

## САДРЖАЈ

Историјски договор са министром Динкићем? .....	2–3
Пета седница Главног одбора.....	4–5
Нове измене Закона о раду .....	6
Актуелно: Нова рејонизација .....	7
Дистрибуција Жуто-белих страна .....	8
Нови правилник о статистици и нормама .....	8
Кратке вести.....	9
Пошта има будућност.....	11
Пречишћен текст Колективног уговора .....	12–24

Лист Синдиката ПТТ Србије  
(излази једанпут у три месеца)

*Издавач:*

Главни одбор Синдиката ПТТ Србије

*Председник Издавачкој савеша*  
Гордана Близнаковић

*Чланови Издавачкој савеша*  
Благоје Свркота, Бранко Калајановић и Владан Ђурић

*Главни и одговорни уредник:*  
Милорад Будимир

*Техничко уређење:*  
Предраг Кнежевић

*Редакција:*  
Београд, Косовска 47, Телефон: (011) 3248-419  
Факс: (011) 3223-413

*Електронска пошта:*  
sindptt@bitsyu.net

*Тираж:*  
2000 примерака  
Примерак бесплатан

*Штампа:*  
ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“ – РЈ за издавачку делатност

### Реч уредника

Поштоване колеге, пред вама је 142-ги број Поштар у коме смо покушали да за вас обрадимо и пренесемо вам све битније синдикалне активности у Предузећу а и шире. На првом месту је, наравно, састанак са министром финансија Млађаном Динкићем на који смо дуго чекали и од кога смо много очекивали. Споразум који је том приликом потписан веома је квалитетан имајући у виду да смо, између осталог, добили могућност да остваримо право на додатно пензионо осигурање.

Ту је и извештај са последње седнице Главног одбора која је одржана након убиства нашег колеге Веска Бабовића и која је у већем делу била посвећена том трагичном догађају али и питању безбедности свих наших радника.

У овом броју још можете прочитати и реакције синдиката из читаве Републике на најављене измене Закона о раду, као и активности у вези са новом рејонизацијом доставе, и најављеном применом новог Правилника о статистици и нормама.

На захтев наших чланова и читалаца Поштар објављујемо и „пречишћени“ текст Колективног уговора за ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“.

И на крају, желим да Вас још једном позовем на сарадњу, да нам шаљете текстове о дешавањима у вашим срединама и тако активно учествујете у креирању нашег листа.



САСТАНАК ЧЕЛНИКА ЈП ПТТ САОБРАЋАЈА „СРБИЈА“ СА МИНИСТРОМ ФИНАНСИЈА МЛАЋАНОМ ДИНКИЋЕМ

# Историјски договор?!

Састанак челника ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“ са републичким министром финансија **Млађаном Динкићем**, одржан 27. марта, могао би, по свему судећи, да резултира договором од великог значаја за наше Предузеће!

Преговорима су, осим министра Динкића, испред Министарства финансија присуствовале и **Весна Џинић**, директор Трезора и **Мишела Николић**, сарадник у Трезору, док су са друге стране стола били генерални директор Поште Србије **Драган Ковачевић**, његов заменик **Љубомир Белошевић** и челници два репрезентативна синдиката у Предузећу **Александар Павловић** и **Снежана Марковић**.



Александар Павловић и Млађан Динкић

## Прва исплата у априлу

Резултати: половина последње зараде запосленог у априлу, а још једна исплата (планирана средства у бруто износу од 629.206.000 динара) у септембру; стартује програм додатног пензионског осигурања за запослене у ПТТ-у; одобрена је додатна новчана маса за исплату рада на дистрибуцији Жутих и Белих страна; опредељен је новац за неопходне инвестиције у овој години; договорено је да преговори о значајнијем повећању зарада у 2007. години почну у октобру.



„Изузетно сам задовољан овим састанком који је протекао у конструктивној атмосфери, јер смо наишли на разумевање и сарадњу министра Динкића. Договор који смо постигли са њим и његовим тимом могао би да умногоме побољша материјални положај запослених у Предузећу, као и да нам омогући да у наредном периоду коначно изађе-

мо из периода у коме смо се бавили Телекомом и Мобтелом и да се окренемо себи, инвестицијама и бољем пословању“, каже Александар Павловић, председник Синдиката ПТТ Србије за „Поштар“.

Према његовим речима, договорено је да се током априла омогући исплата половине последње зараде коју је запослени примио, у виду бесповратне позајмице. Други део тог износа, за који је планирано 629 милиона динара био би уплаћен радницима ПТТ-а „најраније у септембру“ ове године.

## Осам милиона евра за додатно осигурање

„Као изузетан квалитет који смо добили сматрам опредељивање иницијалног капитала од осам милиона евра за започињање програма додатног пензионског осигурања за раднике Поште. Уплате запосленима биле би у износу од 3.000 динара месечно (максимални неопорезиви део), а по истеку 16 месеци за које су средства

обезбеђена, пословодство се обавезало да обезбеди континуитет уплата на терет трошкова пословања“, објашњава Павловић и додаје да ће „с обзиром на стање у републичком Фонду ПИО и политику пензионског осигурања која се води и планира, ова средства за додатно пензионско осигурање значајно побољшати егзистенцију будућих ПТТ пензионера“.

## Крећу инвестиције

Није занемарљив ни договор да се обезбеди додатна новчана маса за исплату рада на дистрибуцији Жутих и Белих страна, јер ће се на тај начин предупредити евентуални проблеми и несугласице до којих би могло доћи уколико би се тај рад плаћао из постојеће масе за зараде, а на уштрб осталих запослених у Предузећу.

„Оно што је од великог значаја за ПТТ је да смо се договорили да се половина средстава која ће бити враћена на име задужења које Предузеће има у случају „Мобтел“, бити ангажована за инвестиције на 808 објеката, изградњи Главног поштанског центра, обнови возног парка, аутомати-

зацији пошта и поправљању имица ПТТ-а", каже председник Павловић.

Да би постигнути договор стварно био историјски недостајало је, према његовом мишљењу, само да се постигне и конкретан договор и око повећања зарада запосленима у ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“: „У том делу преговора били смо ограничени донетим Планом пословања за ову годину, као и ограничењима ММФ-а која су свима позната. Ипак, вреди истаћи да смо и у овом сегменту наишли на разумевање министра Динкића и да је општа констатација била да су плате у ПТТ-у ниске. Зато је договорено да се већ у октобру, приликом доношења Бизнис плана за 2007. годину, обави нова рунда преговора и да се, уважавајући чињеницу да послујемо на доходовним принципима и да се пуно ради у отежаним условима,

### ШТА ЈЕ ТРАЖЕНО?

Да подсетимо, теме са којима је наша делегација отишла на преговоре су биле следеће:

1. План инвестиција, извори финансирања, динамика и рокови;
2. Наплата дивиденди од „Мобела“ у износу од 2,1 милијарде динара;
3. Надокнада средстава које је ПТТ платио по основу откупа акција „Телекома Италија“ у Телекому Србије у периоду пре него што је сервисирање овог дуга почело да се реализује наплатом дивиденди од Телекома;
4. Исплата зараде из добити по обрачуну за 2005. годину;
5. Увећање масе зараде за месец март, април, мај и јун по основу повећаног обима посла на дистрибуцији телефонских именика;
6. Предлог синдиката изнет на седници Управног одбора у вези са повећањем плате запосленима у ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“.



Бољи дани за Пошту Србије

сагледа реална могућност да се значајно повећају зараде запослених у Пошти Србије у 2007. години, без обзира на ограничавајуће факторе

са стране. Том приликом ће се размотрити и могућност да део зараде из добити исплаћен у 2006. уђе у основицу плата за 2007. годину”, на-

### ТРАГЕДИЈА ПРИЛИКОМ ПЉАЧКЕ НОВЦА НАМЕЊЕНОГ ЗА ПЕНЗИЈЕ

## Убијен радник ПТТ-а

Трагичан догађај који се збио 24. марта у Београду, шокирао је све раднике ПТТ-а: око девет часова испред поште 11073 Београд 129 у Улици Јурија Гагарина 94, нападнута је екипа Службе за транспорт новца ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“ и том приликом тешко је рањен наш колега Веско Бабовић (30), који је, убрзо затим, преминуо у Ургентном центру.



Пљачкаши су однели око четири милиона динара, намењених за исплату пензија, а полиција претпоставља се да су у овом криминалном чину учествовала три лица. Нападаци се још налазе у бекству, а један од њих је рањен, када су на њега заупцале Вескове колеге.

Убрзо пошто је вест о овом немилом догађају стигла до радника нашег Предузећа, пред улазом у „Камену зграду“ у Таковској 2, оку-

пила се група незадовољних радника, углавном из Службе за транспорт новца. Они су протествовали код генералног директора Драгана Ковачевића и пословодства зато што немају основне услове за рад, возила су им у очајном стању, а уместо шесторице-седморице колега, новац разносе само два-три лица.

Наш храбри колега Веско, који је прошле године већ повређен на радном месту када је спречио пљачку, оставио је иза себе супругу која је у седмом месецу трудноће.

Главни одбор Синдиката ПТТ Србије је већи део последње седнице посветио овом немилом догађају. Породици убијеног колеге опредељена су средства у висини од 200.000 динара на име помоћи, а од пословодства се захтева одговорност и већа пажња питању безбедности свих запослених



ПЕТА СЕДНИЦА ГЛАВНОГ ОДБОРА СИНДИКАТА ПТТ СРБИЈЕ

# Добар старт за 2007.

**Н**аправили смо споразум који ће побољшати положај и запослених у ПТТ-у и Предузећа у целини – оценио је постигнути договор са републичким министром финансија **Млађаном Динкићем** председник **Александар Павловић**, говорећи на петој седници Главног одбора Синдиката ПТТ Србије, одржаној 29. марта.

Према његовим речима, чим се заврши посао око „Мобтела“ са партнерима из Аустрије, ПТТ ће добити новац од Владе Србије, преко потребан за покретање инвестиционог циклуса, а значајан потез, који ће имати далекосежне последице је и одобравање додатних осам милиона евра, који ће бити искоришћени за поправљање лошег материјалног положаја радника (али не на плате, већ на додатно пензионо осигурање).

## ИО пуно радио на терену

„Ако би нам септембарска уплата била урачуната у основицу зарада за 2007. годину, могли би да у прегово-



Тајно гласање за члана Управног одбора



Са седнице Главног одбора Синдиката ПТТ Србије

рима о плати за наредну годину имамо добар старт“, закључио је он.

**Бранко Калајановић**, секретар Синдиката ПТТ Србије, оценио је да је Извршни одбор пуно радио на терену и да не постоји синдикална организација која је тражила помоћ од члана ИО а да им он није изашао у сусрет.

„Рад на међусиндикалној и међународној сарадњи дуго се крчкао, а сада морамо одлучити коме ћемо се приклонити – EUROFEDOP-у или UNI-у“, рекао је он, наводећи и како ће се кретати исплате запосленима у наредном периоду: у априлу пола „тринаесте плате“ (као позајмица), у мају три посто повећања зарада, преко лета нова позајмица, 15. авгу-

ста додатних три посто повећања, у септембру ванредна уплата и 15. новембра још три посто повећања зарада, уз уплаћивање додатног пензионог осигурања.

„Још се нисмо одредили према Конфедерацији и нисмо проверили

## СКУПШТИНА У ВРЊАЧКОЈ БАЊИ

Главни одбор одлучио је да се Скупштина Синдиката ПТТ Србије закаже за 26. и 27. мај у Врњачкој Бањи, у хотелу „Бреза“.

да ли можемо да добијемо правну заштиту наших чланова кроз ову организацију, а остаје нам и рад на реализацији закључка ГО о изједначавању

## ГЛАСАЊЕ О ПОВЕРЕЊУ

После бурне дискусије, изазване погибијом радника Службе за транспорт новца Веска Бабовића, у којој су представници СО „Транспорт и прерада поштанских пошиљака“ тражили одговорност за све који су допринели овој трагедији, гласало се о поверењу члановима Комисије за праћење примене КУ (Александар Павловић, Славко Топалов и Зорица Зец) и члановима Извршног одбора који су чланови поменуте Комисије (Славко Топалов, Зорица Зец). У оба случаја, већина чланова Главног одбора дала им је поверење (прво 16, па 18 гласова „за“).

плата запослених у ПТТ-у са зарадама радника у зависним предузећима. Морамо кроз План пословања за 2007. годину да учинимо значајнији помак у повећању плата, јер је то од виталног значаја за запослене", нагла-сио је Калајановић.

