствену рехабилитацију из става 1. овог члана, Послодавац обезбеђује средства најмање у висини 0,32% средстава планираног годишњег пословног прихода Послодавца, у складу са годишњим програмом пословања.

Члан 86.

Под тежом болешћу, у смислу чл. 84. и 85. овог колективног уговора, сматрају се следећа обољења:

1. малигна обољења;

2. ТБЦ;

3. хередитарна и дегенеративна обољења нервно мишићног система;

4. тешки облици кардиоваскуларних и других обољења која захтевају хирушке захвате, трансплатацију органа и ткива;

5. тешки облици стерилитета који захтевају сложене третмане који не падају на терет РЗЗО;

6. тежа неуропсихијатријска обољења са хоспиталним лечењем у здравственој установи.

Под дужом болешћу, у смислу члана 84. овог колективног уговора, сматра се непрекидно одсуствовање са рада по основу привремене спречености за рад дуже од 180 дана.

Под чланом уже породице, у смислу чл. 84. и 85. овог колективног уговора, сматрају се супружник и деца до 27. године, под условом да се налазе на редовном школовању или уколико су одлуком надлежног суда лишена пословне способности, без обзира на године живота.

Солидарна помоћ се одобрава по претходно прибављеном мишљењу Службе за социјалну заштиту Послодавца, за сваки појединачни случај.

4.4. Накнада погребних трошкова

Члан 87.

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице (брачни друг и деца запосленог), а у случају смрти запосленог, чланови уже породице или лице које је сносило трошкове погребних услуга, према приложеном рачуну, а највише до висине просечних трошкова у месту сахране.

Под трошковима погребних услуга, у смислу става 1. овог члана, подразумева се потребна опрема у висини просечних трошкова у месту сахране и стварни трошкови превоза умрлог до места сахране на територији Републике Србије.

Члан 88.

Кад се накнада трошкова из члана 84. тач. 1. до 4, 6. и 9. и чл. 85. и 87. овог колективног уговора, оствари код фондова социјалног осигурања или по основу колективног осигурања, помоћ се може исплатити у висини разлике између примљеног износа и износа на који запослени има право у складу са овим колективним уговором, ако прописима није другачије одређено.

4.5. Јубиларна награда

Члан 89.

Запослени има право на јубиларну награду, за укупано време проведено у радном односу код Послодавца за:

1. 10 година рада - у висини 20% месечне зараде;

2. 20 година рада - у висини једне и по месечне зараде;

3. 30 година рада - у висини две месечне зараде;

4. 35 година рада – у висини две и по месечне зараде.

Јубиларна награда из става 1. овог члана исплаћује се за Дан ПТТ радника.

Члан 90.

Месечном зарадом, на основу које запослени остварују права утврђена чланом 83, чланом 84. став 1. тач. 1, 2, 5. до 7. и 9. и чланом 89. овог колективног уговора, сматра се просечна месечна зарада исплаћена код Послодавца у месецу који претходи исплати.

4.6. Новогодишњи поклони за децу

Члан 91.

Послодавац обезбеђује новогодишње поклоне за децу запослених до 10 година старости (по детету), укључујући и децу која у текућој години пуне 10 година.

Новогодишњи поклони обезбеђују се у висини коју утврђује генерални директор, до висине неопорезивог износа.

VI. ДРУГА ПРАВА У ВЕЗИ СА РАДОМ

Члан 92.

Запосленом се може одобрити зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника и за друге намене на предлог репрезентативних синдиката.

Одлуку о одобравању зајма из става 1. овог члана доноси генерални директор, у складу са расположивим средствима.

Одлуком о одобравању зајма утврђује се намена за коју се зајам одобрава, висина зајма, почетак отплате и рок враћања зајма, који не може бити дужи од дванаест месеци.

Враћање зајма врши се у једнаким месечним ратама, обуставом месечне рате од зараде запосленог.

Члан 93.

Уколико се годишњим програмом пословања Послодавца утврђују средства за решавање стамбених потреба запослених, предлагање износа средстава врши се, у складу са законом и другим прописима, уз учешће репрезентативних синдиката.

Члан 94.

После смрти запосленог, Послодавац обезбеђује материјалну помоћ до краја прописаног редовног школовања за сваку редовно уписану годину, а на основу одлуке генералног директора, односно лица које он овласти, без обавеза враћања исте, и то:

1. ученицима основих школа у висини једне и по просечне месечне зараде;

2. ученицима средњих школа у висини две просечне месечне зараде;

3. студентима високошколских установа у висини две и по просечне месечне зараде.

