

САДРЖАЈ

Извештај са седнице Главног одбора Синдиката ПТТ Србије	2–3
Разговори у ресорном министарству	5
Колективно преговарање	6
Интервју: Славко Топалов – Чекају нас велики изазови	7–8
Активности Конфедерације слободних синдиката	8–9
Дискриминација на радном месту	11
Статистика	12
Солидарне помоћи из средстава Предузећа	13–14
Радна верзија Колективног уговора	15–25
Поштаров лет: Косара Станковић	26–27
Синдикална дружења	30–33

Лист Синдиката ПТТ Србије
(излази једанпут у три месеца)

Издавач:
Главни одбор Синдиката ПТТ Србије

Председник Издавачког савешћа
Благоје Свркота

Чланови Издавачког савешћа
Гордана Близнаковић, 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

Интернет:
www.sindikat-pttsrbije.org.yu

Електронска пошта:
sindptt@bitsyu.net

Тираж:
2000 примерака
Примерак бесплатан

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

Именован нови генерални директор ПТТ-а



Влада Србије именовала је Горана Ћирића, дипломираног инжењера електронике из Ниша, за новог директора ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“. Ћирић је до сада радио у својој приватној фирми, а широј јавности је познат као бивши градоначелник Ниша. Према првим изјавама новог директора, очекују нас промене у пословању поште, радиће се на развоју поштанске мреже и капацитета, тржишних и универзалних услуга, дефинисању стандарда квалитета, повећању сигурности и безбедности, тарифној политици. За нас је посебно била интересантна његова изјава да ће један од приоритета његовог тима у наредном периоду бити и реструктурирање Јавног предузећа ПТТ саобраћаја „Србије“.



ДЕВЕТА СЕДНИЦА ГЛАВНОГ ОДБОРА СИНДИКАТА ПТТ СРБИЈЕ

Упозорење архитектама замрзавања

Замрзавање зарада је неприхватљиво, јединствен је став Главног одбора исказан на седници одржаној 11. октобра у Београду • Утврђене смернице за рад у наредном периоду, у којима главно место имају колективно преговарање, активности за добијање бесплатних акција, побољшање материјалног положаја запослених, јачање Синдиката и припреме за промене Статута • Наглашено да се пријемом нових радника анулирала суштина добровољног одласка, као и да је велики број запослених заинтересован за четврти интерни конкурс за стимулативни одлазак из Предузећа

Главни одбор Синдиката ПТТ Србије састао се после дужег времена 11. октобра у Београду и детаљно размотрио важан сет актуелних тема везаних за акције Синдиката и за садашњост и будућност Поште. Како је рекао председник Синдиката **Александар Павловић**, Извршни одбор је био ангажован на свим битним моментима за материјални положај запослених, плате су биле онакве како је пројекцијом утврђено, реализован је пројекат додатног пензионог осигурања, Конфедерација Синдиката се успешно регенерисала након заседања у Крагујевцу почетком лета, а затражено је и да се пројекција зарада и положаја запослених прецизира са надлежним министарствима.

Имајући на уму да је у току припрема бизнис плана за ПТТ, као и да је актуелан Меморандум Владе Србије о буџету и фискалној политици за наредну годину, Главни одбор је одлучно затражио да се о овоме обаве темељни разговори и да у фокусу буду проценти и начин увећања зарада, подела бесплатних акција запосленима, исплата зараде из добити и закључивање новог колективног уговора.

Председник Павловић је такође рекао да ће се бескомпромисно ставити до знања свим ученицима тих разговора да се дугогодишње заостајање Поште у односу на друга јавна предузећа мора исправити и да замрзавање зарада не долази у обзир. Јединствен став Главног одбора је да се то не сме дозволити и да ћемо се томе супротставити на све могуће, легалне и легитимне начине, укључујући ту и обуставу



Седница Главног одбора: Низ конкретних одлука и јасне смернице за рад Синдиката у наредном периоду

рада. ГО је поново активирао свој закључак да Извршни одбор преузима улогу Штрајкачког одбора.

Главни одбор је информисан о завршној фази колективног преговарања између представника владе, пословодства и два синдиката у Предузећу. Састанци се одржавају сваког уторка, усаглашавање је у току, а нови колективни уговор треба да заживи до краја године. Очекују се промене у деловима који регулишу надокнаде, социјална питања, заштиту запослених и пензијско осигурање. Нашу „тројку“ у овом преговарању чине председник Александар Павловић, члан Управног одбора Предузећа **Славко Топалов** и члан Извршног одбора Синдиката ПТТ Србије **Зорица Зеџ**. Дато је више предлога и сугестија нашим преговарачима, а посебан допринос очекује се од свих чланова Синдиката, пошто је радни текст колективног уговора на синдикал-

ном сајту, а објављујемо га и у овом броју Поштар.

Цео ток рада Главног одбора био је усмерен ка наредном периоду, па су посебну пажњу заокупиле смернице за даљи рад, што је било веома инспиративно за учеснике расправе, међу којима су доминирали **Рајко Ковачевић, Драган Радојевић, Драган Јовановић, Владимир Малбашић, Момчило Јелисавчић, Драган Боричић, Бранко Калајановић** и **Милорад Будимир**.

Главно место у смерницама заузеле су: колективно преговарање, активности за добијање бесплатних акција, побољшање материјалног положаја запослених, јачање Синдиката и припреме за промене Статута. На образложени предлог Рајка Ковачевића, прихваћен је закључак да се припреми целовита информација о функционисању Предузећа мобилне телекомуникације „Србија“ БК – ПТТ д. о. о., односно сада-

шњег Привредног друштва МОБТЕЛ – ПТТ д. о. о., јер ова фирма, као богати „остатак“ МОБТЕЛА, располаже вредном имовином, што је за Пошту од огромног значаја.

Припреме за доношење новог статута Синдиката ПТТ Србије теку према утврђеном „реду војње“. Очекује се расправа до краја године, потом финализација на

органима Синдиката, а усвајање следи на Скупштини заказаној за наредно пролеће. Изборна година је 2009.

Б. Свркога

ОДЛУКЕ ГЛАВНОГ ОДБОРА СИНДИКАТА ПТТ СРБИЈЕ

Меморандум

Главна расправа на седници ГО свакако су биле зараде. Донета је одлука да се никако нећемо помирити са најављеним замрзавањем зарада и да се томе морамо одупрети на све могуће начине, укључујући ту и обуставу рада.

Диспропорција у расту зарада

Подржана је стратегија коју је усвојио Извршни одбор, а у вези са планом за раст зарада у 2008. години. Стратегија предвиђа да се примени диспропорција приликом утврђивања масе за зараде у јавним предузећима за следећу годину, како би се разлика у зарадама која је створена у претходном периоду свела на прихватљив ниво. У претходној години је направљен први корак ка изједначавању зарада у јавном сектору и ми подржавамо такав приступ решавању проблема.

Запошљавање „на мала врата“

Чињеница је да финансијски ефекат који смо очекивали од стимулативног одласка из Предузећа врло „танак“ и то пре свега због чињенице да је запошљавање нових радника измакло контроли. Ипак, тај проблем треба сагледати из два угла. Уколико су раднике из технологије који су добровољно отишли, а били су пред пензијом или са смањеним способностима за рад, заменили млађи радници и ако смо на тај начин подмладили кадар, требало би да будемо задовољни. Само у том случају читава идеја стимулисаног одласка уз примање нових радника би имала смисао. Уколико су примани нови радници у администрацији,

које и тако има превише, имаћемо велики проблем.

Извршни одбор је, након расправе о овој теми, одлуком Главног одбора добио задатак да прибави податке о укупном броју новозапослених у периоду од када се спроводи акција добровољног одласка, као и структуру радних места на која су ти радници примљени. У складу са тим подацима припремиће се и будуће активности.

Поново о критеријумима за зараде

Чланови Главног одбора су изразили своје незадовољство што се мало (или боље речено ништа) није урадило како би коначно почели да се примењују критеријуми за зараде. Постоји одлука Главног одбора да се Извршни одбор максимално ангажује на овом пројекту и покрене ствари са мртве тачке. Очекујемо резултате.

Финансијска недисциплина

На предлог Извршног одбора, Главни одбор је расправљао о непоштовању Статута, односно финансијској недисциплини појединих синдикалних организација и предложио мере за решавање тог проблема. Према извештају стручне службе, три синдикалне организације не испуњавају редовно своје финансијске обавезе према Главном одбору или Фонду солидарности и поред тога што од чланства редовно одбијају чланарину. Главни одбор је, након расправе, једногласно донео одлуку да у случају неиспуњавања финансијских обавеза према централни Синдиката ПТТ Србије, односно, статутарних обавеза дуже од 30 дана, то аутоматски повлачи и

губитак свих права која проистичу из Статута.

Акције

Потврђена је ранија одлука да се не одустаје о захтева да се радницима Поште Србије пре приватизације јавних предузећа поделе бесплатне акције. Свесни смо да је борба за акције дуготрајан процес и стратешки циљ од кога не смемо одустати.

Осигурање

Једна од одлука ГО је и да се испита могућност раскидања уговора са осигуравајућом кућом „ДДОР Нови Сад“, због незадовољства њиховим радом, начином и висином исплаћених премија радницима Поште. Уколико то није могуће, одлучено је да се спроведе едукација (пре свега нашег чланства) и да се објаве информације о потребним документима и процедури коју је потребно спровести како би се стекло право на наплату осигурања, и како би се елиминисали формално-правни разлози за одбијање захтева за исплату премија.