### Радници су преварени!

**Рајко Ковачевић** је оценио да споразумом са Динкићем „радници нису ништа добили, јер ништа није било наведено у Бизнис плану. У исто време, пословодство је себи повећало плате за 50 процената, а ми молимо за оно што нам припада. Да нам је држава узела пола од зарађеног, опет би нам остало пара за исплату две тринаесте плате!", истакао је он, додајући огорчено да су „радници преварени и при одређивању масе за зараде, која није повећана иако је велики број запослених напустио Предузеће". Његов предлог је био да се споразум са министром Динкићем не прихвати.

**Зорица Зец** је говорила о проблемима које имају достављачи при



Незадовољан споразумом: Рајко Ковачевић, члан ГО

испоруци Жуте-беле стране у Војводини, јер им се мора обезбедити надокнада трошкова горива за мопеде. Уколико се то не учини, а ионако је



Славко Тоџалов, прѢдставник нашег синдиката у Управном одбору

оборен износ надокнаде за испоруку именика, то ће бити катастрофално за достављаче, упозорила је она.

### Исплатити прековремени рад

**Стево Салапура** је протествовао што су он и његове колеге добили наређење да расподелу именика обаве за осам дана, па су радили и по 12 сати дневно: „За 37 година радног ста-

### ПОМОЋ ПОРОДИЦИ НАСТРАДАЛОГ БАБОВИЋА

Главни одбор једногласно је донео одлуку да се породици погинулог Веска Бабовића упутити помоћ у износу од 200.000 динара. Новац ће уплатити ГО, а обавеза синдикалних организација је да врате свака по 5.000 динара.

жа ја овако нешто нисам доживео, ми смо потцењени и као радници и као људи!", био је огорчен он, тражећи да се достављачима исплати прековремени рад.

**Борислав Предојевић** изложио је извештај Надзорног одбора (усвојен једногласно) у коме се истиче да није било неправилности у раду Синдиката и предлаже да се благajнички записи Поштанске штедионице повуку и купе обвезнице Републике Србије.

### Значајне уштеде

У овом извештају наводе се и значајне уштеде које су остварене

### ПОНОВО ТОПАЛОВ

Славко Топалов поново је изабран за члана Управног одбора Предузећа који представља Синдикат ПТТ Србије. Он је на гласању убедљиво победио своја три противкандидата: Драган Станковић и Горан Пауновић добили су по један глас, Далибор Тешендић девет гласова, а Топалов – 21.

У наставку седнице, на гласању је била и иницијатива СО „Дирекција Предузећа“ да члан УО убудуће целу своју зараду даје за потребе рада Синдиката, јер сматрају да ова надокнада „изазива раздор између чланства и руководства синдиката и револт запослених“. После бурне дискусије, испоставило се да ову идеју подржавају само два члана Главног одбора.

у последњих неколико месеци: трошкови за мобилне телефоне укинути су због увођења службених картица; трошкови за одвојени живот челника Синдиката нису планирани у 2006. години; трошкови зарада председника и секретара у овој години ће се значајно смањити, у складу са Колективним уговором и донетим одлукама Главног одбора. Такође, наведено је да Славко

### НОВИ ЧЛАНОВИ ГО

Верификовани су мандати три нова члана Главног одбора: Николе Марковића (СО „Издавачка делатност“), Радета Станишића (СО „Зрењанин“) и Светлане Бухе (СО „ЗЈПТТ“). Главни одбор усвојио је и принципе за избор чланова Управног одбора Фонда солидарности, којих ће убудуће бити девет (три из Београда, по два из Војводине и Централне Србије, један из Ниша и један из Приштине).

Топалов, члан УО Предузећа, половину своје накнаде за тај рад уплаћује у виду донације Синдикату ПТТ Србије.



СЛОБОДАН ЛАЛОВИЋ, РЕПУБЛИЧКИ МИНИСТАР РАДА, ЗАПОШЉАВАЊА И СОЦИЈАЛНЕ ПОЛИТИКЕ НЕДАВНО НАЈАВИО:

# НОВЕ ИЗМЕНЕ ЗАКОНА О РАДУ

У републичком Министарству рада, запошљавања и социјалне политике припремљена је прва радна верзија измена Закона о раду која ће ускоро бити послата синдикатима и Социјално-економском савету. Ресорни министар **Слободан Лаловић** каже да су јој претходили разговори са представницима страних инвеститора и да би овим требало да се промени неколико решења која су се показала лошим и за раднике и за послодавце.

Међу предложеним променама нема ниједне која се тиче права синдикалних вођа, каже Лаловић и додаје да се, у суштини, поново предлажу решења која је, када се доносио овај закон, утврдила Влада Србије, али су она на скупштинском заседању амандманима измењена.

## Накнаде према основној заради

Тако би се накнаде за боловања и годишњи одмор, како је првобитно било предложено, рачунале пре-

### „НЕЗАВИСНОСТ“ НИЈЕ ПРИСУСТВОВАЛА

Поменутом састанку нису присуствовали једино представници УГС „Независност“. Разлоге, вероватно, треба тражити у чињеници да је аутор спорних измена Закона о раду, министар Лаловић, њихов кадар па не иде да сами себе критикују.

ма основној заради (која не укључује пребачај, награде, минули рад), а не према просеку примања из претходна три месеца, како је то регулисано сада. То значи да ће они који се разболе добијати мање накнаде, а мање ће примати и кад оду на годишњи одмор. Одмор ће, иначе, моћи да се „цепка“ у више делова, а не да се користи из два, како је сада, с тим што ће први део годишњег одмора морати да траје најмање две недеље.

Делу запослених, који нису цео свој радни век провели у једној фирми, измене закона ће, уколико буду проглашени за технолошки вишак,



донети мање отпремнине. Јер, поново је предлог да се оне дају само за године рада код послодавца који их отпушта, а не за целокупан стаж како је то сада.

Због постојећег решења послодавци избегавају да запосле старије раднике, који су и иначе угрожена група, јер се плаше да ће, уколико једног дана буду принуђени да их

### АГЕНЦИЈА?

Једна од највећих контраверзи овог законског предлога је нова агенција за запошљавање која би имала своје запослене и слала их по потреби и захтеву послодавца. Проблем је што би ти радници били мање плаћени, за њих не би важио Колективни уговор предузећа у ком је радник ангажован а не би имали ни право на синдикално удруживање и заштиту. То значи да би се послодавцима више исплатило да отпусте стално запослене и користе јефтину радну снагу агенције.

отпусте (а у тржишној привреди ће тога сигурно бити), морати да им исплате високо обештећење, објашњава министар Лаловић.

### Шта са топлим оброком и регресом?

Решења за топли оброк и регрес још се траже (намера је да се та примања ослободе од плаћања пореза и доприноса), а није прецизирано ни решење за минули рад. Извесно је, међутим, да због укидања ове „преживеле“ категорије радницима неће бити смањене плате, пошто би

### СМИЉАНИЋ ИЗЛАЗИ ИЗ САВЕТА?

Од Миленка Смиљанића, председника СССС је затражено да напусти рад у Социјално-економском савету, који, како сматрају синдикалци, није оправдао своје постојање. Он је убрзо и обећао да ће то учинити.

се ново решење применило на затечени ниво зарада.

Министар рада најављује још неке измене: предложиће се да рад на одређено време може да траје три године уместо годину дана, како је према садашњем Закону.

### Синдикати реагују

И поред чињенице да још увек не постоји званични предлог поменутих измена и допуна Закона о раду, синдикати су већ реаговали и одржали заједнички састанак свих релевантних синдикалних централа и заузели став да се не сме дозволити дерогирање овог, за раднике, најважнијег закона. Никако се неће дозволити да се мимо сагласности представника запослених мења закон на штету радника, а договорено је и да се организују протести ширих размера у читавој Републици уколико се овакав предлог нађе пред посланицима републичке скупштине.

АКТУЕЛНО – НОВА ОРГАНИЗАЦИЈА ДОСТАВНИХ РЕЈОНА

# Лакше за поштоноше?

Упутство за реорганизацију доставних подручја донето је још у мају 2004. године, а у периоду од октобра до децембра 2004. године је било на усаглашавању код радних јединица и заинтересованих синдиката који су давали конструктивне примедбе.

Након тога, у фебруару 2005 године ступило је на снагу и дат је рок за реорганизовање доставних подручја по РЈ – 1 децембар 2005. године. Пошто је врло мало РЈ завршило посао до тада, рок је продужен до 1 марта 2006. године, али поново већи број РЈ нису испуниле задатак. У међувремену, израђен је и прецизан софтверски пакет и обављена обука како би се брже завршио читав посао.

## Разлике у продуктивности

Наш синдикат активније улази у читаву причу после четврте седнице Главног одбора, када смо од нашег представника у Управном одбору Предузећа добили детаљне информације о увођењу нове организације доставних рејона у ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“. То је изазвало велико интересовање међу синдикалцима, те је одлучено да се још активније укључимо у све фазе тог пројекта. Као прво, одржан је састанак у Дирекцији за поштански мрежу са људима који директно раде на креирању нове поштанске мреже.

Један од разлога за увођење и примену нове рејонизације је и у томе што је снимањем утврђено да постоје велике разлике у продуктивности достављача које се крећу од 14,5 до чак 147 процената, а достављачи који на терен изнесу различит број јединица раде за исту плату. Рад који они улажу је различит, па је ово покушај да достављачи буду равномерно оптерећени (колико је то могуће).

Са друге стране, само два одсто становништва је сада на најширем доставном подручју, а то је за Предузеће велики трошак. Новом рејонизацијом значајно ће се смањити број излазака на најшире доставно



подручје, што ће довести до тога да имамо већи број достављача од броја рејона. Тако би покрили одсуства услед коришћења годишњих одмора и боловања, што је до сада представљало велики проблем.

## Прерасподела људских ресурса

Према плану, доћи ће до пребацивања одређеног броја поштоноша на ужа доставна подручја, односно извршиће се прерасподела људских ресурса како би се добило на квалитету, али у крајњем збиру број достављача остаје исти, што је за нас у овом тренутку најбитније.

Према речима поштанских технолога који су радили нову организацију рејона, Предузеће ће имати велике уштеде у путовањима јер ће се смањити свакодневни одласци у подручја где за то нема потребе, а закон нам омогућава да ту територију сврстамо у шире доставно подручје. На годишњем нивоу је предвиђено да се пређени пут, када је достава у

питању, смањи за 1.200.000 километара, а то је велика уштеда и у материјалном и људском фактору.

Нова рејонизација је саставни део стратегије поштанског саобраћаја са којом ћемо изаћи пред Агенцију за поштанске услуге која ускоро треба да се формира и која је надлежна за издавање дозвола за рад. То је место где ћемо морати да гарантујемо и квалитет наших услуга, а према овом предлогу она је само за два одсто мања од квалитета који је постигнут у ЕУ.

Могли смо да закључимо да је већа равноправност доставних рејона и уједначавање оптерећености послом један од битних квалитета ове реорганизације, па се очекује да највећи број поштоноша буде задовољнији после његове примене. Ипак, то је само утисак након презентације којој смо присуствовали, а Синдикат ПТТ Србије ће пратити примену и ефекте рејонизације и интервенисати уколико дође до проблема у току примене самог пројекта на терену.

ДОГОВОР ОКО ДИСТРИБУЦИЈЕ ЖУТО-БЕЛИХ СТРАНА

# Уважени аргументи Синдиката

**С**индикат ПТТ Србије активно је учествовао у преговорима око наставка дистрибуције Жуто-белих страна и у вези са тим заузео став да се једном усвојен принцип не сме нарушавати – да је то додатни посао који је Предузећу плаћен, па се и дистрибуција мора додатно платити.

## Преговори са пословодством

Основ за овакав став је и чињеница да је дистрибуција која је већ извршена за територију Београда на захтев достављача и уз нашу помоћ плаћена и то са 20 динара по урученом примерку. Достава у Београду се обављала искључиво ван радног времена, а тежина пакета је била скоро три килограма. Тежина сета Жуто-белих страна за остали део Србије је упола мања, а достава се може обављати и у радно време.

Уследили су преговори са пословодством у којима су, уз синдикалне представнике, учествовали и пред-



ставници радника доставе са територија где се дистрибуција обавља, како би се чули и расправили сви конкретни проблеми.

## Платити додатни посао

Сматрали смо и сматрамо да су достављачи већ довољно оптерећени свакодневним послом и да у поштанској торби, уз редован рад, нема места за тако велики посао какав је дистрибуција Жуто-белих страна. Наш захтев

је да се додатни посао плати из једнократно увећане масе и да се обезбеди потребна логистичка подршка (возила, виљушкари итд.).