Материјална помоћ исплаћује се два пута у току школске године (по 50%).

Просечном месечном зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна зарада исплаћена код Послодавца у месецу који претходи исплати материјалне помоћи.

VII. РАДНЕ ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 95.

Запослени имају обавезе:

1. да послове који су им поверени извршавају законито, уредно, савесно, благовремено и квалитетно и да поштују прописану технолошку и радну дисциплину;

2. да у извршавању задатака остварују стандардне резултате рада;

3. да у раду користе потребно знање и радне способности, неопходне за извршавање поверених задатака;

4. да се образују и усавршавају у складу са потребама процеса рада;

5. да се придржавају и спроводе прописане и наложене мере безбедности и заштите;

6. да се понашају на начин који им омогућава рад код Послодавца и који обезбеђује добре међуљудске и међунационалне односе;

7. да законито, одговорно и целисходно користе средства рада;

8. да рационално користе прописано радно време за рад и да не одсуствују са рада без решења надлежног руководиоца;

9. да одсуствовање са рада правдају одговарајућим документима;

10. да чувају пословну, службену и другу тајну утврђену законом и актом Послодавца;

11. да не одбијају извршавање радних задатака и налога надлежног руководиоца, без оправданог разлога;

12. да тачно евидентирају и приказују резултате рада;

13. и друге обавезе, утврђене уговором о раду, које одговарају њиховим знањима и способностима.

Члан 96.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у складу са законом, с тим што се повредом радне обавезе која угрожава имовину веће вредности сматра повреда радне обавезе која угрожава имовину чија вредност износи више од једне просечне зараде код Послодавца, исплаћене у месецу који претходи месецу када је повреда учињена.

Члан 97.

Ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим уговором, запосленом се могу изрећи следеће мере:

1. упозорење запосленом да ће му бити отказан уговор о раду ако понови исту или сличну повреду без поновног упозорења, у складу са законом;

2. привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од једног до три радна дана;

3. отказ уговора о раду.

Члан 98.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом, на начин и по поступку предвиђеним законом, у случају да запослени својом кривицом учини следеће повреде радних обавеза:

1. непрописно, несавесно или неблаговремено извршавање радних обавеза;

2. незаконито, неодговорно или нецелисходно коришћење средстава рада;

3. проузроковање штете Предузећу у обиму који прелази висину три просечне зараде код Послодавца;

4. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом и актима Послодавца;

5. неоправдано изостајање са рада најмање пет радних дана у току године или неоправдано узастопно изостајање са рада најмање четири радна дана у току месеца;

6. одбијање извршавања радних задатака и налога надлежног руководиоца, без оправданог разлога;

7. нетачно евидентирање и приказивање резултата рада;

8. достављање јавне исправе приликом заснивања радног односа или у току радног односа, надлежној служби Послодавца, за коју се утврди да није веродостојна;

9. долажење више пута на рад у напитом стању, конзумирање алкохола или наркотичних средстава у току рада;

10. непредузимање или недовољно предузимање мера безбедности и заштита живота и здравља на раду од стране одговорног лица, услед чега је дошло до повреде запосленог;

11. непридржавање, односно неспровођење прописаних и наложених мера безбедности и заштите;

12. преправљање службених докумената у циљу прибављања материјалне користи;

13. непридржавање прописане технологије рада приликом извршавања радних обавеза, којом се наноси штета трећим лицима;

14. понашање на раду које је такво да може довести до поремећаја међуљудских и међунационалних односа;

15. неовлашћено потписивање примаоца на упутници, раздуживање са истом као са исплаћеном и задржавање упутничког износа за себе;

16. проузроковање благајничког мањка несавесним радом;

17. исплата неовлашћеном лицу или исплата уз задржавање исплаћеног новца за себе;

18. давање нетачних података од стране одговорних лица којима се запослени доводе у заблуду у погледу остваривања права из радног односа.

19. достављање нетачних података или документације, ради остваривања права која запосленом не припадају по закону, другим прописима и општим актима Послодавца

Члан 98а

Генерални директор Предузећа утврђује списак посредника, из реда запослених, који учествују у поступку заштите од злостављања код Послодавца, а у сарадњи са представницима репрезентативних синдиката.