Имовина под лупом

На иницијативу Рајка Ковачевића, члана Главног одбора из СО Београдски венац, расправљало се о пословању Привредног друштва МОБТЕЛ – ПТТ д. о. о. Према његовим наводима, то привредно друштво, које је у власништву ПТТ-а, располаже значајном имовином. Због тога је изражена бојазан да и тај део нашег Предузећа не прође као Мобтел или ПТТ-Угоститељство. Након расправе, усвојен је предлог да наш представник у Управном одбору Предузећа затражи званичну информацију о пословању Привредног друштва МОБТЕЛ – ПТТ д. о. о.

НЕПРИХВАТЉИВА ЧИЊЕНИЦА ДА О НАШИМ ЗАРАДАМА
ПРЕГОВАРАЈУ ДРУГИ

Договор без главних актера

Након информација које смо добили преко медија да у име нашег синдиката о зарадама у јавном сектору преговарају такозвани репрезентативни синдикати из СССС и УГС Независност, председник гране пошта, телекомуникација и медија у Конфедерацији слободних синдиката, **Александар Павловић**, упутио је писмо Министру за финансије, господину **Мирку Цветковићу** са захтевом за укључивање наших представника у преговоре:

Поштовани,

Грана пошта, телекомуникација и медија је једна од четири гране у Конфедерацији слободних синдиката које су, према одредбама Закона о раду, репрезентативне на рејубличком нивоу и представља већи део запослених у овој грани у односу на остале синдикалне централе. Из овог разлога је за нас неприхватљива чињеница да, у име наших чланова, о зарадама у јавном сектору преговарају само-

звани репрезентативни синдикати из СССС и УГС Независности.

Као већински синдикати у овој грани тражимо да нас, испред Конфедерације слободних синдиката, укључише у преговоре који се тичу наших запослених.

Сврха циља Синдиката ПТТ Србије у вези са Планом раста зарада у ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“ у 2008. годину предвиђа да се примени диспропорција приликом утврђивања масе за зараде у јавним предузећима за следећу годину, како би се разлика у зарадама која је створена у прелиминарном периоду, свела на прихватљив ниво.

У прелиминарној години је направљен први корак ка изједначавању зарада у јавном сектору и наш синдикат подржава и даље преговорима решавању проблема.

Договор који су у наше име потписали синдикалци из СССС и УГС Независности о расту зарада само до нивоа инфлације смањено веома лошим и даћемо све од себе да дођемо до повољнијег решења за раднике Поште.

ПОТВРЂЕНА
РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ

Убедљиво најјачи!

Са поносом можемо да објавимо званични документ којим се утврђује репрезентативност нашег синдиката. У тренутку утврђивања репрезентативности. Синдикат ПТТ Србије имао је 9852 члана, Синдикат ПТТ радника „Независност“ 3011 чланова, а трећи синдикат који је регистрован у Пошти окупио је око 300 присталица. Иначе, према закону, да би синдикат био репрезентативан мора имати најмање 15 одсто чланова од укупног броја запослених у Предузећу.

Очигледно је да су наши чланови и поред константних напада и притисака, препознали у Синдикату ПТТ Србије озбиљног преговарача у социјалном дијалогу и заштитника својих интереса. За нас је то додатни мотив да наставимо са озбиљним и систематичним радом и решавањем проблема са којима се суочавамо.

ПРОБЛЕМИ СА НАПЛАТАМА ПРЕМИЈА ОСИГУРАЊА ОД „ДДОР НОВИ САД“

Поштрени критеријуми

Према информацијама које добијам са терена, велико је незадовољство понашањем осигуравајуће куће „ДДОР Нови Сад“, са којом је закључена полиса осигурања за раднике Поште. Како сазнајемо, премије се не исплаћују или се исплаћују у минималном износу, што код радника изазива револт.

Ове тврдње проверавали смо на конкретним примерима и закључили да су избор осигуравајуће куће и нова полиса дефинитивно корак уназад у односу на досадашња искуства. О овој теми се расправљало и на седници Главног одбора, а један од закључака је и да се објаве информације о потребним документима и процедури коју је потребно спровести како би се стекло право на наплату осигурања, и како би се елиминисали формално-правни разлози за одбијања захтева за исплату премија.

Осигурањем су обухваћени сви стално запослени, привремено радно ангажована лица, као и лица која се налазе на обавезном производном раду, професионалној или практичној пракси. Као најуспешнији понуђач у поступку јавне набавке, изабрано је „Деоничарско друштво за осигурање и реосигурање Нови Сад“.

Полисом је обухваћен ризик смрти услед повреде или болести, инвалидитет услед несрећног случаја за двадесет четири сата, као и претрпљен велики бол и страх, без обзира да ли је наступила инвалидност за случај напада трећег лица или уједа или удара животиње, односно другог спољњег фактора, а у вези је са радом.

Сви запослени у Предузећу су овој полиси осигурани од следећих ризика:

- смрт услед болести – 375.000,00 динара;
- смрт услед незгоде – 375.000,00 динара;
- инвалидност 100 одсто – 700.000,00 динара.

Осигурањем је обухваћено право осигураника на обештећење до 10 процената максималне суме инвалидитета за напад трећег лица, удара или уједа животиње, односно другог спољњег фактора, уколико је осигураник, према процени лекара, претрпео велики бол и страх без обзира да ли је наступила инвалидност.

Информације о потребној документацији и процедури коју је потребно испоштовати како би се стекли услови за наплату премија можете добити од свог синдикалног представника или прочитати на нашем сајту: www.sindikatsrbije.org.yu/osiguranje.

РЕСОРНО МИНИСТАРСТВО НАЈАВЉУЈЕ ВЕЛИКЕ ПРОМЕНЕ У ПОШТИ

Нови талас транзиције

Таман кад смо мало данули душом од притисака и захтева за смањењем броја запослених и спровођење реструктурирања у Предузећу и почели да се бавимо другим аспектима синдикалног рада – стижу нам нова упозорења. Наиме, након последњих парламентарних избора, у Владу Србије су ушли и такозвани реформатори, односно странке које у својим програмима немају баш много разумевања за досадашње принципе хуманог преласка на тржишну економију. Знали смо да нас очекују нови притисци и рокови, да се транзиција залеће и да то за све нас, обичне раднике, значи нове невоље.

Нацрт стратегије поштанских услуга у Србији, којим су предвиђене велике промене за Пошту Србије, био је главна тема разговора које смо недавно имали у Министарству за телекомуникације и информатичко друштво. Нисмо били изненађени критикама према нашем пословодству (јер у том министарству очигледно веома добро знају да се у ППТ-у јако мало радило на бољитку у основном сегменту нашег пословања), али нам на крају није било јасно

како то да још увек нико није одговарао за пропусте и да ресорно министарство нема механизме да смени оне које поставља и са чијим радом није задовољно.



Разговори у ресорном министарству: Најављене озбиљне промене у ППТ-у

Синдикат ППТ Србије је у неколико наврата писао о том проблему и захтевао озбиљнији приступ државе према Пошти, али одговора до данас није било. Руку на срце, тим који сада седи у ресорном министарству је тек недавно на садашњим функцијама и надамо се да ће престати досадашња пракса игнорисања наших захтева и посезање за социјалним дијалогом само онда када представници синдиката треба да изигравају декор.

Министарство је решење проблема у Пошти и поштанском саобраћају представило у Нацрту стратегије развоја поштанских услуга у Србији, којим се предвиђају драстичне промене у најскорије време. Као први корак, предвиђено је издвајање основне делатности као јавног оператора поштанских услуга из ЈП ППТ саобраћаја „Србија“, и смањење резервисане поштанске услуге са 350 на 100 грама тежине. Сигурни смо да је свима који барем мало познају наше Предузеће јасно да су у питању драстичне промене које ће донети много невоља, пре свега запосленима. Нисмо добили јасан одговор на питање ко ће финансирати губитке који ће се неминовно појавити и да ли ће тако организован јавни оператор по-

штанских услуга моћи самостално да делује без значајнијих субвенција државе. Паралелно са овим процесом, предвиђено је и реструктурирање пратећих делатности (до краја следеће године) и њихово издвајање из система најкасније до краја 2010.

Ретко нам се пружа прилика да разговарамо са одговорним људима из министарства које је надлежно за наш рад. Колико су овога пута теме биле озбиљне говори и чињеница да не стигосмо ни да поменемо зараде. Уколико представљени нацрт стратегије буде усвојен на некој од наредних седница владе и ако прођу планови ресорног министарства, чека нас пуно посла и неизвесна будућност.

Опрезно у реструктурирање

На најаве убрзаног реструктурирања у Пошти Србије изнели смо свој став да ћемо по том питању бити веома активни и опрезни. Искуства која имамо са издвајањем делова Предузећа (прелазак радника у Телус и издвајање ППТ-Угоститељства) су сасвим довољна и квалификују нас као озбиљног партнера у социјалном дијалогу. Сигурно је да нећемо дозволити да тај процес прође мимо нас, узећемо учешће и тражити активну улогу у њему, јер реструктурирање задира у суштинске интересе и права наших чланова и свих запослених.

Свесни смо да живимо у доба транзиције, не желимо да будемо кочничари укупног напретка друштва и знамо да то изискује и нека одрицања, губитак монопола и жртве. Ипак, борићемо се да транзиција буде што хуманија за све оне које заступамо, да равномерно расподелимо њен терет, јер смо убеђени да је то једини исправан пут.