Као резултат ових преговора уследило је писмо генералног директора упућено нашем синдикату, у коме нас обавештава да је одлучено да се изађе у сусрет нашим захтевима и да ће дистрибуција именика бити плаћена. Критеријуми за утврђивање висине накнаде су били тежина самог сета као и рок за доставу, а то практично

значи да ће у просеку достављачи носити дневно од седам до девет именика и бити плаћени (у просеку) са по десет динара по комаду. Према информацијама са терена посао се, уз разне коментаре и проблеме, обавља у складу са динамиком.

У вези са тим Главни одбор захтева да се изнађе могућност реалне накнаде повећаних трошкова за гориво приликом коришћења сопствених возила и мопеда за уручење именика.

## РАД НА НОВОМ ПРАВИЛНИКУ О СТАТИСТИЦИ И НОРМАМА

# Синдикат мора да се пита

Зараде, систематизација, норме, продуктивност вечите су синдикалне односно радничке теме. Синдикат активно приступа решавању те проблематике, односно учествује у раду разних комисија. Рад тих комисија које пословодство формира „болује“ врло често од претераног нормативизма и кабинетског одлучивања. Зато смо захтевали и са нестрпљењем очекивали почетак израде новог правилника о статистици и нормама, као прву фазу ка мерењу продуктивности, што ће бити од виталног значаја за материјални положај запослених.

У децембру 2005. године почињу припреме за израду тог правилника. Синдикат за ово сазнаје тек после месец и по дана на састан-

ку који је Извршни одбор имао у Дирекцији за поштанску мрежу. Такође, сазнајемо да су поштанске службе радних јединица у великој већини незаинтересоване за давање квалитетних примедби на радни текст. Закључено је да се одреде поједине РЈ да обаве снимање појединих фаза наше поштанске делатности.

Шта је разлог за неуважавање Синдиката? Да ли сматрају да смо нестручни и некомпетентни за овај посао? Пуно пута смо показали да у синдикалним редовима имамо способне и стручне људе, па ћемо то учинити и овог пута.

После пуно проблема, ових дана смо коначно укључени у процес израде новог правилника. Радна вер-

зија даје добре основе за рад. Да су синдикати били укључени у рад комисије од самог почетка, резултати би сигурно били још бољи. Тренутно смо у фази стављања примедби на радну верзију и истичем да су неке начелне примедбе, пре свега, указивање на ненормиране послове, неоправдано спајање неких фаза радног процеса и смањење норми за поједине фазе рада. Такође, стиче се утисак да су најмасовније услуге неадекватно нормиране.

Иако смо касно укључени у овај рад, сматрам да ћемо активним деловањем у завршној фази, својим сугестијама доћи до доброг правилника о нормама и статистици.

**Славко Топалов**



## Колективно осигурање

На интервенцију наших чланова понављамо информацију коју смо већ објављивали да је ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“ закључило са компанијом „Дунав осигурање“ а. д. полису колективног осигурања за све запослене и то за несрећне случајеве који им се могу догодити у радно време али и ван радног времена. То практично значи да смо сви осигурани током 24 сата за следеће несрећне случајеве:

– смрт услед болести, смрт услед незгоде, настанак инвалидитета, инвалидитета услед напада трећег лица удара или уједа животиње. Ризици који су такође осигурани су и све теже болести као и хируршке интервенције. Ширу информацију као и детаљно упутство о колективном осигурању можете пронаћи на нашем сајту и то на адреси: [www.sindikata-pttsrbije.org.yu/osiguranje.html](http://www.sindikata-pttsrbije.org.yu/osiguranje.html)

### ЕУРОДИЈАГНОСТИКА

## Дотације преко Фонда солидарности

Синдикат ПТТ Србије склопио је уговор о пословној сарадњи са здравственом установом „Еуродијагностика“. Сви чланови Синдиката ПТТ Србије и чланови њихових породица могу да се прегледају у овој установи по посебним условима.

Наиме, уз одговарајућу лекарску документацију и рачун који су

платили у „Еуродијагностици“, чланови нашег Синдиката могу да добију рефундацију трошкова преко Фонда солидарности Синдиката ПТТ Србије. Детаљније информације, као и ценовник услуга, можете прочитати на нашем сајту или се информисати код свог синдикалног представника.

### ПОНОВО БОНОВИ ЗА ТОПЛИ ОБРОК?

## У интересу радника

Према речима републичког министра за рад, запошљавање и социјалну политику Слободана Лаловића, постоји могућност увођења бонова за топли оброк запослених. Планирано је да се усвоји и посебан закон о емитовању ових бонова, који би се користили у одређеном броју ресторана и продавница, што је пракса у великом броју земаља.

Министар је указао да је Законом о раду од 1. јануара ове године утврђена обавеза послодавца да исплаћује топли оброк и регрес, али да запослени од тога нису имали никакву корист, јер су све исплате урачунате у зараду. Убудуће, како је објаснио Лаловић, исплата тог оброка и регреса не би била законска обавеза већ би послодавци укидањем дажбина на те исплате били стимулисани да радницима повећају месечна примања.

### ПОКЛОН ЗА КОЛЕГИНИЦЕ

## Бесплатан гинеколошки преглед

Генералном директору ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“ упућен је захтев да се свим нашим колегиницама уплати комплетан систематски и гинеколо-

шки преглед у релевантним здравственим центрима. Иницијатива је покренута од наших колегиница – активиста Синдиката ПТТ Србије.

### ПОСЛЕ ТРАГИЧНЕ ПОГИБИЈЕ РАДНИКА ПТТ-А НА НОВОМ БЕОГРАДУ

## КО ЈЕ КРИВ?

У последњих неколико година у РЈ ПС „Земун“ догодило се девет оружаних напада и пљачки пошта а починиоци ни до данас нису откривени. На жалост, два напада су однела и два људска живота. Поштоноша **Сретен Анђелковић** нападнут је и убијен у Првомајској улици у Земуну за време обављања свог редовног посла, а недавно је приликом допремања новца у пошту Београд 129, у Улици Јурија Гагарина 94 на Новом Београду, убијен радник на пратњи новца **Веско Бабовић**.

Уместо да пословодство смењује руководиоце због лоше организације и пропуста, кривци су тражени међу запосленима. Тако је за пљачку поште на Бежанијској Коси

за кривца проглашен портир **Жика Петровић**, а за пљачку поште у старом „Меркатору“ возач ТТ доставе **Драган Ристовић**.

На суђењима која су уследила на видело су изашле све мањкавости и пропусти у организовању послова и очигледна одговорност пословодства. Није се улагало у опрему и обуку запослених за поступање у оваквим ситуацијама, а на снази су и застарели правилници. Наравно, то ни најмање није узнемирило руководиоце код којих нема чак ни моралне одговорности за немиле догађаје па се по ко зна који пут поставља питање – ко је сада крив?

**Драган Радојевић**

## ПАКЕТ ЗАКОНА О БЕСПЛАТНИМ АКЦИЈАМА

## Извештај о досадашњем раду

У раздобљу април 2005 – март 2006. године **спроведене су следеће акције:**

- објављено је више од 30 саопштења за медије која су ишла на адресе двадесетак централних агенција, писаних и електронских медија по стандардној интерној листи;
- организовано је више од десет конференција за медије, најчешће у Танјуговом Међународном прес центру и то са двоструким позивом: на 300 адреса по Танјуговој листи и стандардно по нашој интерној листи;
- **Бранко Павловић** одржао је укупно 52 презентације законског модела по градовима Србије, од почетне у Новом Саду до завршне у Београду;
- одржан је округли сто економиста у Танјуговом МПЦ, уз учешће новинара централних, локалних и специјализованих медија;
- добили смо више позива на разговор са посланичким групама у Народној скупштини Републике Србије (посланицима су достављени предлози закона);
- одржане су две едукације за људе из медија у просторијама Конфедерације;
- писмо са позивом на давање потписа као подршка акцији послато је на преко 80.000 адреса запослених у јавним предузећима;
- кајрони који су емитовани на програмима РТС1 и РТС2 позивали су грађане да дају потпис нашој акцији;
- објављен је инсерт са објашњењем закона и позивом да се да потпис за подршку у шест централних дневних листова са укупним тиражом од око милион примерака;
- материјал са објашњењем и позивом на потпис за локалне радио станице послат је на преко 40 адреса;
- материјал са објашњењем акције и позивом на потпис за локалне ТВ станице послат је на преко 25 адреса;
- организована је мрежа за потписивање законских предлога у општинским централама ССС у преко 80 градова Србије;

- организована је мрежа за дистрибуцију материјала, телефонске комуникације, за штандове у Кнез Михајловој, у седишту Конфедерације, за електронску обраду података и за прикупљања материјала;
- организовано је преко 30 гостовања Бранка Павловића и представника синдиката на централним и локалним радио и ТВ станицама (емисију „Полиграф“ на РТВ Б92 пратило је око 400.000 гледалаца, што је изузетно висок ниво гледаности за ту емисију);
- одржана су два скупа на отвореном простору у Београду: у октобру приликом предаје документације и у децембру као притисак за стављање на дневни ред седнице Скупштине Србије;
- организована је припрема летака и плаката у два наврата: у акцији потписивања и у акцији притиска за стављање на дневни ред;
- припремни разговори за наступ у Скупштини одржавани су у просторијама Конфедерације и на Фрушкој гори.

**Досадашњи резултати:**

- припремљен је предлог три законска текста и једне измене и допуне закона;
- о предлогу је обавештено између 3,5 и четири милиона грађана (и то само уочи и током акције за потписивање, а рачунато по просечној читаности, слушаности и гледаности медија укључених у акцију);
- прикупљено је око 700.000 потписа, од чега је Скупштини достављено и од ње признато 542.592 потписа грађана за сваки од четири законска предлога;
- објављено је преко 300 текстова у централним писаним медијима (укључујући новосадски „Дневник“) и преко 70 прилога у централним ТВ станицама;
- интернет претраживач Google средином марта ове године, под одредницама „бесплатне акције – јавна предузећа – НИС – ЕПС – Телеком – ПТТ – јавне службе“ бележи преко 2.700 текстова и коментара, од којих је између 1.200 и 1.500 различитих и директно везаних за нашу акцију;

- кроз два усвојена законска текста поправљен је положај запослених у јавним предузећима и јавним службама, иако су ресорни министри, вицепремијер и гувернер НБС пре захуктавања наше акције изричито одбацивали сваки предлог и захтев да ова категорија грађана партиципира у власништву над јавним предузећима (подсећамо да предлог измена закона о јавним предузећима није садржао право на поделу бесплатних акција, већ је то додато амандманом владе у новембру, дакле када смо ми већ били у штрајку);
- пакет предлога закона стављан је на дневни ред Скупштине Србије у децембру 2005. године;
- од фебруара ове године тему су преузели и промовишу је (у контексту неопходности развоја тржишта капитала у Србији) Београдска берза и Научно друштво економиста, а уз иницијативу из синдиката НИС-а и Привредна комора Војводине;
- притиском смо убедили владајућу коалицију да закони морају имати нормалан третман у скупштинској процедури. Тренутно се чека успостављање кворума (нису имали кворум ни за своју седницу на одбору за правосуђе) и сигурно заказивање наших одбора (законодавство, финансије и приватизација). Прва нормална седница се очекује средином априла.
- наставља се континуирани рад са представницима синдиката који ће заступати законе у скупштини (израда текстова, појединачна припрема говорника, заједничка изолована расправа у вези свих досадашњих ставова Владе и сл.);
- почела је са радом радио-станција синдиката (фреквенција за Београд је 99.3 MHz) – Радио Акција. Она функционише већ три месеца и ми смо уложили у овај пројекат 7.000 евра;
- убрзане су припреме за добијање трајне фреквенције за радио (наша директна даља улагања биће око 9.000 евра).

ПРЕДСЕДНИК СИНДИКАТА ПТТ СРБИЈЕ НА ФОРУМУ „НОВА ЕРА НА ПОШТАНСКОМ ТРЖИШТУ“

# Пошта има будућност

Форум под називом „Нова ера на поштанском тржишту“, у организацији Грчке поште (ELTA), на коме је Синдикат ПТТ Србије представљао његов председник **Александар Павловић**, одржан је 9. и 10. фебруара у Атини. Основне теме овог скупа биле су либерализација и обавезе универзалног сервиса и поштанска сарадња у југоисточној Европи.

„Форуму су присуствовали највиши представници Светског поштанског савеза, директори и руководиоци поштанских управа, ресорни министри, као и челници поштанских синдиката из Грчке, Кипра, Бугарске, Албаније и Србије“, каже Павловић и додаје да је на челу наше делегације био генерални директор Предузећа **Драган Ковачевић**, који је имао запажено излагање при презентацији ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“.