VIII. ОБРАЗОВАЊЕ, ОСПОСОБЉАВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 99.

У складу за годишњим програмом пословања, потребама процеса рада, техничко-технолошким унапређењима и организацијом рада, Послодавац обезбеђује стручно образовање, оспособљавање и усавршавање запослених путем:

1. школовања на средњим и високошколским установама;

2. преквалификације, доквалификације и полагања стручних испита;

3. усавршавања и специјализације;

4. образовања из области заштите на раду, заштите и безбедности;

5. семинара, обуке, курсева, саветовања и др.

Члан 100.

Запослени је обавезан да се образује, оспособљава и стручно усавршава, у складу са потребама процеса рада код Послодавца.

Одлуку о упућивању на стручно образовање, оспособљавање и стручно усавршавање запослених, доноси генерални директор или запослени кога он овласти.

Међусобна права и обавезе између Послодавца и запосленог, кога је Послодавац упутио на образовање, оспособљавање и стручно усавршавање, у складу са чланом 99. тачка 1. до 4. овог колективног уговора, уређују се посебним уговором.

IX. УТВРЂИВАЊЕ ОДГОВОРНОСТИ ЗА ШТЕТУ

Члан 101.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, учињену на раду или у вези са радом, покреће се решењем генералног директора или запосленог кога он овласти.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности за штету, доноси се на основу пријаве о проузрокованој штети или по личном сазнању да је штета проузрокована.

Решење обавезно садржи име и презиме запосленог, против кога се покреће поступак за накнаду штете, место, начин и време извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету.

Решење о покретању поступка доставља се запосленом.

Решење из става 1. овога члана, доставља се и синдикату, чији је запослени члан, за мишљење у року од пет дана.

Запослени, против кога је покренут поступак, мора се саслушати у вези настале штете.

Члан 102.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује штета, утврђује комисија коју именује генерални директор, односно лице које он овласти.

У састав комисије именује се и по један представник синдиката, чији је запослени члан.

Ако се висина штете може утврдити у тачном износу, исту утврђује комисија из става 1. овог члана. Уколико се висина штете не може утврдити у тачном износу, комисија се обраћа надлежној служби код послодавца са захтевом за процену висине настале штете.

Члан 103.

По утврђивању чињеница и околности од утицаја на одговорност запосленог, генерални директор или запослени кога он овласти, доноси решење о одговорности за штету и висини накнаде штете, односно о ослобађању од одговорности.

На основу решења о накнади штете, запослени се позива да надокнади штету у одређеном року, о чему запослени даје писмену изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или не надокнади штету у року из става 2. овог члана, Послодавац може поднети тужбу надлежном суду.

Члан 104.

Ако запослени претрпи повреду или материјалну штету на раду или у вези са радом, на поступак утврђивања штете и њену висину, сходно се примењују одредбе чл. 101. до 103. овог Колективног уговора

X. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 105.

Уколико код Послодавца услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављање одређених послова, или уколико се у обављању одређених послова утврди вишак за најмање 20 запослених у периоду од 90 дана, Послодавац је обавезан да пре доношења Програма решавања вишка запослених, са репрезентативним синдикатима закључи споразум о критеријумима за решавање вишка запослених и о начину збрињавања запослених, којима престаје радни однос по том основу.

Члан 106.

При проглашењу вишка запослених, на основу члана 105. овог колектив-

ног уговора, у складу са критеријумима утврђеним Програмом решавања вишка запослених, обезбедиће се да првенствено престане радни однос запосленима:

1. који у календарској години испуњавају, или ће у наредне две године испунити један од услова за остваривање права на пензију;

2. који добровољно прихвате да им престане радни однос;

3. који имају краће време проведено у радном односу код Послодавца.

Члан 107.

За случај отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена, Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину пре престанка радног односа и то за:

1. првих десет година проведених у радном односу - 350 еура, у динарској противвредности, за сваку навршену годину стажа осигурања;

2. једанаест и више година проведених у радном односу – 330 еура, у динарској противвредности, за сваку навршену годину стажа осигурања.

Динарска противвредност еура одређује се на дан исплате, по средњем обрачунском курсу НБС.

Члан 108.

Поред исплате отпремнине из члана 107. овог колективног уговора, лицу које је провело у радном односу шест и више година, а коме је престао радни однос код Послодавца због технолошких, економских или организационих промена, исплатиће се по престанку радног односа посебна накнада.