Кривичне пријаве у најави

Како смо сазнали, постоје индиције да је приликом доношења пословодних одлука у ЈП ППТ „Србија“ прекршен закон у више наврата и да Министарство намерава да поднесе кривичне пријаве против појединаца због злоупотребе службеног положаја. Изнели смо став нашег синдиката да се ми нећемо бавити именима нити ћемо изигравати тужибабе, али да ћемо подржати сваку акцију министарства и помоћи да, уколико постоји кривица, свакога стигне заслужена казна.

РАЗГОВОР С ПОВОДОМ:

АЛЕКСАНДАР ПАВЛОВИЋ, ПРЕДСЕДНИК СИНДИКАТА
ПТТ СРБИЈЕ

У клинчу са Министарством финансија

Улазак у финиш преговора око текста новог колективног уговора и неизвесност око износа повећања зарада за наше раднике који треба „уградiti“ у програм пословања Предузећа за 2008, биле су разлог да **Александра Павловића**, председника Синдиката ПТТ Србије упитамо да ли нам се смеће лепши дани следеће године.

„Дошло је до оног чега сам се плашио – на неки начин постали смо таоци ситуације око промене менаџмента која долази у најнезгодније могуће време. Јер, наредних недеља требало би да се усвоји план пословања за наредну годину, да се дефинишу зараде у њему, да се заврши текст новог колективног уговора, а пословодство Поште Србије прихватило је чињеницу да је на одласку и не жели да поставља неке стандарде новодолазећем менаџменту, које никако да стигне и ухода се у нови посао“, каже председник Павловић на почетку разговора за „Поштар“.

Помоћи ПТТ-Угоститељству

„Што се тиче ПТТ-Угоститељства, они још нису примили плату и не знам како ће тај проблем да реше, али ми смо се залагали да им на онај износ средстава који им је Агенција за приватизацију доделила Пошта дода новац и на тај начин им повећа отпремнине. Још се не зна колики би то пара био, али сматрамо да је неопходно помоћи људима који су годинама били део нашег предузећа, јер је то већ учињено са запосленима у Заједници ЈПТТ“, каже Александар Павловић.

Према његовим речима, четврти састанак тима за колективно преговарање са представницима Министарства финансија и пословодства ПТТ-а одржан је 30. октобра и искристалисала се основа текста у којем није много тога промењено, али су још неке ствари остале неусаглашене. Преговарање би требало ускоро да буде приведено



Усаглашавање џексиа нової Колективної уговора

крају и до 20. новембра би радна верзија текста новог КУ требало да оде на усвајање, али да ли ће до тога доћи или не, још је крајње неизвесно.

„Могу само да кажем да сам умерени песимиста. Имамо систем заштите и наш КУ ће остати на снази још шест месеци уколико сада не дође до усвајања новог, али желели смо да енергију коју смо утрошили крунимо новим, квалитетнијим текстом. Бољитак се састоји у оним члановима који се нпр. односе на надокнаде за ванредне услове, додатна плаћања, обавезу да синдикат буде укључен у нека дешавања, да га послодавац обавештава о стимулацијама и дестимулацијама. Изједначили смо и износ за јубиларне награде и сада би их и мушкарци и жене добијали за десет, 20, 30 и 35 година верности компанији. Где год је могло да се поради на неком стандарду и на превентивној заштити запослених, ту смо учинили све што смо могли, тако да смо убацили превентивну рехабилитацију у текст КУ“, истиче Павловић и додаје да се инсистира да се пројекат добровољног пензионог осигурања дефинише у посебном члану КУ, као обавеза послодавца.

Председник Синдиката упозорава да је Министарство финансија оспорило

неке ствари које су сада важеће у Колективном уговору, као и део текста новог КУ који се односи на заштиту од технолошког вишка. али од њих синдикат сигурно неће одступити, јер је његова позиција да оно што је већ дато јавним предузећима као право – не може бити укинута. Са друге стране, Павловић оцењује да су преговарачи задовољни ставом који је заузело републичко Министарство за рад, као и ресорно Министарство за телекомуникације и информатичко друштво.

„Што се плата тиче, оне вероватно неће бити замрзнуте, али ће се постојећа маса у наредној години увећати само за предвиђени проценат инфлације, а из те масе нека јавна предузећа добиће мање, а нека више. Инсистираћу да се приликом одређивања тога колико ће ко добити анализира однос плата не само у 2007. години, већ неколико година уназад и да се види због чега је Пошта Србије заостала толико за неким другим јавним предузећима. Дакле, маса за јавна предузећа у наредној години биће вероватно повећана за пет посто, али неће сва јавна предузећа добити исти износ процентуалног повећања за 2008. годину“, закључује председник Синдиката ПТТ Србије.

ИНТЕРВЈУ:

СЛАВКО ТОПАЛОВ, ЧЛАН УПРАВНОГ ОДБОРА
ЈП ПТТ САОБРАЋАЈА „СРБИЈА”

Чекају нас велики изазови

„Мислим да неће бити замрзавања зарада. Доста смо активни по том питању и изналазе се могућности за њихово повећање у наредној години. О детаљима не бих овом приликом јер треба 'сложити доста коцкица', али ја сам оптимиста”

Неизвесност око усвајања стамбене ранг-листе, забрињавајући пословни резултати Предузећа, актуелности око евентуалног „замрзавања” зарада у јавним предузећима у наредној години – све су то теме од виталног интереса за раднике ПТТ-а и чланове нашег синдиката. Због тога смо замолили за интервју **Славка Топалова**, представника Синдиката ПТТ Србије у Управном одбору Поште и члана стамбене комисије Предузећа.

Како оцењујете рад Управног одбора Предузећа у прошлој години?

Не могу рећи да сам задовољан. Иако је одржано доста седница, сматрам да Управни одбор треба да испољи већу иницијативу и да буде активан учесник у вођењу великог система као што је Пошта Србије. Мислим да чланови УО треба да буду присутни и на терену, где би сигурно дали свој значајан допринос. Мој утисак је да се Управни одбор налази некако на репу збивања.

На последњој седници Главне одбора Синдиката ПТТ Србије изнели сте забринутост због стања у Пошти, које сте оценили као „доследно озбиљно”. На основу којих података заснивате такв став?

Мој став се заснива на анализи пословних прихода и расхода који су доста уједначени. Постоји и објективна потешкоћа због додатног пензијског осигурања које Предузеће књижи у пословне расходе. Не волим да се бавим анализом укупних прихода Предузећа, због мог предвиђања да ће дивиденде од Телекома престати да нам се уплаћују већ средином следеће године. Треба заузети чвршћи став око пријема нових радника, а потребе за радном снагом решавати из сопствених извора. Стичем утисак да добровољни одлазак из фирме губи прави



Славко Топалов

смисао, а такође ме брину најаве око даље либерализације тржишта поштанских услуга, јер сматрам да смо учинили врло мало да се припремимо за тржишну утакмицу. Једном речју, у блиској будућности стоје велики изазови пред нашом компанијом.

Има ли, према вашем мишљењу, реалних могућности да идаље радника ПТТ-а у наредној години не буду „замрзнути” и да ли сматрате да ће се Управни одбор Предузећа изјашњавати по том питању?

Мислим да неће бити замрзавања зарада. Доста смо активни по том питању и изналазе се могућности за њихово повећање у наредној години. О детаљима не бих овом приликом јер треба „сложити доста коцкица”, али ја сам оптимиста. Када говорим о активностима, мислим, пре свега, на синдикалне активности. Управни одбор ће свој допринос дати усвајањем плана пословања за 2008. годину.

Како оцењујете рад стамбене комисије која је недавно објавила прелиминарну ранг листу, која је поштом и усвојена на седници Управног одбора ПТТ-а?

Рад стамбене комисије оцењујем високом оценом. Она постоји и ради око пет година и за свој рад одговара Управном одбору. Било је пуно злоупотребе у тој области у претходном периоду, али сада тврдим да је заведен ред у решавању стамбених потреба. Пуно се ради на терену и постоје бројне примедбе да доста детаљнишемо, али је пракса показала да тако треба радити, пре свега због велике стамбене угрожености наших запослених, затим због лоших намера (давања лажних података), разних притисака којима успешно одолевамо...

Синдикат има значајан утицај на рад стамбене комисије у свим њеним активностима. Хтео бих посебно да истакнем његов значај приликом доношења последње коначне стамбене ранг-листе. Многи запослени се јављају ових дана и истичу да је то велика победа синдиката, јер је свима јасно да је у једном периоду дошло до очигледне опструкције завршетка тог процеса. Пуно труда треба уложити око набавке недостајућих 68 станова за које је издвојено, одлуком Управног одбора, око 390 милиона динара. Постоје озбиљне најаве из Министарства финансија да убудуће јавна предузећа неће издвајати средства за стамбене потребе запослених, па из тих разлога улазимо у временски теснац да то урадимо до краја године.

Да ли је јачан податак, изнећ на недавно одржаној седници Главне одбора нашег синдиката, у коме је наведено да 27 процената запослених у Пошти Србије ради у администрацији и како ће наш Синдикат ПТТ Србије реаговати по том питању?

Изношење тог податка нисам регистровао на седници, али претпостављам да се мислило да тај проценат запослених ради на пословима који се не могу нормирати. Синдикат ПТТ Србије се, иначе, перманентно залаже за обртање тока радне снаге према технолошким радним местима.