Према Павловићевим речима, Синдикат ПТТ Србије овом приликом остварио је низ значајних билатералних контаката, добио драгоцене информације од људи из земаља које су прошле кроз транзицију у којој се наша земља налази и прикупио низ савета како да се са присутним тешкоћама избори, а да при томе не „изми-



Бернард Дејмиенс, Александар Павловић и Едуард Дајан

шља топлу воду“. Од челника светске и европске поштанске организације стигла су чврста уверавања да пошта има будућност, наводи он.

„Највише смо говорили о тренутној ситуацији у поштанским управама у Европи и о томе како ће нова решења понуђена на недавно одржаном конгресу Светског поштанског савеза да се одразе на рад поштанских управа. Ми смо са синдикалног аспекта сагледали ситуацију и закључили да је она мање-више свуда подједнако тешка, осим у Грчкој и на Кипру, које су донекле заштићене својим чланством у Европској унији. Свуда има притисака да се отпусти већи број радника и морам признати да се испоставило како смо ми тај проблем најелегантније решили кроз добровољно напуштање Предузећа и исплату отпремнина. Примера ради, у Бугарској и Албанији, где радници у пошти имају мање плате од наших поштара, појам отпремнина уопште није познат, већ они вишак радне снаге решавају кроз социјалне програме, са много мањим новчаним износима“, истиче председник Синдиката ПТТ Србије.

Један од великих проблема са којима се суочавају поштанске управе

у окружењу је и нелојална конкуренција која „вршља“ по тржишту, а ту је и политика цена која је под државном контролом.

## ДРЖАВА ПОМАЖЕ ГРЧКУ ПОШТУ

Као изузетно занимљив податак може се навести да Грчка пошта прима дотације од државе за све јединице поштанске мреже које доносе губитке, а које се углавном налазе у руралним подручјима (на ређе насељеним грчким острвима).

„Ми смо истакли да нас кочи и то што републичка поштанска агенција још није почела са радом и што немамо Главни поштански центар, иако поседујемо развијену поштанску мрежу, тако да нисмо спремни за све изазове које ће донети глобализација. Када је о њој реч, сазнали смо да грчки поштари припремају протесте као одговор на политику Европске уније“, каже Павловић и оцењује да је на Форуму било прилике да се приближе ставови о регулативи поштанског тржишта, коју Европска унија треба да усвоји до краја године.

## ВИСОКЕ ЗВАНИЦЕ

Међу учесницима Форума били су и Едуард Дајан, генерални директор интернационалног Бироа UPU-а, Јорг Рајнботе из Европске комисије, Бернард Дејмиенс, председавајући одбора Posteurop-а, Кнуд Педерсен, заменик извршног директора Данске поште, Андреас Тапрантис, извршни директор Грчке поште, Тодорис Дравалис, потпредседник Националног комитета телекомуникација и Пошта Грчке, Филип Томас, председник POST-а, Ангелос Братакос, председник Управног одбора Грчке поште и Михалис Лиापис, министар саобраћаја и телекомуникација Грчке.



На основу члана 146. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 70/2001 И 73/2001) и члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05) Влада Републике Србије, Синдикат ПТТ Србије и синдикат ЈП 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”

# ПРЕЧИШЋЕН ТЕКСТ

(Обухвата Појединачни колективни уговор за Јавно предузеће ПТТ саобраћаја „Србија” објављен у „Службеном гласнику РС”, бр. 90/2004 од 6.8.2004. године и Анекс 1 Појединачног колективног уговора за Јавно предузеће ПТТ саобраћаја „Србија” објављен у „Службеном гласнику РС”, бр. 102/2005 од 23.11.2005. године)

### 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: Предузеће), међусобни односи учесника овог колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и Предузеће.

#### Члан 2.

Овај колективни уговор примењује се на све запослене у Предузећу.

#### Члан 3.

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

### 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 Предузећа, у складу са законом и овим колективним уговором.

#### 3. Измена уговорених услова рада

##### Члан 6.

**Предузеће може да понуди запосленом измену уговорених услова рада закључивањем анекса уговора о раду, у случајевима утврђеним законом и у случају 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. овога члана, Предузеће је дужно да води рачуна и о здравствено-социјалним условима у којима живи и ради запослени, могућностима редовног превоза и благовременог одласка на рад и одласка са рада, као и висини повећаних трошкова за Предузеће и запосленог, због промене места рада.

#### 4. Рад на одређено време

##### Члан 10.

Радни однос на одређено време може се засновати у Предузећу:

- 1) када треба заменити запосленог који је привремено одсутан,
- 2) када се привремено повећа обим рада,
- 3) када обављање одређеног посла по својој природи траје одређено

време (сезонски послови, послови на одређеном пројекту и сл.),  
4) у својству приправника, ради оспособљавања за самостални рад,  
5) у другим случајевима, када то захтева потреба процеса рада.

### 5. Приправници

#### Члан 11.

**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 12.

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

Приправнички стаж траје најдуже:

- 1) за приправнике са средњом школском спремом, шест месеци,
- 2) за приправнике са вишом школском спремом, осам месеци,
- 3) за приправнике са високом школском спремом, десет месеци.

### III. РАДНО ВРЕМЕ

#### 1. Распоред радног времена

##### Члан 13.

Распоред радног времена у Предузећу, 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 и
- 4) време потребно за обављање других активности, одређених уговором о раду.

### Члан 14.

Актом из члана 13. 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 15.

Послови са посебним условима рада (са повећаним ризиком), на којима се рад обавља са скраћеним радним временом, утврђују се на основу следећих критеријума:

- 1) услова рада:
  - (1) повећани ризик од повређивања, настанка професионалних обољења и здравствених оштећења,
  - (2) рад на високој или на ниској температури, рад у просторијама са штетним дејствима: хемијским (гасови, паре, дим, прашина и сл.), физичким (бука, вибрације и штетна зрачења) и биолошким (вируси, бактерије, гљиве, плесни, паразити)
  - (3) рад на висини,
  - (4) рад на отвореном,
  - (5) рад при неадекватном осветљењу;
- 2) оптерећења на раду:
  - (1) физичко,
  - (2) психичко,
  - (3) сменски рад;
- 3) посебних захтева и специфичности технолошког процеса у погледу:
  - (1) одређених послова,
  - (2) старосне границе,
  - (3) пола извршиоца,
- 4) посебних психофизичких захтева због руковања средствима унутрашњег транспорта.

#### Члан 16.

На основу извршених стручних анализа и резултата добијених испитивањем и мерењем физичко-хемијских и микроклиматских услова радне средине, Предузеће 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 17.

Запослени, који претежно ефективно раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима (са повећаним ризиком), утврђеним законом, овим колективним уговором и актом Предузећа, на којима и поред промене одговарајућих мера заштите на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосле-

ног, скраћује се радно време, сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, и то:

- 1) два часа и 30 минута недељно на пословима:
  - (1) изградње и одржавања кабловско дистрибутивне мреже (КДС),
  - (2) руковања уређајима са рентген зрачењима,
  - (3) електро и аутогеног заваривања,
  - (4) ауто-лимара,
  - (5) ауто лакирера,
  - (6) ауто-ковача;
- 2) један час недељно на пословима:
  - (1) возача путујућих пошта,
  - (2) изградње и одржавања антенских система,
  - (3) копирања амонијаком,
  - (4) перача моторних возила,
  - (5) грађевинских лимара,
  - (6) на осталим пословима у просторијама са рентген зрачењима,
  - (7) ложача на чврсто гориво,
- 3) на другим пословима, у одговарајућем временском трајању, утврђеним на основу стручне анализе, у складу са законом.

### 3. Прековремени рад

#### Члан 18.

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.

## IV. ОДМОР 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 (дуже од пуног радног времена – прековремено), 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 основу:**

1) сложености послова за које је актом Предузећа утврђена: (1) – нижа школска спрема и оспособљеност за полуквалификованог и неквалификованог радника	1 радни дан
(2) – средња школска спрема и оспособљеност за квалификованог радника	2 радна дана
(3) – висока и виша школска спрема и оспособљеност за висококвалификованог радника	3 радна дана
1а) по основу доприноса на раду	до два радна дана
2) дужине стажа осигурања: (1) од 5 до 10 година стажа осигурања	2 радна дана
(2) од 10 до 15 година стажа осигурања	3 радна дана
(3) од 15 до 20 година стажа осигурања	4 радна дана
(4) преко 20 година стажа осигурања	6 радних дана
3) послова са повећаним ризиком (са посебним условима рада) из члана 17. овог колективног уговора	3 радна дана
4) послова са повећаним напором:	2 радна дана
(1) поштоноша	
(2) шалтерских радника	
(3) радника на размени закључака	
(4) картиста и усмеривача у поштанском центру	
(5) управника јединице ПТТ мреже који више од половине дневног рада обавља послове достављача ПТТ пошиљака или шалтерског радника	

5) социјалног статуса:	
(1) родитељу детета са сметњама у психофизичком развоју или утврђеним инвалидитетом	2 радна дана
(2) родитељу за свако дете до 15 година старости	1 радни дан
(3) родитељу који има више од троје деце до 15 година старости	3 радна дана
(4) самохраном родитељу са децом до 15 година старости	2 радна дана
(5) запосленом инвалиду	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 17. и члана 20. тачка 4) овог колективног уговора;
- 2) који имају најмање 25 година стажа осигурања (жене), односно 30 година стажа осигурања (мушкарци).
- 3) родитељи и инвалиди из члана 20. тачка 5) овог колективног уговора;

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.

## 4. Плаћено одсуство

### Члан 23.

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

1) склапања брака	5 радних дана
2) склапање брака детета	1 радни дан
3) рођења детета	5 радних дана
4) полагања испита	до 5 радних дана
<b>5) смрти члана уже породице</b>	<b>5 радних дана</b>
<b>6) смрти родитеља супружника који не живе у заједничком домаћинству</b>	<b>3 радна дана</b>
7) селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места	2 радна дана
8) селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место	3 радна дана
9) санирања последица елементарне непогоде	5 радних дана
10) тешке болести члана уже породице	4 радна дана
11) наградног одсуства најбољим радницима	до 5 радних дана
12) учешћа на културним, спортским и другим активностима	до 5 радних дана
13) превентивног одмора по путу Предузећа	до 5 радних дана
14) полагања свечане заклетве (отац и мајка)	1 радни дан
15) сваког добровољног давања крви, ако прописима није другачије одређено	2 радна дана
16) завршавања личних и породичних послова	до 3 радна дана

### Члан 24.

Плаћено одсуство са рада може се запосленом одобрити и ради:

- 1) упућивања на образовање, оспособљавање и стручно усавршавање, ако је то у интересу за Предузеће, најдуже у тајању 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 у оквиру Предузећа, гране, делатности, која организује синдикат или Предузеће, на изложбама иновација и других видова стваралаштва од интереса за Предузеће и учествовања на спортским такмичењима од ширег друштвеног интереса.

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 25.

Запослени има право на неплаћено одсуство са рада до пет радних дана у току календарске године, за случај:

- 1) неге болесног члана уже породице,
- 2) изградње или поправке куће или стана, ради решавања стамбеног питања,

- 3) образовања, оспособљавања, усавршавања или специјализације за занимања, која нису у делатности Предузећа,
- 4) оправдане посете болесним члановима уже породице који живе у земљи и иностранству,
- 5) смртних случајева, за које нема право на одсуство са рада уз накнаду зараде,
- 6) завршавања личних и породичних послова.**

### Члан 26.

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

- 1) до годину дана за случај из члана 25. тач. 1),
- 2) до шест месеци за случајеве из члана 25. тач. 4) и 6) и
- 3) до месец дана за случајеве из члана 25. тач. 3) и 5) овог колективног уговора.



## V. ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

### 1. Зараде

#### Члан 27.

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 Предузећа 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 у Предузећу.**

#### Члан 28.

Средства за зараде запослених, утврђују се планом пословања Предузећа, полазећи од елемената за одређивање зараде утврђених овим колективним уговором и финансијских резултата пословања Предузећа.

#### Члан 29.

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 30.

**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 31.

Основна зарада утврђује се по групама послова за пуно радно време и стандардни учинак, у складу са правилником о организацији и систематизацији послова у Предузећу.