Накнада из става 1. овога члана, за шесту и сваку наредну годину проведену у радном односу, утврђује се у висини једноструке просечне месечне зараде, исплаћене код Послодавца у месецу, који претходи месецу у коме се врши исплата.

Исплата накнаде врши се сукцесивно месечно и то сваког месеса по једна месечна зарада, утврђена на основу става 2. овога члана.

Уколико прималац накнаде утврђене на основу става 2. овог члана, заснује радни однос пре истека рока сукцесивне месечне исплате, губи право на даљу исплату, с тим да нема обавезу враћања већ примљеног износа.

Члан 109.

При утврђивању висине накнаде, која се исплаћује запосленима на основу члана 108. овог колективног уговора, узима се зарада запосленог, односно просечна месечна зарада код Послодавца за месец који претходи месецу у коме запосленом престаје радни однос, ако је то за њега повољније.

XI. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 110.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђују превентивне мере заштите живота и здравља запослених, у складу са посебним законом, другим прописом, овим уговором и посебним актима о безбедности и здрављу на раду.

Послодавац је дужан да обезбеди услове за организовање и спровођење безбедности и здравља на раду на савременим принципима, сагласно техничко – технолошким процесима рада.

Финансијска средства за спровођење акта о процени ризика и програма мера за унапређење безбедности и здравља на раду утврђују се годишњим планом пословања Послодавца.

Члан 111.

Послодавац је обавезан да код увођења нових технологија планира мере безбедности и здравља на раду и информише запослене о технолошким карактеристикама и могућим утицајима ризика тих технологија на здравље и безбедност запослених.

Послодавац је обавезан да, у циљу заштите запослених на раду:

1. организује и спроводи послове безбедности и здравља;

2. обезбеди запосленом рад на пословима, у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду;

3. предузме превентивне мере ради спречавања и отклањања ризика од повређивања и оштећења здравља запослених, у складу са прописаним поступком;

4. донесе, у писаном облику, акт о процени ризика за сва радна места и све послове, као и да исти измени у случају појаве сваке нове опасности или промене нивоа ризика у процесу рада;

5. актом, у писаној форми одреди једно или више лица за безбедност и здравље на раду;

6. изврши оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад;

7. запосленом на пословима са повећаним ризиком, пре почетка рада обезбеди претходни лекарски преглед, као и периодичне лекарске прегледе у току рада;

8. запослене осигура од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом;

9. обезбеди финансијска средства за организовање послова и спровођење мера безбедности и здравља на раду.

Члан 112.

Запослени мора бити упознат са мерама безбедности и здравља на раду и својим правима и обавезама у погледу безбедности и здравља на раду, односно мора бити упознат са употребом средстава и опреме за личну заштиту, као и средствима за рад.

Члан 113.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица.

Члан 114.

Право је и обавеза запосленог да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима на које је распоређен, односно премештен.

Ако запосленом прети опасност по живот или здравље, он има право да одбије да ради због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и здравља на раду, све док се не отклони опасност и не спроведу одговарајуће мере, као и у другим, законом предвиђеним случајевима.

Одбијање запосленог да ради из разлога наведених у ставу 2. овог члана, не може се сматрати повредом радне обавезе и не може му се из тог разлога отказати уговор о раду.

Члан 115.

Генерални директор и представници репрезентативних синдиката, заједничком одлуком, образују Одбор за безбедност и здравље на раду.

Одбор за безбедност и здравље на раду има 7 (седам) представника, с тим да репрезентативни синдикати предлажу по 2 (два) представника из реда свих запослених, а генерални директор 3 (три) представника Послодавца.

У Одбору за безбедност и здравље на раду, мора бити изабаран најмање 1 (један) представник, који је стручњак из области безбедности и здравља на раду.

Одбор за безбедност и здравље на раду доноси пословник о раду и бира председника Одбора.

Одбор за безбедност и здравље на раду, може образовати пододборе за безбедност и здравље на раду, у складу са одредбама пословника о раду. За свој рад пододбори одговарају Одбору за безбедност и здравље на раду и на захтев Одбора подносе извештаје о свом раду.

Члан 116.

Одбор за безбедност и здравље на раду учествује у изради и прати реализацију плана и програма које је донео, а посебно:

1. остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;

2. учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;

3. захтева од Послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;

4. даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље;

5. захтева од Послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;

6. захтева вршење инспекцијског надзора, ако сматра да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;

7. захтева од Послодавца да их упозна са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

8. захтева од Послодавца да их упозна са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;

9. захтева од Послодавца да их упозна са предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Послодавац је дужан да члановима Одбора за безбедност и здравље на раду, као и пододборима у радним јединицама омогући несметан рад.