Какав је савладав представника Владе Србије, а какав представника запослених у Управном одбору Поште у вези са савладавом зависних предузећа (Штедионица, Телеком), односно радника у ПТТ-Угоститељству?

Могу само да изнесем свој став по овом питању. Пре свега, сматрам да је издвајање ПТТ-Угоститељства био исхитрен почетак реструктурирања у Пошти Србије. Они су неприпремљени за тржиште и суочавају се са великим изазовима. Епилог је познат: половина

запослених пријавила се за социјални програм. Уложено је пуно труда у Предузећу око обезбеђивања сагласности и средстава за њихов одлазак и тај поступак је пред завршетком.

Телеком је компанија која одлично послује. Активности синдиката ПТТ-а и оба синдиката Телекома су усмерена у правцу добијања бесплатних акција за запослене и бивше запослене пре изласка на берзу. Што се тиче Поштанске штедионице, познато је да је преполовљено власништво Поште у ПШ на

један волшебан начин. На жалост, недовољно се учинило на расветљавању тог поступка. Постоји одлука Владе Србије о спајању Штедионице са Српском банком, али се то стално одлаже. Лично мислим да са ПШ треба пажљиво поступати јер је нашој фирми потребна јака и стабилна поштанска банка, која је на услузи грађанима Србије. Број трансакција у нашим поштама би могао износити и до два милиона дневно, уз правилно дефинисану пословну сарадњу између ПТТ-а и Штедионице.

СИНДИКАТИ ИЗ ЈАВНОГ СЕКТОРА НЕ ОДУСТАЈУ ОД ПОДЕЛЕ
БЕСПЛАТНИХ АКЦИЈА И ПОРУЧУЈУ НАДЛЕЖНИМА:

Поштујте вољу својих грађана!

Због упорног одбијања да на дневни ред Народне скупштине Републике Србије стави Предлог закона о корпоративизацији јавних предузећа, приватизацији јавних предузећа и приватизационом регистру, председнику Скупштине, господину Оливеру Дулићу, упућено је писмо и најављене даље активности по питању стицања права на бесплатне акције.

Конфедерација слободних синдиката је, као синдикална централа највећих синдиката јавних предузећа, организатора „Акције за акције“, координирала све синдикалне активности у вези са овом акцијом, започетом још 2004 године. После одбацивања нашег првог Предлога закона о подели бесплатних акција јавних предузећа запосленима и гра-

ђанима Републике Србије пре њихове приватизације, без иједног коментара у Народној скупштини, организовали смо нову акцију која је подржана и потписима 401.958 грађана. Наш нови Предлог закона о корпоративизацији јавних предузећа, приватизацији јавних предузећа и приватизационом регистру, предат је 16-тог октобра 2006. године и заведен

под бројем 03/02-3019/06. Напомињемо да тај закон до данас није стављен на дневни ред Народне скупштине Републике Србије. Из медија смо сазнали да председник скупштине не планира то да уради до краја ове године.

Овим ћу Вам се обраћамо и од Вас очекујемо да ћете изјавити вољу грађана, Устав Републике Србије и уврстити наш Предлог закона у дневни ред јесене седнице Народне скупштине. При томе Вас подсећамо на изборна обећања странак владајуће коалиције, која су најављивала уједно доношење закона који ће омогућити поделу бесплатних акција јавних предузећа грађанима Србије у току ове године.

Са наше стране, Вама лично је упућено више захтева да нас, као предлагаче закона, примите на разговор, покренете процедуру за усвајање закона и одредите временски оквир за расправу о Предлогу закона, који чека на ред већеседмесеци. Имајући у виду чињеницу да од Вас до данас нисмо добили никаквог одговора, обраћамо вам се и на овај начин и истовремено Вас обавештавамо да ћемо у октобру организовати конференцију за новинаре и информисати грађане Србије о свим дешавањима у вези са поднетим Предлогом закона, после чега ћемо позвати све синдикалне, учеснике у овој акцији, и донети одлуку о даљим корацима до коначног усвајања поменутог закона.

РЕАКЦИЈА НА НАЈАВЕ ИЗМЕНА ЗАКОНА О ПРИВАТИЗАЦИЈИ

Јасан одговор синдиката

После најновијих иступа у медијима и предлога за измене Закона о приватизацији, у којима су запослени у јавним предузећима стављени у положај грађана другог реда, који неће имати право на бесплатне акције својих компанија, обавестили смо надлежне дате ме крше Уставно право наших запослених на једнакост и недискриминацију у односу на остале грађане Републике Србије, који су своје право на бесплатне акције остварили у досадашњој приватизацији или ће га тек остварити. Игнорише се воља 500.000 грађана и наших запослених, потписника Предлога Закона о корпоративизацији ЈП, приватизацији ЈП и приватизационом регистру, који до данашњег дана није стављен на дневни ред Скупштине. Без јавне расправе и мишљења стручне јавности и синдиката иза затворе-

них врата, доноси се законски предлози. Новим предлозима одузима се формално право на бесплатне акције, које су нам Законом о јавним предузећима великодушно дали а након наших протеста.

Запослени у јавним предузећима својим тешким радом пуне већи део буџета Републике Србије из кога се већ годинама издржава огромна државна администрација.

Без учешћа синдиката као легитимних представника запослених у јавним предузећима не може се спровести замисао челних људи Владе. Због свега овога одржаће се састанак свих синдиката јавних предузећа на коме ће бити донета одлука о начину на који ћемо се борити за своја права и евентуалном уласку у штрајк.

АКТИВНОСТИ КОНФЕДЕРАЦИЈЕ СЛОБОДНИХ СИНДИКАТА

Куда иде Србија?

Држава која нема јасну стратегију у најважнијим секторима, као што су коришћење природних богатства, енергетика, нове технологије и људски ресурси – нема будућност. Последице хаотичног управљања овим ресурсима, без унапред јасно дефинисане стратегије за дужи временски период, су лоше и за запослене и за грађане наше земље.

Поставља се питање – зашто је то тако? Које је у интересу да се ови ресурси обезвреде и распродају и да ли је то једина стратегија коју власт у Србији познаје?

Тражимо стручност и јавност рада

Иако се последњих година доста тога поправило, лоше управљање и руковођење државним предузећима је, за запослене у њима и за грађане Србије, најчешће имало негативне последице. Све више радника је одређено за технолошки вишак и приморано да напусти своја радна места, док они који остају све више раде за све мање плате. Запослени или немају свог представника у органима управљања, или су због правилника о саставу ових органа увек у мањини, тако да не могу утицати на доношење коначних одлука. А кад нема контроле, све је дозвољено, јер власт је у Србији најчешће кратко, али уносно занимање. Истовремено, грађани су приморани да плаћају све више цене услуга ових предузећа и поред обећања представника власти да ће се оне смањивати.

Време централизованог политичког управљања привредом је прошлост за земље које желе у ЕУ. За тржишне услове пословања неопходни су знање и добре управљачке способности људи којима је то поверено. Поставља се питање, зашто се онда то правило не примењује и на државна предузећа? Ако је тржиште главни критеријум за квалитетан из-

бор роба и услуга, онда га треба применити и на менаџерске и управљачке услуге, које имају посебну тежину, поготово у једној сиромашној земљи у транзицији, каква је ова наша.

Последња дешавања око поделе „плена“, односно постављање директора у јавним предузећима говоре да се није далеко одмакло у начину размишљања која су карактеристич-



Конфедерација се залеће: Челни људи КСС-а

на за нека давно прошла времена. Сматрамо да влада треба да се одрекне (једно)партијског управљања јавним предузећима иза затворених врата и да треба пружити шансу струци испред политике, јер запослени и грађани Србије то очекују. Принципијелно смо за струку испред јефтине политике и личних интереса.

Више рада – мање пара

Од 2000 –те године до данас спроводи се реструктурирање јавних предузећа и јавног сектора. У овом периоду, све републичке владе су имале исти задатак, смањити број запослених у јавним предузећима и јавном сектору, уз истовремено замрзавање реалног раста зарада, како би се смањили расходи у буџету и планирана инфлација држала под контролом.

Ове рестриктивне мере су један од услова у економско-монетарној политици Владе Србије, а наметнуте су од стране Међународног монетарног фонда и Светске банке. Крајњи

циљ нам је познат – што боље припремити јавна предузећа и одређене делове јавних услуга за будуће власнике, односно њихову приватизацију. Власт и капитал имају своје циљеве, а ми?

Ми, запослени у јавним предузећима и јавном сектору на својим леђима износимо највећи терет ових промена. За протеклих седам годи-

на број запослених у јавним предузећима и јавном сектору се смањило за неколико десетина хиљада. Једним делом због издвајања такзованих делатности које нису „основна делатност“, а другим због „добровољних“ одласака у пензију и „добровољног“ напуштања предузећа. Очекујемо следећи талас, који ће захватити оне запослене, који себе нису видели у претходним „акцијама“ владе. Они ће бити проглашени за технолошки вишак, па ће по сили закона и без посебног социјалног програма бити „испраћени“ на биро за незапослене.