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	1,200
	02	1,430
	03	1,520
02 Послови квалификованог радника	01	1,655
	02	1,730
	03	1,845
03 Послови возача	01	1,785
	02	1,860
	03	1,995
04 Послови доставе	01	1,830
	02	1,845
	03	1,885
05 Послови обезбеђења	01	1,655
	02	1,730
	03	2,045
06 Послови техничара	01	1,845
	02	1,885
	03	1,930
07 Шалтерски послови	01	1,845
	02	1,950
08 Послови управника поште	01	1,950
	02	2,045
	03	2,055
	04	2,225
	05	2,280
	06	2,340
	07	2,430
	08	2,565
	09	3,160
	10	3,205
09 Послови висококвалификованог радника	01	1,885
	02	2,035
	03	2,075
10 Оперативно – технолошки послови	01	2,110
	02	2,150
	03	1,995
	04	2,225
	05	2,340
11 Послови прераде поштанских пошљака	01	1,730
	02	1,770
	03	1,845
	04	1,995
12 Референтски послови	01	2,110
	02	2,225
	03	2,340
	04	2,545
13 Високо стручни послови	01	2,565
	02	2,795
	03	3,090
	04	3,325
	05	3,400
	06	3,410
	07	3,775
14 Послови оперативно – тактичког руковођења	01	3,175
	02	3,325
	03	3,630
	04	3,705

#### Члан 32.

Запослени, који је засновао радни однос у Предузећу у својству приправника, остварује 80% основне зараде послова које обавља.

#### Члан 33.

Основна зарада посла, утврђена на основу члана 31. овог колективног уговора, може се повећати запосленима који раде на пословима од посебног значаја

за пословање Предузећа и који су остварили изузетан допринос на раду, у зависности од сложености радних операција које доприносе успешности пословања Предузећа изнад стандардног нивоа, на основу кога је утврђена основна зарада посла.

Генерални директор доноси појединачна решења о повећању основних зарада, које се исплаћују из масе средстава издвојене за ове намене из средстава за зараде на нивоу Предузећа.

#### Члан 34.

Вредност радног часа утврђује се истовремено са доношењем Плана пословања Јавног предузећа ПТТ саобраћаја „Србија“.

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 раста пројектованог Планом пословања или остварени резултат пословања), уговорне стране се могу споразумети о промени вредности радног часа.

#### 1.1.2. Године радног стажа (брише се)

Члан 35.( брише се)

#### 1.1.3. Резултати рада

##### Члан 36.

Резултати рада запосленог утврђују се у зависности од обима и квалитета извршеног посла, на основу стандарда, норматива рада и других мерила за утврђивање резултата рада.

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

##### Члан 37.

Резултати рада запосленог утврђују се кумулативном оценом обима и квалитета рада запосленог.

Обим рада запосленог, утврђује се месечно на основу:

- 1) свих послова које је запослени извршио у одговарајућем месецу,
- 2) искоришћености радног времена. Квалитет рада 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.

Промена зарада врши се месечно и може износити највише до 20% основне зараде запосленог. Промену зарада за сваког запосленог предлаже непосредни руководиоца уз писано образложење, о чему одлуку доноси директор организационог дела.

#### Члан 38.

Генерални директор може за изузетне месечне и годишње резултате рада у извршавању радних задатака и пружању ПТТ услуга, повећати зараде најбољим запосленима у Предузећу.

1) за рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)	35%
2) за рад на дан празника који је нерадни дан	110%
3) за рад ноћу	35%
4) за рад на дан недељног одмора	10%
5) двократни рад	10%
6) за сваку пуну годину рада, остварену по основу времена проведеног на раду, ако законом није другачије прописано	0,4%

**Средства за повећање зарада у смислу става 1. овог члана, обезбеђују се из неискоришћеног дела средстава издвојених на основу члана 40. овог колективног уговора.**

#### Члан 39.

Директори организационих делова Предузећа дужни су да преко надлежне дирекције достављају генералном директору Предузећа месечне извештаје о извршеним променама основних зарада у организационим деловима Предузећа.

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

##### Члан 40.

Средства за повећање основних зарада на основу решења генералног директора износе 1% месечне масе средстава за зараде на нивоу Предузећа у оквиру масе средстава за зараде, утврђене планом пословања Предузећа.

Средства издвојена у висини утврђеној ставом 1. овог члана, могу се користити за:

- 1) повећање основних зарада запосленима који раде на пословима од посебног значаја за пословање Предузећа и остварују изузетан допринос у раду и

- 2) промене основних зарада по основу резултата рада за извршени посао по обиму и квалитету.

#### Члан 41.

Укупно издвојена средства за повећање зарада на основу решења директора организационог дела Предузећа, износе 2% месечне масе средстава за зараде организационог дела Предузећа, увећане за неискоришћени део месечних маса средстава за зараде запослених за редован рад, а по основу умањења основних зарада.

#### 1.3. Увећана зарада

##### Члан 42.

**Запослени има право на увећану зараду, утврђену на основу члана 30. овог колективног уговора и то:** (Наредна табела).

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.

#### 1.4. Зарада из добити

##### Члан 43.

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

Зарада из добити може се исплатити пре утврђивања годишњег рачуна, на основу процењене добити.

##### Члан 44.

Расподела издвојене масе средстава за зараде из добити Предузећа, 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 за обављени рад и време проведено на раду на основу члана 30. овог колективног уговора и увећана зарада на основу члана 42. овог колективног уговора.

##### Члан 45.

У расподели средстава за зараде из добити учествују и запослени за време

породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета **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 проведеном на боловању, плаћеном одсуству и за време привременог удаљења са рада.

## 2. Достава обрачуна

### Члан 46.

Даном достављања обрачуна зарада, сматра се да је запослени обавештен о утврђивању његове зараде.

Обрачун зарада из става 1. овога члана доставља се лично.

## 3. Накнада зараде

### Члан 47.

Запослени има право на накнаду зараде, која се исплаћује на терет Предузећа, 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) у другим случајевима, када је то утврђено посебним прописима.

### Члан 48.

За случај неблаговремености у исплати накнада зарада, које се запосленима обезбеђују из средстава фонда здравственог осигурања, Предузеће 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,

Предузеће подноси фонду захтев за рефундирање исплаћених средстава, ако прописима није другачије одређено.

### Члан 49.

Запослени има право на накнаду **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. 23. и 24. 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) рекреације запослених у објектима Предузећа за одмор и рекреацију,
- 7) у другим случајевима, у складу са законским прописима.

### Члан 50.

Запослени има право на накнаду зараде у висини **80% просечне зараде, остварене у претходна три месеца:**

- 1) **за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Предузећа, у складу са законом,**
- 2) ако је утврђено да представља вишак запослених, а не престаје му радни однос, за време:
  - чекања на рад код другог послодавца,
  - чекања и у току преквалификације и доквалификације,
  - чекања на рад на одговарајућим пословима, по обављеној преквалификацији и доквалификацији,
  - као и за време отказног рока за случај престанка радног односа.

**Члан 51. (брише се)**

## 4. Накнада трошкова

### 4.1. Превоз на рад

#### Члан 52.

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 међустаннице или више од једног километра најкраћим путем.

### Члан 53.

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 Предузеће није организовало превоз за запослених.

### Члан 54.

Запослени, који поред коришћења јавног превоза за долазак на рад и одлазак са рада користе јавни превоз и у току рада у извршавању послова, за које због алтернативног јавног превоза (приватни) не могу да користе месечну претплатну карту (која им се обезбеђује за долазак на рад и одлазак са рада), поред накнаде трошкова у висини месечне претплатне карте (или куповине месечне претплатне карте), могу остварити и накнаду за повећане трошкове превоза у висини четири појединачне карте дневно за дане проведене на раду, 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 рејону, за који се користи превоз (путни лист поштоноше и сл.).

### Члан 55.

Запосленом, коме је Предузеће обезбедило 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 55а.

Запосленом који привршењу доставе поштиљака употребљава превозно средство Предузећа и које запослени користи по основу уговора којим је утврђена његова обавеза одржавања тог средства, припада накнада на име трошкова горива, редовног и инвестиционог одржавања, у висини која се обрачунава на цену моторног бензина (МБ 95) по пређеном километру, и то за:

- бицикл 3% цене литра моторног бензина,
- мопед или мотоцикл 7% цене литра моторног бензина.

Запосленом који при вршењу доставе поштиљака користи сопствено превозно средство припада накнада на име трошкова горива, редовног и инвестиционог одржавања и аморти-



**зације, која се обрачунава на цену моторног бензина ( МБ 95) по пређеном километру, и то за:**

- бицикл 3% цене литра моторног бензина,
- мопед или мотоцикл 10% цене литра моторног бензина.

#### Члан 56.

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.

## 4.2. Службени пут

### 4.2.1. Службени пут у земљи

#### Члан 57.

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 Предузећа, изван свог места рада, уколико је место у које путује запослени удаљено од места рада запосленог више од 50 km најкраћим путем.

#### 4.2.1.2. Дневница

#### Члан 58.

**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 дневнице исплаћује накнада за рад на терену.

#### Члан 59.

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 дан и утврђени законом), од момента поласка превозног средства из места рада до момента повратка у место рада, а за возаче и друге запослене путујућих пошта – према часу поласка из гараже и повратка у гаражу, утврђеним Општим редом превоза.

#### Члан 60.

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

- 1) пуну дневницу:
  - (1) за сваких 24 часа,
  - (2) за остатак времена дужи од 12 часова,
  - (3) за време мање од 24, а дуже од 12 часова,
  - (4) за укупно дневно време проведено на месту рада и службеном путу дуже од 12 часова, ако је запослени у току радног времена упућен на службени пут;
- 2) пола дневнице:
  - (1) за време мање од 12, а дуже од 8 часова,
  - (2) за остатак времена дужи од 8 часова, ако је пут трајао више дана,
  - (3) за укупно дневно време проведено на месту рада и службеном путу најмање 8 часова, ако је запослени у току радног времена упућен на службени пут.

#### Члан 61.

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

#### Члан 62.

Запосленом на службеном путу припада дневница у висини:

- 1) 100%, ако му није обезбеђена исхрана,
- 2) 70%, ако му је обезбеђена исхрана на бази полупансиона (два obroka),
- 3) 30%, ако му је обезбеђена исхрана на бази пуног пансиона (три obroka).

### 4.2.1.3. Трошкови преноћишта

#### Члан 63.

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 64.

Запосленима који не оправдају преноћиште рачуном, као и запосленима којима се 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.

### 4.2.1.4. Путни трошкови

#### Члан 65.

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 66.

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 назначавача врста превозног средства.

#### Члан 67.

**Запослени, коме је у налогу за службени пут назначено да приликом путовања користи сопствени аутомобил као превозно средство, има право на трошкове у висини 25% 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.

### 4.2.1.5. Остали трошкови на службеном путу

#### Члан 68.

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 69.

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 70.

Запослени који учествују на такмичењима из члана 24. 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.

### 4.2.1.6. Налог за службени пут

#### Члан 71.

Генерални директор за директоре организационих делова Предузећа, односно директор организационог дела Предузећа за запослене организационог дела Предузећа, издаје налоге за службени пут и оверава путне обрачунае по завршетку службеног пута.

**Члан 72.**

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 2. овог члана, запослени који је добио аконтацију трошкова на основу члана 58. став 2. овог колективног уговора, дужан је да целокупан износ аконтације врати из зараде, приликом наредне исплате.

**4.2.2. Службени пут у иностранство****Члан 73.**

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 послене у државним органима.

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

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

**Члан 74.**

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 Предузећа и оверени од стране генералног директора.

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

**4.3. Рад на терену****Члан 74а.**

**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 74б.**

**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 74в.**

**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 74г.**

**За време рада на терену, запослени има право на трошкове преноћишта, под условима утврђеним у чл. 63. и 64. овог колективног уговора.**

**4.4. Накнада за исхрану у току рада**

**Члан 74д. (примена од 1. јануара 2006. год.)**

**Запослени има право на накнаду трошкова за месечну исхрану у току рада (топли оброк) у висини од 200,00 динара.**

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

**4.5. Регрес за коришћење годишњег одмора**

**Члан 74ђ. ( примена од 1. јануара 2006. год.)**

**Запослени има право на регрес за годишњи одмор у висини од 1.200,00 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 износ регреса.**

**Припадајући износ регреса исплаћује се месечно у износу од по 100,00 динара.**

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

**5. Друга примања****Члан 75.**

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 утврђену чланом 83. овог колективног уговора,
- 4) накнаду трошкова погребних услуга запосленом, у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у слу-

**чају смрти запосленог, према приложеном рачуну, а највише до висине просечних трошкова у месту сахране,**

5) јубиларну награду и пригодан поклон на основу укупног радног стажа у Предузећу,

6) новогодишње поклон пакетиће за децу до 10 година старости (по детету), укључујући и децу која у текућој години пуне 10 година.

**Под трошковима погребних услуга, у смислу тачке 4) из претходног става, подразумева се потребна опрема у висини просечних трошкова у месту сахране и стварни трошкови превоза умрлог до места сахране на територији Републике Србије.**

**Члан 75а.**

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

**Предузеће 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:**

- смрти и инвалидности настале због повреде ван рада,
- неопходних хируршких интервенција као последица болести,
- лечења тежих болести,
- насталих последица услед болести.