Одбор је дужан да о свом раду, редовно, а најмање једанпут у три месеца, обавести Послодавца и репрезентативне синдикате.

Послодавац је дужан да размотри ставове и мишљења Одбора за безбедност и здравље на раду, као и да о свом ставу извести Одбор.

Члан 117.

Запосленима, који због здравственог стања на основу решења надлежног органа не могу обављати послове за које су заснували радни однос и на којима су радили до промене здравственог стања, омогућиће се обављање других одговарајућих послова, у складу са решењем према преосталој здравственој способности, ако прописима није другачије одређено.

Члан 118.

У циљу стварања услова за безбедно и несметано функционисање ПТТ саобраћаја, Послодавац, поред оспособљавања запослених за правилну примену средстава и мера којима се осигурава безбедност и здравље запослених, обезбеђује оспособљавање одређеног броја запослених и из области прве помоћи.

Члан 119.

У вези спровођења мера безбедности и здравља на раду, синдикати имају право да:

1. буду обавештени о свим променама од битног утицаја на безбедност и здравље запослених;

2. примају примедбе запослених на примену прописа и спровођење мера безбедности и здравља на раду;

3. својом активношћу подстичу остале запослене за рад на безбедан начин;

4. приступе свим местима рада, ради упознавања са условима рада.

XII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА КОД ПОСЛОДАВЦА

Члан 120.

Генерални директор је дужан да обезбеди услове за деловање синдиката, у складу са њиховом улогом у заштити права и унапређења професионалних и економских интереса њихових чланова, запослених код Послодавца, као и да их информише о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених.

Члан 121.

Повредом права на синдикално организовање сматраће се и притисак на запослене од стране руководилаца да се учлане, односно ишчлане из одређеног синдиката.

Члан 122.

Послодавац је дужан да обезбеди обрачун и уплату синдикалне чланарине на рачуне синдиката, приликом сваке исплате зарада.

Синдикати су дужни да Послодавцу доставе оверене спискове својих чланова.

Члан 123.

Генерални директор је дужан да представницима синдиката дозволи да запосленима доставе информације, билтене, публикације и друга акта синдиката.

Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавештења синдиката у "ПТТ гласнику" и у просторијама Послодавца, на местима одређеним за ту намену.

1. Пословни простор

Члан 124.

Послодавац ће, у оквиру расположивих могућности, за потребе репрезентативних синдиката обезбедити коришћење пословног простора, који је неопходан за активности које репрезентативни синдикати предузимају у складу са својим програмским активностима на основу колективног уговора и других аката Послодавца и аката репрезентативних синдиката.

Репрезентативним синдикатима се обезбеђује потребан простор за рад, како у седишту Послодавца, тако и у седишту синдикалних организација у радним јединицама.

Одлуку о величини и локацији простора за рад, чије се коришћење обезбеђује за потребе репрезентативних синдиката, доноси генерални директор или запослени кога он овласти, у складу са расположивим пословним простором, при чему води рачуна о неопходним потребама репрезентативних синдиката.

Послодавац је сагласан да простор за рад, који се обезбеђује за рад репрезентативних синдиката, буде опремљен канцеларијским намештајем и неопходним средствима рада.

2. Обављање стручно административних послова

Члан 125.

Послодавац, за потребе репрезентативних синдиката, обезбеђује обављање следећих стручних и административних послова:

1. правних;
2. финансијских;
3. административно-техничких;
4. дактилографских;
5. умножавања и дистрибуције материјала.

3. Ослобађање од редовних задатака

Члан 126.

За време трајања мандата:

1. председника и секретара репрезентативних синдиката;
2. највише по једног члана органа репрезентативних синдиката, изабраних на сваких 750 њихових чланова,
3. запослени не обављају послове утврђене уговором о раду, при чему имају права као да су на раду.

Чланови органа репрезентативних синдиката, који у смислу става 1. тачке 2. овога члана за време мандата не обављају послове утврђене уговором о раду, одређују се актом из члана 128. овог колективног уговора, на образложени предлог репрезентативних синдиката о потреби њиховог ангажовања у синдикату у редовном радном времену.

За време док обављају функцију, председник и секретар репрезентативних синдиката остварује накнаду зараде, до висине основне зараде коју остварује помоћник директора радне јединице, увећану за проценат минулог рада.