Смањивање броја запослених у овом сектору се најчешће спроводи неплански и без претходно урађене анализе процеса рада. Као последицу имамо стање да са мањим бројем извршилаца треба обавити исти, или чак и већи обим посла. Обим посла у овом сектору се не смањује, већ тражи све више рада и прековременог ангажовања. При томе се не води рачуна ни о посебно тешким условима за рад у одређеним делатностима. Веома чести су случајеви да послодавац свесно крши законе који се односе на прописан број сати за прековремени рад, као и на прописану заштиту на раду. Постало је правило да се у овом сектору прековремени рад не плаћа јер, наводно, нема пара. Подсећамо да управо јавна предузећа највише пуне буџет ове државе.

Зараде у јавном сектору по „писаном“ правилу „расту“ у граница-





ма планиране инфлације, док су са друге стране трошкови живота константно изнад ње. Посебно су угрожени запослени са најнижим зарадама, који живе на ивици egzистенције. Додатни проблем за нас, обичне раднике, јесте што се у утврђеној „маси зарада“ за наша

предузећа налазе и високе зараде менаџера.

ДАКЛЕ, ДОК НАМ СЕ ЗАРАДЕ СТАЛНО СМАЊУЈУ, ОД НАС СЕ ТРАЖИ ДА СВЕ ВИШЕ РАДИМО!

Зато Конфедерација слободних синдиката захтева од Владе Србије да, као већински власник у овом

сектору, са крајњом озбиљношћу размотри наведене чињенице приликом утврђивања политике зарада за јавна предузећа и јавни сектор, јер нећемо дозволити даље обезвређивање нашег рада, нити желимо да будемо тема за нову социјалну демагогију.

ДОДАТНО ДОБРОВОЉНО ПЕНЗИОНО ОСИГУРАЊЕ

Редовне уплате

Велики је успех што смо коначно, заједно са другим репрезентативним синдикатом, конкретизовали причу око додатног пензионог осигурања. Испуњен је један од стратешких циљева у нашем раду, инвестиција у будућност свих нас. Пошта је међу ретким компанијама која омогућава својим радницима ову погодност, а Србија је на последњем месту по броју запослених који имају овај облик осигурања. Ове чињенице нису охрабрујуће, али нас чине још поноснијим што смо препознали проблем и успели да остваримо уплате у фонд додатног пензионог осигурања за наше запослене.

Уплате у фондове додатног пензијског осигурања редовно „лежу“ на рачуне наших запослених и сви они имају могућност праћења стања и приноса на својим рачунима преко Интернета и дневне штампе. Тржиште добровољних пензионих фондова из дана у дан је све развијеније, што отвара могућност избора и евентуалне промене фонда у зависности од приноса и начина на који се управља нашим парама. Иако је ово дугорочна инвестиција и још је рано за било какву озбиљнију рачуницу, запослени су већ исказали заинтересованост за прелазак у други фонд, чија вредност инвестиционе јединице брже расте.

Синдикат ПТТ Србије је својим упорним активностима изборио ову

повољност за све наше раднике, али ми ипак не можемо да вам сугеришемо за који фонд да се определите уколико нисте задовољни радом фонда у коме имате отворен рачун. Избор је само ваш, а ми смо вам припремили неопходне податке и информације које би могле бити од помоћи

Кретање вредности инвестиционих јединица

Вредност инвестиционе јединице је, поред имена и реномеа друштва које управља фондом, свакако најзначајнији податак који указује на успешност у раду самог друштва. Разлике које тренутно постоје у вредности инвестиционих јединица појединих фондова су, пре свега, резултат који је добијен на старту, тако да фондови који су почели са радом раније, имају већу вредност инвестиционе јединице.

Други фактор који утиче на принос средствима на вашим рачунима је успешно вођење инвестиционе политике друштва које управља фондом. У табели вам дајемо приказ кретања вредности инвестиционих јединица за последња два месеца према извору Народне банке Србије.

Промена фонда

Распитали смо се о процедури коју је потребно спровести уколико желите да промените Друштво и Фонд у коме се тренутно налазе ваша средства.

Као прво, у стручној служби организационог дела Предузећа у коме радите треба поднети захтев за уплату допунског пензијског доприноса у новоизабрани пензијски фонд. У поменутом захтеву даћете сагласност да Предузеће, у ваше име и за ваш рачун, уплаћује месечни допринос у новоизабрани добровољни пензијски фонд, којим управља друштво за које се одлучите.

Тиме сте завршили један део посла и наредне уплате ће бити преумерене у новоизабрани фонд. Чланство у претходно изабраном фонду се не гаси аутоматски, а до сада уплаћена средства остају на рачуну „старог фонда“. Сваки запослени, као власник средстава, може својеручно потписаним захтевом за пренос рачуна да иста пренесе у новоизабрани фонд, чиме се гаси и чланство у „старом фонду“. **Захтев за пренос рачуна** потписује се у новоизабраном фонду, који ће за вас извршити трансакцију преноса средстава и о томе вас обавестити.

Важно је истаћи да у року од месец дана од предаје захтева за промену чланства не потписујете захтев за пренос рачуна из старог у нови фонд, како не би дошло до погрешне уплате доприноса у стари фонд где је рачун угашен.

Надамо се да смо и овим информацијама помогли свим нашим читаоцима да отклоне неке недоумице. Наставићемо са праћењем ове теме, а кретање вредности инвестиционих јединица и актуелне информације око додатног пензијског осигурања обезбеђене су вам на интернет презентацији Синдиката ПТТ Србије, на познатој адреси: www.sindikatsptt-srbije.org.yu/penzijsko-osiguranje.html

Табела вредности инвестиционих јединица

Датум	Garant	Raiffeisen	Delta-Generali	DDOR	Dunav	NLB	Triglav
03. 09. 2007.	1192.92	1154.53	1224.39	1126.80	1032.10	1020.93	0.00
12. 09. 2007.	1188.39	1151.72	1215.49	1121.76	1030.35	1018.19	1000.17
25. 09. 2007.	1179.44	1138.87	1213.03	1110.56	1023.87	1016.07	984.52
01. 10. 2007.	1190.88	1144.30	1214.95	1113.94	1028.76	1017.79	990.43
10. 10. 2007.	1187.66	1141.10	1219.05	1109.31	1025.11	1019.39	983.67
15. 10. 2007.	1182.68	1132.62	1218.17	1102.06	1017.98	1016.74	977.54
25. 10. 2007.	1171.01	1135.26	1206.34	1090.35	1009.87	1007.50	987.09

ДИСКРИМИНАЦИЈА НА РАДНОМ МЕСТУ

Мобинг – ново име за стари проблем

Психичко малтретирање на радном месту је често заступљена појава о којој се код нас ретко прича. Сексуално узнемиравање, игнорисање, исмејавање, претње, закидање на заради, само су неки од облика злостављања. Термин који се код нас све чешће чује – мобинг, обухвата све врсте шиканирања на послу. У Синдикату ПТТ Србије смо препознали потенцијални проблем и спремни смо у сваком тренутку да помогнемо и заштитимо све жртве евентуалног малтретирања.

Мобинг јеспецифични облик понашања на радном месту у коме шеф или колеге злостављају и понижавају



последича, угрожени запослени се најчешће плаше да потраже помоћ од надлежних у својој фирми. Кад психички проблеми достигну врхунац, једино решење које им преостаје је одлазак код психијатра

У страној литератури већ постоји обиље научних радова који се баве тим феноменом. У Србији за сада нема методолошки осмишљених истраживања, иако смо сведоци последица које друштво у транзицији оставља на психичко здравље. Искуства западних земаља говоре како се у функцији индустријализације и глобализације може очекивати пораст жртава мобинга. Да би се проблем детаљно анализирао и да би се припремили алгоритми за дијагностику и терапију потешкоћа изазваних мобингом, потребно је спровести епидемиолошка истраживања и скренути пажњу

Шта је мобинг?

Мобинг је теоретски и практично емоционални терор групе над јединком. Овакав вид насиља најчешће се среће у професионалном окружењу и свакој другој ситуацији у којој постоји осећај припадности групи (чопорност) – политичкој, интересној, кастинској или широј социјалној. Мобинг се, по правилу, рефлектује на све аспекте овако угрожене јединке.

другу особу с циљем да угрозе њен углед и достојанство, што на крају доводи до угроженог психичког и физичког здравља жртве. За разлику од западних европских земаља, код нас се о мобингу скоро ништа не зна.

Тегобе на које се угрожени на послу најчешће жале су безвољност, повлачење у себе, главобоља и повишен крвни притисак. Због страха од

Жртве

Парадоксално, али жртва мобинга је по свему квалитетнији генетски материјал од својих „целата“ и то је оно што је чини прво потенцијалном, а онда и стварном жртвом терора. Ако бисте помислили да жртва мобинга мора бити неки јадничак који трпи гнев гомиле, љуто се варате: жртве мобинга су по правилу веома снажне, интелигентне, високо образоване и необично привлачне особе које својим особинама прете да угрозе групу, односно, мање вредне претенденте на место вође групе.

Прво суђење за мобинг у Србији

Радница фабрике бисквита „Јафа“ у Црвенки Весна Самарџић тужила је фирму због психичког злостављања на послу. Покренут је поступак у Општинском суду у Кули. Самарџићева је после 25 година рада у рачуноводству, због неслагања са руководством фирме, пребачена у магацин. Ово је прво суђење за мобинг у Србији, док је у развијеним европским земљама мобинг законски санкционисана појава и означава морални терор на радном месту који доводи до менталне, психосоматске и социјалне патње жртве.

стручњака на тај социјално-медицински феномен.