**У преговорима о колективном осигурању запослених у Предузећу учествују и репрезентативни синдикати.**

**5.1. Рад на терену (брише се)**

Члан 76.(брише се)

Члан 77.(брише се)

Члан 78.(брише се)

Члан 79.(брише се)

**5.2. Одвојени живот од породице****Члан 80.**

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 81.**

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

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

### 5.3. Отпремнина при одласку у пензију

#### Члан 82.

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

### 5.4. Солидарне и друге помоћи

#### Члан 83.

Солидарна и друга помоћ може се остварити из средстава Предузећа 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 документацију 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 здравственог осигурања - у висини цене ортопедских помагала по рачуну, уз обавезу запосленог да по добијању средстава од завода, иста уплати на рачун Предузећа,
- 5) смрти запосленог и чланова његове уже породице - помоћ у висини једне месечне зараде,
- 6) ублажавања последица елементарних непогода или ванредних догађаја, 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,
- 7) солидарну помоћ за рођење детета у висини просечне месечне зараде у Предузећу, 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 у Предузећу,

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

#### Члан 84.

Солидарна помоћ може се одобрити 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 83. овог колективног уговора, као и за солидарне помоћи за здравствену рехабилитацију из става 1. овог члана, Предузеће обезбеђује средства најмање у висини 0,32% средстава планираног годишњег пословног прихода Предузећа у складу са годишњим програмом пословања.**

#### Члан 84а.

**Под тежом болешћу, у смислу чл. 83. и 84. овог колективног уговора, сматрају се следећа обољења:**

- малигна обољења,
- ТБЦ,
- херидитарна и дегенеративна обољења нервно мишићног система,
- тешки облици кардиоваскуларних и других обољења која захтевају хируршке захвате, трансплантацију органа и ткива,
- тешки облици стерилитета који захтевају сложене третмане који не падају на терет РЗЗО,
- тежа неуропсихијатријска обољења са хоспиталним лечењем у здравственој установи.

**Под дужом болешћу, у смислу члана 83. 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. 83. и 84. 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 Предузећа, за сваки појединачни случај.**

#### Члан 85.

**Кад се накнада трошкова из члана 75. тачка 4), члана 83. тач. 1) до 4), 6) и 8) и члана 84. овог колективног уговора, остварене 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.**

#### Члан 86.

Запослени има право на јубиларну награду, за укупан рад у Предузећу за:

- 1) 10 година рада у Предузећу пригодан поклон - у висини до 10% месечне зараде,
- 2) 20 година рада у Предузећу - у висини једне и по месечне зараде,
- 3) 30 година рада у Предузећу - у висини две месечне зараде.
- 4) 40 година стажа осигурања (пун радни стаж) за мушкарце и 35 година стажа осигурања за жене - у висини две и по месечне зараде.

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

### 5.5. Новогодишњи поклон пакетићи за децу

#### Члан 87.

Предузеће обезбеђује новогодишње поклон пакетиће за децу запослених до 10 година старости (по детету).

Новогодишњи поклон пакетићи обезбеђују се у висини, коју утврђује генерални директор Предузећа.

### 5.6. Зајам запосленима

#### Члан 88.

У складу са могућностима Предузећа, генерални директор може донети одлуку о исплати зајма запосленима, за набавку огрева, зимнице и уџбеника, под следећим условима:

- 1) да износ одобреног зајма не може бити већи од двоструке просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
- 2) исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зарада за претходни месец;

- 3) да се враћање зајма врши из зараде запосленог, најдуже у шест месечних рата почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам;
- 4) да се нови зајам не може одобрити док се у потпуности не врати раније добијени зајам.

#### Члан 89.

Под месечном зарадом, на основу које запослени остварују права утврђена чланом 82, чланом 83. став 1. тач. 1, 2. и 5. до 9. и члана 86. овог колективног уговора, подразумева се просечна месечна зарада исплаћена у Предузећу у месецу, који претходи исплати.

## VI. ДРУГА ПРАВА У ВЕЗИ СА РАДОМ

#### Члан 90.

Уколико се годишњим планом пословања Предузећа утврђују средства за решавање стамбених потреба запослених, предлагање износа средстава врши се уз учешће репрезентативних синдиката.

#### Члан 91.

После смрти запосленог, Предузеће обезбеђује:

- (1) стипендирање деце до краја прописаног редовног школовања, у редовно уписаним годинама, на основу решења генералног директора и закљученог уговора о стипендирању – у висини 12% у основном, 16% у средњим и 20% у вишим и високим школама просечне месечне зараде, исплаћене у Предузећу у месецу који претходи исплати.
- (2) приоритет у запошљавању у Предузећу деце или брачног друга, уколико је смрт наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења.

## VII. РАДНЕ ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 92.

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 у Предузећу 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 Предузећа;
- 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 његовом знању и способностима.

#### Члан 92а.

**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 у Предузећу, исплаћене у месецу који претходи месецу када је повреда учињена.**

#### Члан 92б.

**Предузеће 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 у Предузећу;
4. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом и актима Предузећа;
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 Предузећа, 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. непридузимање 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 путници, раздуживање са истом као са исплаћеном и задржавање у путничког износа за себе;**

**16. проузроковање благајничког мањка несавесним радом;**

**17. неовлашћена уплата или исплата са текућег рачуна и задржавање исплаћеног новца за себе;**

**18. исплата са текућег рачуна неовлашћеном лицу;**

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

## VIII. ОБРАЗОВАЊЕ, ОСПОСОБЉАВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 93.

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

- 1) школовања на средњим, вишим и високим школама;
- 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 94.

Запослени је обавезан да се образује, оспособљава и стручно усавршава,



у складу са потребама процеса рада у Предузећу.

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

Међусобна права и обавезе између Предузећа и запосленог, кога је Предузеће упутило на образовање, оспособљавање и стручно усавршавање, у складу са чланом 93. тачка 1) од 4) овог колективног уговора, уређују се посебним уговором.

## IX. УТВРЂИВАЊЕ ОДГОВОРНОСТИ ЗА ШТЕТУ

### Члан 95.

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 96.

Висина штете утврђује се на основу података из докумената, на основу којих се са сигурношћу може утврдити износ штете.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, или би њено утврђивање проузроковало Предузећу несразмерне трошкове, висину настале штете утврђује служба у Предузећу, на основу процене о висини штете.

### Члан 97.

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 утврђеном решењем из става 1. овог

члана, Предузеће може поднети тужбу надлежном суду.

### Члан 98.

Ако запослени претрпи повреду или материјалну штету на раду или у вези са радом, за утврђивање штете примењује се одредба члана 96. овог колективног уговора.

## X. КОЛЕКТИВНО ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ (брише се)

Члан 99. (брише се)

## XI. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

### Члан 100.

Уколико у Предузећу 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**, Предузеће је обавезно да са репрезентативним синдикатима закључи споразум о критеријумима за решавање вишка запослених и о начину збрињавања запослених, којима престaje радни однос по том основу.

### Члан 101.

При утврђивању критеријума, на основу члана 100. овог колективног уговора, мора се обезбедити 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 краћи радни стаж у Предузећу.

### Члан 102.

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

- 1) до три године проведене у радном односу – у висини двоструког износа зараде запосленог односно просечне месечне зараде, ако је то за њега повољније,
- 2) три и више година проведених у радном односу – у висини једноструке зараде запосленог, односно просечне месечне зараде, ако је то за њега повољније, за сваку годину проведenu у радном односу, с тим да укупни износ отпремнине не може бити већи од петоструког износа зараде запосленог, односно просечне месечне зараде, ако је то за њега повољније.

### Члан 103.

Поред исплате отпремнине из члана 102. овог колективног уговора, лицу које је провело у радном односу шест и више година, а коме је престао радни однос у Предузећу због технолошких, економских или организационих промена, исплатиће се по престанку радног односа посебан износ на име отпремнине.

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

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

Уколико прималац отпремнине 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 104.

При утврђивању висине отпремнине, која се исплаћује запосленима на основу члана 102. овог колективног уговора, узима се зарада запосленог, односно просечна месечна зарада у Предузећу за месец који претходи месецу у коме запосленом престaje радни однос.

## XII. ЗАШТИТА НА РАДУ

### Члан 105.

Предузеће је дужно да примењује прописе којима се обезбеђује безбедност, здравствена заштита, заштита личног интегритета и друга права у складу са законом.

Предузеће је обавезно да код увођења нових технологија планира мере заштите на раду и информисе запослене о технолошким карактеристикама и могућим утицајима тих технологија на здравље и сигурност запослених.

Предузеће је обавезно да, у циљу заштите запослених на раду, обезбеди:

- 1) услове за несметани рад у свим радним и помоћним просторијама,
- 2) здравствену заштиту, путем здравствених прегледа, посебно за запослене који раде на пословима са повећаним ризиком на раду,
- 3) бесплатне систематске прегледе запослених, који раде на пословима штетним по здравље,
- 4) потребна средства и опрему личне заштите у складу са важећим прописима о заштити на раду,
- 5) посебне услове за рад запослених, код којих постоји опасност од настанка професионалних обољења,
- 6) оспособљавање запослених за правилну примену средстава и мера заштите на раду.

**Члан 106.**

Предузеће је дужно да осигура исправност средстава за рад, у складу са важећим прописима из области заштите на раду и да врши контролу истих у утврђеним роковима.

**Члан 107.**

Запосленима, који због здравственог стања на основу решења надлежног органа не могу обављати послове за које су засновали 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 108.**

У циљу стварања услова за безбедно и несметано функционисање ПТТ саобраћаја, Предузеће у оквиру оспособљавања запослених за правилну примену средстава и мера заштите на раду, обезбеђује обучавање запослених и из области прве помоћи.

**Члан 109.**

У вези спровођења мера заштите на раду, синдикати имају право да:

- 1) буду обавештени о свим променама од битног утицаја на сигурност и здравље запослених,
- 2) примају примедбе запослених на примену прописа и спровођење мера заштите на раду,
- 3) својом активношћу подстичу остале запослене за рад на сигуран начин и
- 4) приступе свим местима рада, ради упознавања са условима рада.

### **XIII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА У ПРЕДУЗЕЋУ**

**Члан 110.**

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 у Предузећу, као и да их информисе о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених.

**Члан 111.**

Предузеће је дужно да обезбеди обрчун и уплату синдикалне чланарине на рачуне синдиката, приликом сваке исплате зарада.

Синдикати су дужни да Предузећу доставе оверене спискове својих чланова.

**Члан 112.**

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 Предузећа, на местима одређеним за ту намену.

**1. Пословни простор****Члан 113.**

Предузеће 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 Предузећа и аката репрезентативних синдиката.

Репрезентативним синдикатима се обезбеђује потребан простор за рад, како у седишту Предузећа, 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.

Предузеће је сагласност 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 114.**

Предузеће 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.

### **2. Ослобађање од редовних задатака**

**Члан 115.**

За време трајања мандата:

- 1) председника и секретара репрезентативних синдиката и
- 2) највише по једног члана органа репрезентативних синдиката на сваких 1.500 њихових чланова, 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 оба-

вљају послове утврђене уговором о раду, одређују се актом из члана 117. 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 у висини утврђеној уговором о раду, увећану за одговарајући проценат, тако да укупан износ накнаде зараде не може прећи висину зараде која одговара пословима помоћника директора радне јединице.

Запослени, који у складу са ставом 1. тачком 2) овога члана не обављају послове утврђене уговором о раду, остварују накнаду зараде утврђене уговором о раду.

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

### **4. Регулисање односа са синдикатима**

**Члан 116.**

Акт о систематизацији послова у предузећу 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 117.**

Услови за рад синдиката уређују се уговором, односно споразумом, који закључују генерални директор и синдикати, у складу са законом и овим колективним уговором.

**Члан 118.**

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

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

Репрезентативни синдикати имају право на учешће у преговорима и закључивању овог колективног уговора.

### **XIV. РЕШАВАЊЕ СПОРОВА (брише се)**

Члан 119. ( брише се )

### **XV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 120.**

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 121.

Овај колективни уговор закључује се на период **до три године**.

Важење овог колективног уговора може престати на начин утврђен законом.

Измене и допуне овог колективног уговора, врше се анексом, на начин и по

поступку за закључивање колективног уговора.

#### Члан 122.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора, престаје да важи Колективни уговор за Јавно предузеће ПТТ саобраћаја „Србија“ (“Службени гласник РС”, бр. 37/92, 45/92, 44/94, 65/94) и (“Службени ПТТ гласник”, број 162/96), као и Правилник за примену Колективног уго-

вора Јавног предузећа ПТТ саобраћаја „Србија“ (“Службени ПТТ гласник”, бр. 71/92, 88/93, 106/1/94, 110/94, 114/94, 129/95, 144/96, 154/96, 157/96, 186/98, 207/99, 224/2000 и 301/2003).