Запослени, који у складу са ставом 1. тачка 2. овога члана не обављају послове утврђене уговором о раду, остварују накнаду зараде у висини основне зараде утврђене уговором о раду, увећане за проценат минулог рада.

Решења о накнади зарада запосленима из ст. 3. и 4. овог члана, доноси генерални директор или запослени кога он овласти, на предлог репрезентативних синдиката.

4. Регулисање односа са синдикатима

Члан 127.

Акт којим се уређује систематизација послова код Послодавца доноси генерални директор уз претходно прибављено мишљење репрезентативних синдиката.

Репрезентативни синдикати мишљење из става 1. овог члана достављају у року од 10 дана од дана пријема захтева.

Члан 128.

Услови за рад репрезентативних синдиката уређују се споразумом који закључују генерални директор и репрезентативни синдикати.

Члан 129.

Синдикати имају право на информисање и изражавање својих ставова по битним питањима из области рада.

Представник синдиката, не може бити позван на одговорност или доведен у неповољан положај, због својих активности као представник синдиката, ако поступа у складу са законом и овим колективним уговором.

За време трајања мандата и 2 (две) године након истека мандата, представник синдиката се не може без његове сагласности:

1. преместити на друге послове;
2. утврдити као вишак запослених.

Синдикални представник има право након престанка синдикалне функције да се врати на послове у место рада, где је радио пре одласка на функцију.

Синдикални преставник, коме је синдикална функција престала пре истека пуног мандата, не може се без своје сагласности преместити на друге послове и утврдити као вишак запослених, сразмерно времену проведеном на функцији.

XIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 130.

Запослени, који су стекли одређена права из радног односа на основу појединачних аката (решења и др.) донетих пре ступања на снагу овог колективног уговора, имају право да наставе са коришћењем тих права на основу донетих појединачних аката.

Члан 131.

Запослени мушкарци који на дан 7. јуна 2008. године имају више од 35 година укупног рада код Послодавца, а нису остварили право на јубиларну награду за 40 година укупног рада, остварују право на јубиларну награду, у складу са чланом 89. овог колективног уговора.

Члан 132.

Уговорне стране су сагласне да у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог колективног уговора отпочну преговоре за закључење анекса, којим ће се утврдити висина накнаде за случај отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена код Послодавца.

Анекс из става 1. овог члана закључиће се у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог колективног уговора.

До закључења анекса из става 1. овог члана неће се примењивати одредбе чл. 108. и 109. овог колективног уговора.

У случају да се анекс из става 1. овог члана не закључи у предвиђеном року, чл. 108. и 109. престају да важе даном истека рока из става 2. овог члана.

Члан 133.

Овај колективни уговор закључује се на период до три године.

Важење овог колективног уговора може престати на начин утврђен законом.

Члан 134.

Даном ступања на снагу Анекса 2 Колективног уговора за Јавно предузеће ПТТ саобраћаја "Србија", продужава се важење Колективног уговора за Јавно предузећа ПТТ саобраћаја "Србија" ("Службени гласник РС", бр. 121/07 и 82/09), за период до три године.

Члан 135.

Овај колективни уговор чији је саставни део Анекс 2 Колективног уговора за Јавно предузеће ПТТ саобраћаја "Србија", по објављивању у "Службеном гласнику Републике Србије", ступа на снагу 1. јануара 2011. године.

ПОШТАРОВ ЛЕТ

(ИНТЕРВЈУ СА ДИРЕКТНОМ СНАГОМ ИСПОВЕСТИ)

ЖИВКА БОШКОВИЋ: ЉУДСКИ ЈЕ ПРАШТАТИ

Кад сте се и где запослили?

У Лозници 6. јула 1971. године.

Шта не бисте радили?

Не бих радила ствари које би повредиле мени драге особе.

Колико просечно дневно спавате?

Јако мало.

Шта сте недавно сањали?

Ретко сањам. Не памтим снове.

Коју пословицу највише цените?

Правда је спора, али достижна.

Који део дана, седмице, месеца и године највише волите?

Највише волим јутро, недељу и септембар.

Где радије идете: на море, у планину, на језера, у бање?

Волим и море и планину.

Кад сте били на зимовању?

Прошле године нигде, али сам често одлазила на Златибор.

Кад сте били на летовању?

Алања, Турска, у септембру.

Чега се плашите?