Наш закон не познаје термин мобинг, али предвиђа забрану сексуалног узнемиравања и дискриминације на радном месту. Запослени у том случају треба да се обрати прекршајном суду, али мора сам да изнесе доказе.

„Једина ствар коју неко сада може да уради уколико процени да је шиканиран на послу јесте да поднесе тужбу суду, односно да суд у поступку утврди да ли је дошло до дискриминације или до сексуалног узнемиравања, како би оштећена страна евентуално добила накнаду штете“, објашњава **Љиљана Милосављевић**, заменик републичког министра за рад, запошљавање и социјална питања.

Истраживања кажу и да су жртве мобинга најчешће људи пред пензијом, али и млади који тек почињу с радом. Развијеније земље света се на различите начине баве различитим облицима мобинга, али за сада је Шведска једина држава у којој је мобинг кривично дело, подложно кажњавању.

Постојећи раст недовољан

У претпрошлом броју синдикалног листа „Поштар“ први пут је дат осврт на статистику физичког обима услуга у нашем предузећу и тада смо се запитали како то да нам обим услуга расте, а да наше плате не прате тај тренд. Сви знамо да смо највеће повећање плата имали на самом почетку текуће године и да сада „крцкамо“ оних три пута по три одсто повећања (са априлском, јулском и октобарском платом). Такође, сви знамо и осећамо да и када нам се плата повећа за „читавих три посто“, у следећа два месеца добијемо нека умањења, која нико не зна да објасни. И тако, ето нас трећег месеца опет на почетку овог својеврсног „тримесечног платног бермудског троугла“. Ко чита овај текст питаће се шта је са платама пословодства, које су „невидљиве“ (јер они имају свој буџет за плате и уживају) док „сиротиња раја“ гледа у пасуљ и нада се да ће нам Влада Србије и Министарство финансија уделити неки проценат више.

У тренутку док ово пишемо у току су нови преговори око зарада за следећу годину са Министарством финансија и могли би да будемо задовољни ако издејствујемо слично повећање као овогодишње. Али, „не лежи враже“, јер прве најаве из Владе Србије су да ћемо добити „замрзавање плата“. Нека јавна предузећа повећавају плате и преко одобрених, јер они који су на буџету немају лимите, а ти „мали поштару“ ради, зној се, килави са претешким торбама, али већу плату добити нећеш! Ако стварно буде овако, нисмо сигурни да ће наш радник то више трпети, али у овом тексту позабавићемо се, пре свега, статистиком и нашим базичним услугама, основном извору нашег прихода.

Да ли наше плате могу и треба да прате тренд раста/опидања наших основних услуга? Било би логично да колико радиш, толико и зарађујеш, па ако си добар – имаћеш, а ако си лењ и лош – пропаћеш. Ипак, како рекосмо у претходном делу текста, у нашем случају није тако.

ОБИМ УСЛУГА	јануар - септембар		
врста услуге	2005	2006	2007
писмоносне услуге	159.004.587	187.524.887	193.915.067
пакетске услуге	823.999	1.204.803	662.127
експрес услуге	546.537	944.696	1.409.697
новчане услуге	92.261.347	92.112.280	94.391.758

Извор: Званична статистика

Као што се види из табеле, у периоду јануар-септембар 2005-2007. године, у зависности од врсте услуге, постоје различити трендови. Наиме, наша основна услуга (писмоносна), бележи константни раст и то од скоро 18 одсто у 2006. години, а током 2007. године раст од скоро 22 процента у односу на базну 2005. годину. На жалост, треба напоменути да је ова анализа рађена без података о приходима од услуга, што је, признаћете, врло важан податак за целу причу.

Када је реч о пакетима, види се из табеле да одлазак „Некермана“ и „Квелеа“ 2006. године са нашег тржишта није надомештен новим услугама и новим великим корисницима. На овом сегменту тржишта се најбоље осећа чињеница да још није формирана Републичка регулациона агенција за поштански саобраћај. Наиме, превозом пакета се баве сви редом, од аутопревозника до курирских фирми. А код нас, с друге стране, постоје строга правила, шта је пакет, како се правилно пакује...

Са друге стране, експрес услуге бележе раст из године у годину и то од 73 одсто 2006. године у односу на 2005. годину и 49 процената у текућој години у односу на 2006. На ове резултате, поред нашег рада, утиче и раст самог тржишта експрес (курирских) услуга у Србији. Ово тржиште је у експанзији и на њега „стручњаци“ који воде Пошту морају обратити посебну пажњу јер су за тај посао добро плаћени.

Кад је реч о новчаним услугама, постоји благи пораст ових услуга (око 2,5 одсто) у односу на базну 2005. годину. И у овом сегменту услуга се изузетно пуно ради, шалтери су

најчешће „пуни“, уводимо нове услуге, али и конкуренција је све јача.

Када сагледамо стање физичког обима услуга, изгледа да нас теза о повећању плата на основу нивоа услуга не би одвела на прави колосек. Тешко да бисмо били задовољни повећањима на годишњем нивоу од пар процената, али с друге стране морамо поставити кључно питање – да ли је и пословодство у довољној мери радило на пољу обезбеђења посла радницима, јер у условима када нам БДП расте по годишњој стопи од 6-7 процената, поставља се питање да ли су горе наведени резултати довољно добри?

Све у свему, без обзира на позитиван тренд код већине услуге, тешко да можемо пред Владу Србије само са аргументима о броју услуга, због чега се у целу причу о повећању плата мора узети у обзир и неизбежни однос прихода и расхода, „допринос буџету“ (његово константно пуњење са неколико милијарди динара на годишњем нивоу), најнижи просек плата у односу на остала јавна предузећа (осим губитаха из Железнице), значај нашег система за укупан развој привреде и услужног сектора и слично. Верујемо да је, поред статистике и непобитних резултата које остварују запослени, кључ за сигурнију будућност Поште и за раст зарада у домаћинском пословању, постављању на руководећа места стручњака а не политичких послушника и већем ангажману републичке владе (као власника ПТТ-а) на заштити поштанских услуга. То је и део званичне стратегије нашег синдиката у преговорима са надлежним министарствима и пословодством.

В. Ђ.

СОЛИДАРНА ПОМОЋ МОЖЕ СЕ ОСТВАРИТИ И ИЗ СРЕДСТАВА ЗА СОЛИДАРНЕ ПОМОЋИ ПРЕДУЗЕЋА

Кад је најпотребније...

Бавећи се синдикалним радом, увидели смо да постоје тешкоће у остваривању права на солидарне помоћи у Предузећу, а да је један од највећих проблема неинформисаност запослених. Користимо ову прилику да упознамо све наше чланове са њиховим правима и начином на који то право могу остварити.

Као прво, сви чланови нашег синдиката су аутоматски и чланови и Фонда солидарности Синдиката ПТТ Србије, који нема никакве везе са средствима за солидарне помоћи Јавног предузећа ПТТ саобраћаја „Србија“. Многи наши чланови који добију помоћ из синдикалног Фонда не шаљу захтеве надлежним службама у Предузећу и тако бивају ускраћени за право које им припада.

Право на солидарну помоћ из средстава Фонда солидарности синдиката проистиче из чланства у нашем синдикату, а право на солидарну помоћ Предузећа проистиче из радног односа. Захтев за доделу солидарне помоћи из средстава синдикалне чланарине се подноси синдикалном представнику у организационом делу где члан ради, а захтев за доделу средстава за солидарне помоћи из фонда Предузећа преко стручне службе у РЈ, а према правилнику из кога издавајемо најзначајније делове.

ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“ је Планом пословања за 2007. годину, у складу са Колективним уговором (а и према законској обавези), предвидело средства за солидарне помоћи у износу од 62.880.000 динара.

Солидарне помоћи се додељују по следећим основама: рођење детета, дужа и тежа обољења, здравствена рехабилитација, набавка ортопедских помагала, смртни случајеви и елементарне непогоде и ванредни догађаји. Средства се могу доделити запосленима из фонда солидарности предузећа, уз одговарајућу документацију, као и уз обавезно мишљење и процену Службе за социјалну заштиту при Дирекцији за кадрове, која централизовано обрађује све захтеве запослених из области социјалне проблематике и солидарних помоћи

Рођење детета

Сваки запослени има право на солидарну помоћ у случају рођења дете-

та. У том случају новопечени родитељ треба да пошаље Дирекцији за кадрове, посредством надлежне службе организационе целине у којој ради, следећа документа:

- попуњен образац „Захтев за доделу солидарне помоћи за рођење“;
- извод из матичне књиге рођених детета.

На основу те документације Дирекција за кадрове доноси решење о додели солидарне помоћи раднику ПТТ-а и то у висини једне просечне бруто зараде у Предузећу, остварене у месецу рођења детета.

Дужа и тежа болест

Солидарна помоћ за случај дуже или теже болести може се доделити:

- када је запослени у континуитету на боловању дужем од шест месеци;
- када запослени, или члан његове уже породице (брачни друг и деца), болује од малигних обољења, хередитарних и дегенеративних обољења нервног мишићног система, од тешких кардиоваскуларних болести које изискују хируршке захвате;
- ако је потребна трансплатација органа и ткива, ако је дијагноза туберкулоза, ако су у питању тешка неуропсихијатријска обољења с хоспиталним лечењем или тешки облици стерилитета који захтевају сложене здравствене третмане, а не падају на терет Фонда здравствене заштите;
- ако запослени или члан његове уже породице има теже обољење виталних органа које подразумева операцију или лечење у иностранству по препоруци конзилијума лекара, трошкови се могу надокнадити у сарадњи са синдикатима, на основу процене Службе за социјалну заштиту.