Члан 123. (брише се)

#### Члан 124.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“.

## МАЛО СТАТИСТИКЕ

# Социјални положај и животни стандард

**Н**ајвеће просечне нето зараде у децембру у Србији исплаћене су запосленима у области финансијског посредовања 52.900 дин (607,33 евра), производњи дуванских производа 51.855 дин.(595,34 евра) и

предива и тканина 7.064 дин (81,10 евра) и преради дрвета и производи-ма од дрвета и плуте 7.673 дин.

Просечна зарада која је исплаћена у Републици Србији, у децембру 2005. године, већа је у односу на за-

зараде у привреди порасле за 10,32 одсто, а у ванпривреди 5,35 одсто. И поред тога што је у претходној години реалан раст зарада у привреди био већи од раста зарада у ванпривреди, ванпривреда исплаћује за 15,4 процента веће зараде од привреде (податак из децембра 2005.).

У фебруару 2006. године утврђена је минимална зарада за период јануар – јун 2006. год. у нето износу од 46 дин. по радном часу (Одлука Социјално економског савета о висини минималне зараде за период јануар-јун 2006. год., која је објављена у Службеном гласнику РС бр. 11 од 7. фебруара 2006. год). Послодавци који су исплатили минималну зараду у висини минималне зараде за период јул-децембар у износу од 41 дин по радном часу, пре објављивања нове цене радног часа, дужни су да исплате разлику зараде и пореза и социјалних доприноса. Минимална зарада за јануар 2006. износи 8.096 дин. нето, односно 11.888,40 дин. бруто.

### ЦЕНЕ НА МАЛО И ТРОШКОВИ ЖИВОТА

И последњи квартал 2005. године у Републици Србији обележен је релативно високим растом цена на мало и трошкова живота. Као што се из приложене табеле види, цене су у новембру порасле за 1,2 одсто, а у децембру за чак 2,2 процента. Таква кретања су резултирала укупним повећањем цена од 16,5 одсто,

	новембар	децембар	еври
Укупна просечна зарада	27.378 дин	32.244 дин	370,20
Укупна просечна зарада без пореза и доприноса	18,697 дин (реалан раст од 1,06 одсто)	22.079 дин (реалан раст од 16,2 одсто)	253,20
Просечна зарада у привреди	25.862 дин	29.981 дин	344,21
Просечна зарада у привреди без пореза и доприноса	17.685 дин (реалан раст 0,15 одсто)	20.563 дин (реалан раст од 14,4 одсто)	236,08
Просечна зарада у ванпривреди	30.786 дин	37.318 дин	428,45
Просечна зарада у ванпривреди без пореза и доприноса	20.971 дин (реалан раст од 2,82 одсто)	25.479 дин (реалан раст од 19,6 одсто)	292,53
Најнижа цена рада – загарантована зарада***	7.216 дин	7.216 дин	82,85

\*\*\* Утврђени износ минималне зараде за период јули/децембар 2005. године износио је 41,00 дин, а у периоду јануар – јун 2005. износила је 38,50 дин по радном часу.

области послова са некретнинама 50.911 дин (584,50 евра), а најмање запосленима у области производње одевних предмета и крзна 4.891 дин (56,15 евра), производњи текстилних

раду исплаћену у децембру 2004. за 27,29 одсто (то је номинални раст зараде за годину дана). У том периоду зараде су реално порасле за 8,70 процената, с тим што су реалне нето

## СРБИЈА – РАСТ ЦЕНА НА МАЛО И ТРОШКОВИ ЖИВОТА

	индекс раста XI 2005 X 2005	Индекс раста XII 2005 XI 2005	XII 2005 XII 2004
Цене на мало	101,2	102,2	116,5
Трошкови живота	101,3	101,6	117,1

а трошкова живота од 17,1 процента на годишњем нивоу. Према претходним подацима Народне банке Србије стопа инфлације у децембру 2005. године у односу на децембар 2004. године је на нивоу од 17,7 одсто.

## ПОТРОШАЧКА КОРПА

За 11 месеци 2005. године просечна потрошачка корпа коју прати Министарство трговине, туризма и услуга на основу података Републичког завода за статистику је поскупела за 15,4 одсто, а минимална потрошачка корпа за 17 процента, што указује да су највише поскупеле основне животне намирнице, те је главни удар на буџете најсиромашнијих породица. Тиме се намеће основано питање: да ли се у Србији примењује стратегија за смањење или стратегија за повећање сиромаштва?

Пратили смо синдикалну потрошачку корпу за четворочлано домаћинство, чија је структура утврђена у сарадњи са Катедром за исхрану Медицинског факултета у Београду. У јануару ове године корпа је коштала 33.076,44 динара (375,87€), од чега је 18.858,65 дин. одлазило за исхрану, 1.575,19 дин. за хигијену, 2.891,20 дин. за одевање, 4.987,80 за трошкове становања, 2.400,00 дин. за превоз и 2.363,60 за образовање и остале културне потребе.

## ЗАПОСЛЕНИ И НЕЗАПОСЛЕНИ

	СРБИЈА Новембар 2005.
Број запослених	2.050.599
Број регистрованих на Тржишту рада*	994.098
Активно траже запослење	896.190
Стопа незапослености	27,10 %5

\* Завод за тржиште рада Републике Србије региструје лица која се по раним основама пријављују Тржишту рада, а посебно незапослена лица која активно траже запослење.

Под административном стопом незапослености подразумева се број незапослених лица регистрованих у Националној служби за запошљавање у односу на збир укупног броја запослених и незапослених лица у периоду за који се даје податак. У стручној служби Савеза синдиката, на основу расположивих података о

изводње у 2005. години износило 0,8 процената. Током 2005. године порасту индустријске производње највише је допринела производња основних метала (21,8 одсто), затим производња моторних возила и приколица (20,3 процента) и вађење руда неметала и камена (17,2 одсто), а највећа рецесија је забележена у делатности производње канцеларијских и рачунских машина (пад од 74,4 одсто) и производњи осталих машина и уређаја (осим електричних), где је забележен пад од 39,1 одсто. Посматрано по секторима, у децембру 2005., у односу на просек из 2004. године, производња и дистрибуција електричне енергије,

## ПРОСЕЧНЕ ЗАРАДЕ У 2005. ГОДИНИ

Јануар – децембар 2005.	Бруто дин.	Нето ДИН	Нето €
Укупно	25.514	17.443	211,79
Привреда	24.072	16.472	200,00
Ванпривреда	28.754	19.623	238,26

односу броја лица која траже запослење и запослених лица израчуната је стопа незапослености од 30,4 одсто у Србији и 25,7 одсто у Црној Гори.

## ПРИВРЕДА – ИНДУСТРИЈСКА ПРОИЗВОДЊА

Негативна кретања из прве половине године резултирала су да је укупно повећање индустријске про-

гаса и воде остварила је раст од 28,6 одсто, прерађивачка индустрија 11,5 процента и вађење руда и камена 10,6 одсто.

На нивоу укупне привреде присутни су позитивни трендови у износу роба, промету трговине на мало, у саобраћају укупно, говедарству, а негативни трендови су присутни у запошљавању, непрекидном расту цена и инфлацији и развоју туризма.

## СТАЊЕ У ПОШТИ

Зараде запослених у Пошти Србије номинално су порасле за 20,5 процената (децембар 2005 у односу на исти месец у 2004-тој години). Тако је просечна плата у јануару прошле године износила 18.200 динара, док је у децембру тај износ био 21.947 динара. Када се узме у обзир раст трошкова живота у 2005-тој години од 17,1 одсто, добија се реална раст зарада запослених од скромних 2,9 процената.



ИЗ ИСТОРИЈАТА „ПОРОДИЦЕ ПТТ” КРАЈЕМ 20. И ПОЧЕТКОМ 21. ВЕКА

# Мало љубави, мало свађе

**М**лађе колеге се данас збуне кад виде стари знак ПТТ-а у виду летилице. Пошто сам читав радни век провео у овој кући, трудим се да им објасним односе у нашој „ПТТ породици” некада и сада.

Та летилица је била у виду ракете и симболизовала је брзину, а скраћеница ПТТ значи „пошта, телеграфија, телефонија”. Пошто смо били државна фирма, односе у нашој породици је увек дефинисала држава. Били смо породица са три сестре и живели смо као у старој патријархалној породици – под истим кровом.

Сестре су помагале једна другој кад год зatreба: око Нове године

за честитке, око полагања мрежних каблова и сл. Као у свакој породици, понекад смо се љутили једни на друге и то највише око тога ко се више умара од посла и ко кога издржава. Али, све у свему, лепо се живело и што је најважније – фино смо се дружили. Пошта је била највреднија сестра и највише је радила, а телефонија је имала највише пара и помагала је друге две сестре.

Почетком деведесетих година у нашу ПТТ породицу је ушао неки уљез „Мобтел”, који нас је читавих 13 година искоришћавао и ништа није плаћао ни нама ни држави. Ових дана држава рашчишћава односе и видеће се како је и на чију штету све то испало.

Држава је 1997. године решила да другачије дефинише односе у нашој ПТТ породици: телеграфија је већ била стара (ускоро ће да нестане), а пошта и телефонија треба да се некако разведу, и да направе модеран европски брак. „Тата” Телеком ће и даље да углавном зарађује, јер је компанија са највећим профитом у земљи, а „мама” Пошта ће да чува

заједничку имовину (маме увек боље чувају паре него тате) и да буде власник 51 одсто Телекома, 85 процената Поштанске штедионице и 49 одсто Мобтела. Теоретски је то тако, али у пракси мама често има финан-



сијских проблема кад треба да нам купи нову опрему, па позајмљује од државе.

Имамо ми у нашој ПТТ породици и једну богату „тетку” – Поштанску штедионицу и она је увек била наш добротвор. Тетка је понекад доносила поклоне (крајем осамдесетих го-

шле године скупили паре да тату откупимо и одвојимо бар од те Италијанке, док је са Гркињом још у вези.

Ових дана се односи у породици уређују по модерном европском моделу, појављују се и неки нови чланови породице (Телус, Посттурс), биће их ускоро још (што брачних што ванбрачних) и односи у породици ПТТ ће бити врло интересантни. Сада живимо у једној модерној породици, одвојени су мама и тата, а и деца се одвајају и живе посебно. Међусобне односе уређујемо уговорима, заједнички стечену имовину крчиммо међусобно. Ових дана је тата мами платио неку алиментацију (дивиденде) и мама је мало живнула. Како ће се све организационо завршити млади ће видети и доживети.

По унутрашњости се тата и мама још друже и одржавају заједничке односе, а у Београду је то баш модеран европски брак, у коме свако води свој живот, а виђају се само на ретким породичним слављима.

## ЉУБАВНЕ ПОРУКЕ КРОЗ ИСТОРИЈУ

Кад су љубавне поруке у питању ПТТ технологије су се смењивале: Најпре је Пошта била главна, постојале су само писане поруке. Касније је Пошта завидела Телекому, јер су љубавна писма почели све више да замењују љубавни телефонски разговори (љубав преко жице).

Сада мобилна телефонија поравнава резултат. Љубавне поруке се опет пишу, додуше електронски, а Телеком их преноси. У будућности ће све решавати информатика (љубав преко интернета). Како ће то изгледати на млађима остаје да дефинишу, а ми старији смо више за старе технологије и директне контакте.

дина 12 МРХ рачунара по Србији) и ми смо је уважавали и радили за њу. Тетка је и данас жива и здрава и има пуно пара.

Крајем деведесетих година тата Телеком је насилно утеран у једну „интернационалну ванбрачну везу” са Италијанком и Гркињом, а мама се ту ништа није питала. Једва смо про-

На крају, савет младим колегама: Не заборавите, у прошлом веку сви смо били једна заједничка породица, сви потичемо од истог претка. И зато се волите и поштујте као добри рођаци. Посао нам у суштини остаје исти – пренос порука, пошиљки и података, мења се само технологија:

**Колега из Ужица**

ПРОМОЦИЈА КЊИГЕ НАШЕ РАДНИЦЕ У МИНИСТАРСТВУ ЗА ДИЈАСПОРУ

# Роман са срећним крајем

**Јасмина Јанковић**, дипломирани социјални радник у Дирекцији за кадрове, после две збирке песама за децу, објавила је јесенас и запажен роман „Јасенови“. Овај роман о љубави представљен је 23. марта у Министарству за дијаспору, у чије име је поздравне речи упутила **Наташа Драшковић**.