Ничега посебно, можда болести.

Кад се осећате као у клопци?

У ситуацији кад нисам у могућности да утичем на ток неког догађаја, а он ми је веома битан.

Чему се највише радујете?

Највише се радујем деци и унуку.

Шта је то синдикална борба?

Некада је то била борба за побољшање услова рада и личних доходака, а сада ми се чини да је то борба да само сачуваш радна места...

Шта је то потрошачка корпа?

То су скоро две моје плате.

Ко је за вас синдикални лидер?

Особа којој се верује и која иза себе има подршку чланства, као и поштовање колега који нису у том синдикату.

Чију слику носите у новчанику?

Моје ћерке, унука и моје браће.

Које новине читате?

Почела сам да избегавам дневне новине. Понекад прочитам илустроване часописе.

Шта гледате на ТВ?

Волим да погледам добар филм.

Колико имате пријатеља?

Довољно.

Председница наше Синдикалне организације у РЈ Шабац и члан Главног одбора Синдиката ПТТ Србије Живка Бошковић за овај интервју написала је о себи: „Рођена сам 26. августа 1951. у Љубовији. Ту сам завршила основну

школу и гимназију. Радим у Пошти Лозница као шалтерски радник. Имам ћерку Бранку, која је завршила ПТТ школу и ради у Пошти Шабац од пре неколико месеци, а претходно је 10 година била у Пошти Лозница. Имам зета Михаила и унука Бранка који је напунио четири године. У нашем синдикату сам активна од 2000. године, када су настале и политичке промене у нашој земљи"

Шта највише цените код пријатеља?

Искреност на првом месту, затим доследност и оптимизам.

Какве сте нарави?

Јако, јако импулсивна, брзо планем, али се брзо и смирим.

О чему не желите никад да причате?

О томе не желим ни сада.

Шта никад не бисте опростили?

Људски је праштати.

Коме бисте желели да се извините?

Никоме посебно.

Шта је за вас срећа?

Јако тешко питање, свака срећа је лепа док се чека.

Како замишљате савршену срећу?

Не замишљам је уопште, јер она и не постоји.

Коме ћете вечно бити захвални?

Наравно – својим родитељима.

Шта је ваша најдрагоценија имовина?

Моји најмилији.

Шта мислите о модерном добу?

Ништа посебно, као и свако доба,има и своје лепе и своје ружне стране.

Да ли човечанство брзо или споро напредује?

Јако брзо, тако и треба.

Шта мислите о транзицији?

Нема ничег лепог у тој нашој транзицији.

Коју боју одеће најрадије носите?

Црну и зелену.

Кога писца најрадије читате?

У последње време ниједног, што је јако тужно. Раније сам много читала, све што ми је долазило под

руку.

Кої сликара највише цените?

Не разумем се нешто посебно у сликарство.

Шта мислите о замкама живота?

Треба их избегавати, колико год је то могуће.

Знате ли шта су секте?

Једно од савремених зала, које искоришћава лабилне особе.

Која дроґа је најґора?

Свака која се користи.

Којим се спортом бавите?

Некада сам се бавила рукометом и атлетиком.

Који хоби имате?

Немам хоби.

Која писма најрадије пишете?

Не пишем писма.

Да ли су поштари омиљени људи?

Ја мислим да јесу, зашто не би били?

Да ли сте ґледали филм „Поштар" са Кевином Костнером?

Више пута.

Коју песму најрадије певушите?

Ни једну посебно.

Шта је пресудније: љубав или интерес?

У моје време је била љубав, а сада је нажалост – интерес.

Дајте кратку дефиницију наше Поште?

Пошта је један огроман систем, који у нашем друштву, на жалост, нема место које је некада имао, а које му свакако припада.

За крај: кажите још нешто, шта ґод желите?

Желим да поздравим све колегинице и колеге и да им поручим да нам се слободно обрате ако им је потребна било каква помоћ, па и – лепа реч. Желим им сваку срећу у 2011. години!

(Б. С.)

МАЛИ ДОПРИНОС ПОШТАРА У СУСРЕТ АКЦИЈАМА И АКЦИОНАРСТВУ

Акције

Акције су хартије од вредности издате у серији које гласе на део основног капитала акционарског друштва.

Акције без накнаде су акције које се бесплатно преносе запосленима, бившим запосленим и пензионерима, држављанима Републике Србије.