За остварење права на солидарну помоћ за дуже и теже обољење, запо-

слени треба да достави надлежном социјалном раднику на мишљење следећу документацију:

- попуњен образац „Захтев за доделу солидарне помоћи“;
- здравствену документацију са специјалистичким налазима и препорученим терапијама;
- рачун или предрачун, уколико лечење изискује средства запосленог;
- потврду Фонда здравственог осигурања да не сноси трошкове;
- потврду брачног друга да није добио солидарну помоћ по истом основу;
- дознаке.

За боловања дужа од 180 дана, на основу приложене документације и мишљења надлежног социјалног радника, Дирекција за кадрове доноси решење о додели солидарне помоћи у висини једне просечне зараде у Предузећу, исплаћене у претходном месецу.

У појединим случајевима, зависно од медицинске документације, достављених рачуна и од планираних средстава, износ солидарне помоћи одређује Служба за социјалну заштиту.

Дирекција за кадрове, у сарадњи са синдикатима, може да организује и хуманитарне помоћи за лечење тешких здравствених проблема запосленог, његовог брачног друга или детета.

Здравствена рехабилитација

Запосленог на рехабилитацију у одговарајућу рехабилитациони центар може да упути лекарска комисија. У том случају социјалном раднику треба на мишљење доставити следећу документацију:

- попуњен образац „Захтев за доделу солидарне помоћи“;
- здравствену документацију са специјалистичким налазима и упутом лекарске комисије и препоруком РХ центра;
- рачун или предрачун;





- потврду Фонда здравственог осигурања да не сноси ове трошкове;
- потврду брачног друга да није добио помоћ по истом основу.

На основу документације и мишљења надлежног социјалног радника, Дирекција за кадрове доноси решење за доделу солидарне помоћи у процењеном износу, усклађеном са финансијским могућностима Предузећа.

Превентивна рехабилитација

Приликом упућивања на ову рехабилитацију која траје десет дана, предност имају запослени с хроничним обољењима, они с више година стажа и живота, као и они који раде на радним местима која изискују већа оптерећења.

Пријављивање се обавља током читаве године. Дирекцији за кадрове, посредством надлежне службе у организационој целини запосленог. Како би остварили ово право, потребно је доставити следећу документацију:

- попуњен образац „Захтев за доделу солидарне помоћи“ (заокружити: здравствена рехабилитација запосленог) и
- пратећу здравствену документацију (уколико постоји).

На основу мишљења надлежног социјалног радника, одобрава се бесплатан десетодневни опоравак у адекватни медицински третмани у РХ центру у Ивањици. Предвиђено је и да путне трошкове до овог РХ центра не сноси ПТТ радник, већ Предузеће.

Набавка ортопедских помагала

Ортопедска помагала за запосленог или члана његове уже породице (брачни друг и деца), која падају на терет Фонда здравственог осигурања, набављају се на основу предлога лекарске комисије, а у висини износа на приложеном рачуну. Запослени је у обавези да накнадно уплати Предузећу средства које је добио од Фонда.

Поштански радник, посредством надлежне службе у својој организационој целини, доставља социјалном раднику на мишљење следећу документацију:

- попуњен образац „Захтев за доделу солидарне помоћи“;
- здравствену документацију и упут лекарске комисије о оправ-

даности куповине ортопедског помагала;

- рачун или предрачун;
- потврду да брачни друг није добио солидарну помоћ по истом основу.

Дирекција за кадрове доноси решење о додели солидарне помоћи у одређеном износу, који зависи од врсте и цене ортопедског помагала.

Смртни случајеви

Солидарна помоћ по овом основу исплаћује с у случају смрти ПТТ радника или члана његове уже породице (брачни друг и деца).

Ако раднику ПТТ-а премине члан уже породице, захтев се доставља Дирекцији за кадрове, посредством надлежне службе организационе целине запосленог. Треба приложити следећу документацију:

- попуњен образац „Захтев за доделу солидарне помоћи“;
- рачун са спецификацијом погребних трошкова за опрему и услуге;
- извод из матичне књиге умрлих;
- потврду Фонда пензијско инвалидског осигурања о исплаћеној помоћи (уколико је покојник пензионер);
- податке о стандардним трошковима у месту сахране од Јавног комуналног предузећа за погребне услуге.

На основу ове документације одређује се солидарна помоћ и то у вредности просечне бруто зараде у Предузећу и накнада погребних трошкова. Под погребним трошковима подразумевају се просечни трошкови погребне опреме у месту сахране, као и стварни трошкови превоза умрлог до места сахране, на територији Републике Србије.

Ако премине ПТТ радник, његова породица има право на солидарну помоћ у висини просечне бруто зараде, као и на обештећење од осигуравајућег друштва према важећој полиси (захтев осигуравајућем друштву подноси се посредством Дирекције за правне послове). Породица преминулог ПТТ радника, посредством надлежне службе организационе целине где је преминуо био запослен, треба да поднесе Дирекцији за кадрове следећу документацију:

- попуњен образац „Захтев за доделу солидарне помоћи“;

- извод из матичне књиге умрлих;
- доказ о сродству са преминулим.

Елементарне непогоде и ванредни догађаји

Ако је начињена материјална штета услед поплава, земљотреса, пожара, клизишта, рата и других ванредних неприлика, радник ПТТ-а има право на солидарну помоћ за ублажавање последица елементарних непогода и ванредних догађаја.

Посредством своје надлежне службе, запослени треба да пошаље Дирекцији за правне послове (која формира комисију за утврђивање штете), уз пропратни допис, следећу документацију:

- попуњен образац „Захтев за доделу солидарне помоћи“;
- фотокопије личних карата запосленог и свих чланова домаћинства;
- записник и потврду надлежне општинске комисије о утврђеној штети и њеном обиму;
- потврду општине да ли је и у ком износу, по овом основу, подносиоцу захтева исплаћена помоћ;
- фотокопију уговора о власништву стамбеног објекта;
- употребну дозволу;
- грађевинску дозволу и пројектну документацију;
- уверење Републичке управе јавних прихода о измирењу пореза на имовину;
- изјаву запосленог о поседовању друге непокретности;
- изјаву чланова породице о власништву непокретности;
- за издржавање чланове домаћинства потребна је и фотокопија здравствене књижице, односно издржаваоца, а за незапослене потврда са тржишта рада;
- доказ о свим примањима подносиоца захтева и запослених чланова његовог домаћинства.

Дирекција за кадрове, у зависности од процењене штете на основу критеријума комисије за утврђивање штете, доноси решење за доделу солидарне помоћи.

Надамо се да смо овим кратким подсећањем и упутством помогли и подсетили све запослене да се у невољи, поред синдикалног, могу обратити и Фонду солидарности Поште Србије.

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

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ПТТ САОБРАЋАЈА "СРБИЈА"

РАДНА ВЕРЗИЈА

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.

Предлог синдиката је да се у члану 2. дода нови став који гласи:

„Одредбе овог колективног уговора којима се уређују зараде запослених, примењују се и на пословодство Предузећа.”

Члан 3.

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

Предлог синдиката је да се члан 3. брише.

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 случајевима:

- **измене правилника о организацији и систематизацији послова и**
- **када запослени то захтева, а тиме се не ремети процес рада.**

Члан 7.

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

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

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

Члан 8.

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

Члан 9.

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

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

4. Приправници

Члан 10.

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

Члан 11.

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 **или са завршеним студијама I степена, осам месеци,**
3. за приправнике са високом школском спремом **или са завршеним студијама II степена, дванаест месеци.**

III. РАДНО ВРЕМЕ

Распоред радног времена

Члан 12.

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 13.

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

1. организација и дужина трајања сменског и ноћног рада,
2. рад у шестодневној радној недељи и турнусу,
3. коришћење и трајање дневног и недељног одмора за запослене, за које се врши прерасподела радног времена.

Предлог синдиката је да се после овог члана дода нови члан који гласи:

„13а

Радно време, у смислу члана 50. Закона о раду утврђује се у трајању од 36 часова недељно, за следеће врсте послова: поштар I, поштар II и радници на размени закључака у поштанским центрима.”

2. Скраћено радно време

Члан 14.

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

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

Члан 15.

На основу 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 16.

Запослени, који претежно ефективно раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима (са повећаним ризиком), утврђеним законом, овим колектив-

ним 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 запосленог, 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:

- 1.1 изградње и одржавања антенског система и кабловско дистрибутивне мреже,
- 1.2. ауто-лимара,
- 1.3. ауто лакирера,
- 1.4. обезбеђења транспорта новца и вредносних пошиљака,
- 1.5. ауто- бравара,
- 1.6. точиоца горива,

2. један час недељно на пословима:

- 2.1. перача моторних возила,
- 2.2. возача на размени сигурносних кофера,
- 2.3. пратника локала на размени сигурносних кофера,

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

3. Прековремени рад

Члан 17.

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

Предлог синдиката је да се у члану 17. додају два нова става који гласе:

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

Послодавац је дужан да свака 3 (три) месеца, достави извештај о оствареним прековременим сатима репрезентативним синдикатима.“

4. Прерасподела радног времена

Члан 18.

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

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

- временски период за који се предвиђа прерасподела радног времена и
- списак запослених на који се прерасподела односи,
- период у којем ће радити краће од пуног радног времена.