„Ово је местимице тешка, сурова, фактографски уверљива и новоисторијски освечодочена прича. Али, вођена нитима женског сензибилитета на потки живота, она је ткана фином лириком и обиљем метафора, уз ефектно дочаране слике природе“, део је из рецензије Драгољуба Лунета Симоновића, који је од првог дана подржавао ауторку на писању ове потресне и снажне приче. Кроз судбину и животе шест ликова различитог доба, образовања и погледа на живот, Јасмина Јанковић је осликала и испричала фасцинантну историју опстанка и трајања, борбе и праштања, спасења и веровања. Животна историја јунака књиге везана је за просторе Космета, за период од НАТО бомбардовања до данас.

„Јасмина Јанковић се дотакла тешке теме, теме достојне великог Достојевског и успела је да својим искуством и списатељским талентом проживи животе својих јунака, да са њима пати, да их разуме, оправда и пластично прикаже читаоцима. Она успешно, својим реченицама и опи-

тако и настао – у тренуцима списатељске осаме. Ово је важна књига, књига за аплауз, после које читајући о греху, опраштању, покајању, доживљавају и сами очишћење, катарзу“, рекао је, између осталог, **др Ратко Божовић**, социолог културе говорећи о вредности и значају овог дела.

О роману „Јасенови“, топло је говорио и **мр Жељко Ђурић**, предавач на Богословском факултету и свештеник из Рашко-призренске епархије **отац Радослав**.

Представљање књиге увеличали су чланови хора при црквама Св. Петка и Ружица, ђаци Пете београдске гимназије који су читали делове из романа, музичари и многобројна публика. Захваљујући се на помоћи и учешћу на овој вечери Јасмина Јанковић је обећала да ће се и даље, уз свој посао у Пошти, „бавити лепотом које је пун свемир и да ће сталним преиспитивањем и спознавањем себе и своје околине, настојати да на најбољи литерарни начин, позитивном енергијом која је и ове вечери блистала, остави траг и свој белег“ у овом времену.

И. Г. В.



Ратко Божовић и Јасмина Јанковић

сима природе, задржава пажњу читаоца тако да овај изгуби осећај за време и заборави на свет око себе. Роман о љубави, духовности, душевности и моралу добро је читати у апсолутној тишини, у самоћи, јер је

ЗАХУКТАВАЈУ СЕ ТАКМИЧЕЊА У ПТТ ЛИГАМА У КОШАРЦИ И ОДБОЈЦИ

## И даме све активније

У току су узбудљиве кошаркашке утакмице у оквиру ПТТ лиге у којој учествују радници Поште и Поштанске штедионице. Лига је наишла на подршку и разумевање запослених, Синдиката ПТТ Србије и пословодства нашег Предузећа.

Осим тога, ове године је стартовала и женска ПТТ лига у одбојци где су, поред наших колегиница, учешће узеле и екипе Поштанске штедионице и „Мобтела“.

Досадашњи ток такмичења и узбудљиве утакмице показују да су оправдана наша настојања да овај вид рекреације запослених заживи, а надамо се да ће од јесени ова такмичења бити још масовнија и занимљивија.

Захваљујемо се свим учесницима две ПТТ лиге, судијама и службеним лицима који су дали свој допри-



ностоком такмичења. Посебно се захваљујемо Синдикату ПТТ Србије и пословодству на моралној и материјалној подршци.

Ако вас интересује ко је победник такмичења и како изгледа табела, пратите

неко од следећих издања нашег Поштарара.

Драган Радојевић

# ИЗАЗОВИ И – ГОРАНОВИ ПОДВИЗИ

Један од руководилаца у сомборској Пошти и наш дугогодишњи активиста Горан Зелић постигао изванредне резултате као пливач, ронилац, веслач, планинар и бициклиста

Познати сомборски правник **Горан Зелић**, руководилац Службе за заједничке послове у РЈ ПС Сомбор, свестрани је спортиста и један од најбољих пливача, ронилаца и планинара. Истакао се и у синдикалном раду – био је дугогодишњи члан и председник Синдикалне организације у Сомбору и члан Главног одбора Синдиката ПТТ Србије, а налазио се и на месту члана Надзорног одбора ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“. Радо је пристао на интервју за наш „Поштар“.

*Словиће за одличној њивача, млађи иду вашим њимером, у чему је њајна?*

Пливање је мој базичан спорт. Иако ми је такмичарска каријера у „млађим“ категоријама прошла и даље се успешно огледам у „мастерс“ пливачкој категорији. Златне медаље освојене на прошлoгодишњем државном првенству потврђене су и на најјачем међународном мастерс-митингу у Будимпешти, одржаном прошлог децембра. Том приликом, као једини представник Србије и Црне Горе у својој категорији, освојио сам злато на 100 метара прсно и бронзу на 100 метара слободно. Учешће на пливачким маратонима који се одржавају у нашој земљи више сматрам за редовни тренажни процес, без обзира на медаље. Иначе, тајна успеха је у тренингу и упорном, сталном раду, као и у природи и у таленту.

*Ронилачки сѡрѡј је занимљив и изазован, али и ризичан, зар не?*

Логичан наставак успешне пливачке је моја ронилачка каријера. Имам више од 1000 сати проведених под водом, инструктор сам роњења, обучио сам и оспособио на десетине врских ронилаца на ронилачким камповима на мору и нашим језерима. Председник Сам Друштва подводних активности „Сомбор“, у коме активно

ради и доста наших „поштара“. Посебно ми је част што сам члан Наставне комисије Ронилачког савеза Војводине, као највишег стручног тела у овој области. Са својом екипом често волонтерски учествујем у акцијама спасавања живота и имовине људи као и, на жалост, у вађењу утопљеника на нашим водама, што је веома тешко и тужно. На Светском купу одржаном 2003. у Београду освојио сам прво место у дисциплини 400 метара брзинско роњење, а у најтежим и најзахтевнијим ронилачким такмичењима „подводне вештине“ још увек освајам само прва места. Овде бих изнео и једну посебну вест коју су забележили сви медији, а посебно годишњак „Алманах“, а која каже



да сам заједно са још два члана Сомборског ронилачког клуба начинио несвакидашњи подухват на сусрету две нове године. „У воде Јадрана код Кумбора заронили су у 23,40 31. децембра 1999, а изронили у 00,20 1. јануара 2000. У част 15-годишњице Клуба заронили су по 1,5 метара за сваку годину. Шампањцем су у морским дубинама наздравили новом веку и миленијуму“.

*И веслање вам је њакође велика сѡрасѡј?*

Више пута сам превеслао цео ток Дунава кроз нашу земљу. За то смо користили чамац од стаклопластике за две особе, а партнер ми је био одлични Миша Вукас из „Електровојводине“. Носили смо тада и педесетак килограма терета. За прелазак ове

деонице потребно је око десетак дана напорног веслања, што могу да изведу само особе у доброј кондицији и истински заљубљеници активног одмора под ведрим небом. Исто тако, нас двојица превеслали смо 280 км Јадраном од Аде Бојане до Рта Оштро на Превлаци. Море је представљало велики изазов за чамац намењен рекама, али и та седмодневна одисеја препуна прелепих доживљаја успешно је окончана.

*Сѡијосмо и до њланинарења. Бициклизам је њиѡање које иде иза ѡиј. Очиѡ да вас воде изазови?*

Активни сам члан Планинарског друштва „Поштар“, мада у акције најрадије крећем са још једним или два учесника. Посебно бих издвојио подвиг када сам се 2000. године попео на врх Дурмитора, Боботов Кук, на надморској висини 2522 м и одмах за неколико дана спуштао се на морске дубине од преко 50 метара код Рта Весло у Боки. У новембру сам се са нашим „поштаром“ Велибором Стојачићем попео на врх Румије, да посетим црквицу која је у жићи политичких збивања у Црној Гори, а истог дана заронили смо под пуном опремом у плаве дубине у прелепим Росама. Иначе, био сам на многим нашим планинама, а изазов су ми врхови и поглед који пуца у недоглед. То је исто тако лепо као и поглед у морским дубинама, то су открочења

*Поменули смо воду, ваздух и којно. „Ваѡра“ је истиѡ ѡако велики изазов, и у ѡом ѡојледу сѡје заслужни ѡиѡ је у сомборској ѡоѡѡи основано веома активно Добровољно ваѡројасно друшѡво „Поѡѡар“, као ојранак велике ѡородице нашег Предузећа. Но, враѡимо се којну и бициклизму. ѡѡа вас је одвукло и на ѡу сѡрану?*

За себе не могу рећи да сам активни бициклиста, али по годишње пређеној километражи спреман сам да



се упустим у озбиљне изазове и на овом пољу. Повремено бициклически тренинзи су неопходни да би се могло учествовати у триатлонским такмичењима, на којим се окупљају наши најспремнији спортисти. Прешлогодишњи бициклически марафон и прелазак релације од Јадранског до Панонског мора, од Роса до Сомбора, заједно са мојим прија-



тељем, већ поменути „поштаром“ Велибором Стојачићем, само је употребио искуство на пољу спортских

„авантура“. И овај интересантни путопис биће објављен у нашем сомборском „Алманху“, који је верни хроничар свих, па и мојих подвига.

*Који су вам њланови?*

О њима је тешко говорити дугорочно. Овај активни темпо захтева доста слободног времена, што је тешко ускладити са веома одговорним редовним радним обавезама. Сигурно је да су сада актуелне и веома садржајне и динамичне припреме за одлазак на море крајем априла или почетком маја, када ћемо направити (и појединачно и за Клуб) неопходне дубинске зароне потребне за кондиционирање и за потврду наших ронилачких категорија. А после, има још много тога занимљивог и лепог. Долази лето, долазе нови изазови...



Ето, то је сага нашег Горана Зелића. Међутим, иако је његово темпо активности био велики за све ове године, никада за њега није добијена значајнија помоћ у виду покровитељства за планиране и остварене подвиге. На жалост, наше Предузеће није на макар симболичан начин помогло овог успешног спортисту у његовим и за маркетинг интересантним подвизима. Можда није касно за поправни, јер „Херакло“ не мирује.

**Б. Свркота**

ИШЧИТАВАЊА...

## МОНОГРАФИЈА КАО УЏБЕНИК

Добили смо још једну одличну и занимљиву књигу, овога пута из пера знаменитог историчара, публицисте и поштарског посленика **Илије Петровића**. Реч је о Споменници (монографији), објављеној поводом 75 година рада Планинарског друштва „Поштар“ у Новом Саду.



У тридесет поглавља на 540 странаца представљен је животопис Друштва, његових чланова, пријатеља и сарадника. То је веома богата и добро сложена грађа о планинарима, а документи сведоче да су чланови „Поштара“ били на бројним планинама света, да су гледали са врхова Олимпа, Кораба, Копаника, Дурмитора, Риле, Карпата, Романије и Триглава, са Мон Блана, Кавказа и Килиманџара...

Ипак, матична планина била им је и остала Фрушка гора, „војвођанска Света гора“. Организовали су или својим учешћем увеличали бројне

масовне планинарске скупове савезног или међународног значаја. Безброј излета у организацији овог Друштва улепшали су живот новосадским поштарима.

Све то, силне емоције, доживљаје, досетке, згоде и незгоде зналачки је, уз обиље интересантних анегдота, дочарао овај врсни аутор. Са сваке стране ове споменнице извире љубав не само према природи, планинама и планинарству, него и према матичном Друштву и његовим члановима.

Ипак, како наглашава **проф. др Милан Ст. Бреберина**, посебну вредност књизи даје низ биографских података о некадашњим и садашњим члановима „Поштара“. Кратког памћења и олако верујући да све почиње од нас, веома лако заборављамо своје претходнике у планинарству.

Илија Петровић и његов сарадник у овом делу посла Цветин Ристановић,

успели су да васкрсну бројна давно затомљена имена, која ни најстарији чланови Друштва више не памте, иако су то били људи који су Друштву удахнули живот и поклонили му најлепши део себе. С друге стране, написане биографије значајних, још увек активних планинара, умањиле су могућност да и они једног дана буду скрајнути из историје Друштва. Ако се међу њима нађе животопис неког од планинара који није био члан „Поштара“, биће нам то знак да „поштари“ нису планинарили сами, само себе ради, већ да су планинарске стазе откривали и за друге, нарочито са другима.

У овој изузетној књизи обимна грађа изложена је стручно, систематично, добро и прегледно, а уз све то занимљиво и поучно. Илустрације су велика драгоценост. Монографија је на корист свим планинарима и свим љубитељима природе. Ова књига маме у планине и подсећа човека да је део природе. Она је и својеврсни уџбеник планинарства.

**Б. Свркота**