Акционарско друштво

Акционарско друштво јесте привредно друштво које оснива једно или више правних или физичких лица у својству акционара ради обављања одређене делатности, под заједничким пословним именом, чији је основни капитал утврђен и подељен на акције.

Упис акција

Акционаром се у односу према акционарском друштву и трећим лицима сматра лице које је уписано у Централни регистар хартија од вредности, у складу са законом којим се уређује тржиште хартија од вредности.

Датум пријема захтева за упис у књигу акција од стране акционарског друштва сматра се датумом уписа акција у ту књигу, без обзира на време уписа ако су све потребне информације за овај упис обезбеђене.

Дивиденда

Акционарско друштво може одобрити годишње плаћање дивиденди на своје акције у складу са одлукама редовне годишње скупштине или у било које време између годишњих скупштина, осим ако је оснивачким актом друштва друкчије одређено.

Одлуку акционарског друштва о одобрењу плаћања дивиденди може да донесе и управни одбор, ако је то одређено оснивачким аком друштва или ако га за то овласти скупштина акционара, у складу са оснивачким актом.

Дивиденде се могу плаћати у новцу и у акцијама или другим хартијама од вредности акционарског друштва или акцијама тог друштва у другим друштвима, као и у другој имовини, осим ако је оснивачким актом друштва другачије одређено.

Берза

Берза је правно лице организовано као акционарско друштво које обавља делатност организовања трговине хартијама од вредности и другим финансијским инструментима на берзанском тржишту, односно на берзанском и ванберзанском тржишту. Оснивач, односно акционар берзе може бити Република Србија, домаће и страно, правно и физичко лице.

Централни регистар хартија од вредности

Централни регистар је акционарско друштво које обавља послове јединствене евиденције о законитим имаоцима хартија од вредности и других финансијских инструмената и о правима из тих хартија, односно инструмената, затим о правима трећих лица на хартијама од вредности и другим финансијским инструментима и о тим лицима, као и послове клиринга и салдирања хартија од вредности и клиринга и салдирања новчаних обавеза и потраживања насталих по основу послова са хартијама од вредности и обавља друге послове у складу са законом.

ЗАБАВНА СТРАНА

СУДОКУ

2	1		4	3			7	
						8	5	
		4			7		1	3
					2		9	5
			8	1	9			
9	6		7					
8	9		5			7		
	2	1						
	3			7	8		6	9

ИЗРЕКЕ И ЦИТАТИ

Ко боље познаје укус пораза од победника
(Бранко Миљковић)

Нема веће неправде него кад правда закасни.
(Момчило Настасијевић)

Ко не цени себе, тај је несрећан, а ко се прецењује, тај је глуп.
(Мопасан)

Човек нити је оно што мисли да јесте, нити оно што хоће да буде, већ једино оно што радом потврђује.
(Милан Вукасовић)

Човек све даје за образ, а образ низашта!
(Наша народна мудрост)

Нико није случајно добар, врлину треба научити!
(Сенека)

Оно до чега се тешко долази има највећу цену.
(В. Глиорић)

Ако није могуће одбацити оно што не ваља, треба га бар одвојити од оног што не ваља
(Душан Радовић)

Блато може драгуљ упрљати, али га не може претворити у блато.
(Кинеска народна мудрост)

УКРШТЕНИЦА

СИНДИКАТ ПТТ СРБИЈЕ	ТЕЖИНА ОСОБЕ	КОЈИ ЈЕ КАО ОНАЈ	НОРМАТИВИ, КРИТЕРИЈУМИ	ЈЕЗИЧАК НА ДУВАЧКОМ ИНСТРУМЕНТУ	ПОВРШИНА (лат.)	БИВШИ ИЗДАВАЧ, ГЕЦА	ТУЛИЈУМ	ИМЕ ГЛУМИЦЕ ВУД	СТАРОГРЧКИ ВАЈАР	ПАСИЈА, ХОБИ	ДОДИРНУТИ (покр.)
САЖЕТОСТ, ЗБИЈЕНОСТ											
ТУМАЧИ СНОВА (грч.)											
ДАНСКИ ШАХИСТА, БЕНТ							РЕКА У ЕНГЛЕСКОЈ / МАРЉИВОСТ				
ГРАД У ЈАПАНУ						АМЕР. ГЛУМАЦ ВОЛТЕР / БУШЕЛ					
ПЕШЧАНА МОРСКА ОБАЛА					СУВИШАН ТЕРЕТ / ТЕМПО						
ПУСТОЛОВИ											