IV. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 19.

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

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

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

2. Годишњи одмор

Члан 20.

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

1. сложености послова за које је актом Предузећа утврђена:	
1.1. нижа школска спрема и оспособљеност за полуквалификованог и неквалификованог радника	1 радни дан
1.2. средња школска спрема и оспособљеност за квалификованог радника	2 радна дана
1.3. висока и виша школска спрема и оспособљеност за висококвалификованог радника	3 радна дана
2. по основу доприноса на раду	до два радна дана
3. дужине стажа осигурања:	
3.1. од 5 до 10 година стажа осигурања	2 радна дана
3.2. од 10 до 15 година стажа осигурања	3 радна дана
3.3. од 15 до 20 година стажа осигурања	4 радна дана
3.4. преко 20 година стажа осигурања	6 радних дана
4. послова са повећаним ризиком (са посебним условима рада) из члана 16. овог колективног уговора	3 радна дана
5. послова са повећаним напором:	2 радна дана
5.1. поштар I, поштар II и достављач	
5.2. техничар за шалтерске послове I и техничар за шалтерске послове II	
5.3. техничар у пошти I, техничар у пошти II, техничар у пошти III и техничар у пошти IV	
5.4. управник ЈПМ који више од половине дневног радног времена обавља послове поштар I, поштар II и достављача или техничара за шалтерске послове I, техничара за шалтерске послове II	
6. социјалног статуса:	
6.1. родитељу детета са сметњама у психофизичком развоју или утврђеним инвалидитетом	2 радна дана
6.2. родитељу за свако дете до 15 година старости	1 радни дан
6.3. родитељу који има више од троје деце до 15 година старости	3 радна дана
6.4. самохраном родитељу са децом до 15 година старости	2 радна дана
6.5. 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 16. и члана 20. тачка 5. 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 6. овог колективног уговора;

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

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

2. 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. овог члана, која доноси генерални директор или запослени кога он овласти, садрже све критеријуме са стањем на дан доношења решења за коришћење годишњих одмора, по којима је запосленима утврђена дужина и време трајања годишњих одмора.

Члан 23.

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

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

Предлог синдиката је да се после члана 23. дода нови члан који гласи:

„Члан 23а

Уколико кривицом послодавца запослени не искористи годишњи одмор до 30. јуна наредне године, запослени има право на накнаду штете у висини двоструког износа просечне зараде која му је исплаћена у претходна 3 (три) месеца, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

4. Плаћено одсуство

Члан 24.

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
5. смрти члана уже породице	5 радних дана
6. смрти родитеља супружника који не живе у заједничком домаћинству	3 радна дана
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 упућу 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 радних дана

Одсуство са рада у случајевима из тач. 5, 6, 13. и 15. овог члана не урахунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

Члан 25.

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 тајану 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. овог 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 26.

Запосленом се може, уколико то не ремети процес рада и уколико за то постоје

изузетни оправдани разлози одобрити неплаћено одсуство са рада у току календарске године, у случајевима:

1. неге болесног члана уже породице,	до годину дана,
2. изградње или поправке куће или стана, ради решавања стамбеног питања,	до шест месеци,
3. образовања, оспособљавања, усавршавања или специјализације за занимања која нису у делатности Предузећа,	до месец дана,
4. оправдане посете болесним члановима уже породице који живе у земљи или иностранству,	до шест месеци,
5. завршавања личних и породичних послова	до шест месеци

V. ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 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.

Маса средстава за зараде запослених, утврђују се програмом 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 и нивоима (врстама) 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 за-

висности од сложености послова, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за рад на одређеним пословима,

3. просечног месечног фонда од 174 радних 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
	06	2,340
	07	2,430
	08	2,565 (2,850)
09 Послови високо-квалификованог радника	09	3,160
	10	3,205
	01	1,885
	02	2,035
10 Оперативно – технолошки послови	03	2,075
	01	2,110
	02	2,150
	03	1,995
	04	2,225
11 Послови прераде поштанских пошиљака	05	2,340
	01	1,730
	02	1,770
	03	1,845
12 Референтски послови	04	1,995
	01	2,110
	02	2,225
	03	2,340
13 Високо стручни послови	04	2,545
	01	2,565
	02	2,795
	03	3,090
	04	3,325
	05	3,400
	06	3,410
14 Послови оперативно – тактичког руковођења	07	3,775
	01	3,175
	02	3,325 (3,630)
	03	3,630 (3,700)
	04	3,705

Предлоге за измену коефицијената дали су: у 08 групи послова на нивоу 08 синдикати и РЈ Краљево, у 14 групи послова у нивоу 02 и 03 Дирекција за кадрове а у 13 групи послова на нивоу 06 (да би се задржала разлика за 10 %) између ревизора II и рук. Службе – Самостални Сектор за интерну ревизију.

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 програма пословања Предузећа.

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

1.1.2. Радни учинак

Члан 35.

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

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

Члан 36.

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

Обим рада запосленог, утврђује се месечно на основу:

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

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

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

2. сложености извршених послова,
3. стручности, креативности и иницијативе при извршавању послова,
4. одговорности у раду,
5. поштовања рокова одређених за извршавање послова,
6. рационалног ангажовања запослених, средстава рада, материјала и резервних делова,
7. сарадње са осталим учесницима у процесу рада,
8. тачности односно броја грешака у односу на обим извршених послова, односно радних операција.

Промена зарада може се вршити 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.

Предлог синдиката је да се члан 36. став 4. измени тако да гласи:

„Зарада запосленог, који оствари радни учинак изнад утврђеног стандарда, норматива рада и других мерилa за утврђивање радног учинка, може се увећати до 20% у односу на основну зараду, а зарада запосленог који оствари испод стандарда, норматива рада и других мерилa за утврђивање радног учинка може се умањити до 10% у односу на основну зараду.“

Члан 37.

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

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

Члан 38.

Директори организационих делова Предузећа достављају синдикатима на њихов захтев извештаје о извршеним променама зарада запослених у надлежном организационом делу.

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

Члан 39.

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 програмом пословања Предузећа.

Средства издвојена у висини утврђеног ставом 1. овог члана, могу се користити за повећање основних зарада запосленима који раде на пословима од посебног значаја за пословање Предузећа и остварују изузетан допринос у раду.

Члан 40.

Укупно издвојена средства за повећање зарада на основу решења директора организационог дела Предузећа износе 2% месечне масе средстава за зараде организационог дела Предузећа.

1.1.3. Увећана зарада

Члан 41.

Запослени има право на увећану зараду, утврђену на основу члана 31. овог колективног уговора и то:

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 provedеног на раду, ако законом није другачије прописано	0,4%

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.

Синдикат је предложио да се члан 41. став 1. измени тако да гласи:

„Запослени има право на увећану зараду, утврђену на основу члана 29. овог колективног уговора и то:

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

Увећана зарада из става 1. овог члана примењује се почев од 01. 01. 2008. године.“

1.4. Зарада из добити

Члан 42.

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 процене добити.

Члан 43.

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 за послоног, остварена за обављени рад и време проведено на раду на основу члана 29. овог колективног уговора и увећана зарада на основу члана 39. овог колективног уговора.

Члан 44.

У расподелу средстава за зараде из добити учествују и запослени за време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, боловања због повреде на раду или

професионалног обољења у складу са законом, од дана почетка коришћења одсуства, сразмерно накнади зараде, коју је запослени остварио за време одсуства.

Запослени не учествују у заради из доби-ти сразмерно времену проведеном на боловању, плаћеном одсуству и за време привременог удаљења са рада.

2. Накнада зараде

Члан 45.

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

- 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;
- у висини 100% просечне зараде остварене у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је проузрокована:
 - повредом на раду или професионалном болешћу,
 - у другим случајевима, када је то утврђено посебним прописима.

Члан 46.

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

- породишког одсуства и одсуства са рада ради неге детета у складу са законом и то од почетка коришћења одсуства, ако прописима није другачије одређено,
- добровољног давања ткива и органа,
- неге болесног детета млађег од три године, од првог дана спречености за рад,
- болести запосленог преко 30 дана,
- 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 47.

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

- за време одсуства са рада на дан државног и верског празника који је нерадни дан,
- за дане коришћења годишњег одмора,
- за дане коришћења плаћеног одсуства из чл. 22. и 23. овог колективног уговора,
- за време трајања војне вежбе и одазивања на позив државног органа,
- за време присуствовања седницама државних органа и организација, органа управе и локалне самоуправе и органа синдиката у својству члана,
- у другим случајевима, у складу са законским прописима.

Члан 48.

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

- за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Предузећа, у складу са законом,
- 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.

4. Накнада трошкова

4.1. Превоз на рад

Члан 49.

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

Члан 50.

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

Члан 51.

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:

- ангажовању запослених за извршавање послова, који захтевају коришћење средстава јавног превоза,
- доставном рејону, за који се користи превоз (путни лист поштоноше и сл.).

Члан 52.

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 53.

Запосленом који при вршењу доставе пошиљака 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 пошиљака користи сопствено превозно средство припада накнада на име трошкова горива, редовног и инвестиционог одржавања и амортизације, 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 54.

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

4.2. Службени пут

4.2.1. Службени пут у земљи

Члан 55.

Под службеним путем у земљи подразумева се пут, који је на основу налога за службени пут извршио запослени у обављању послова у име и за рачун 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 56.

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

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

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

Члан 57.

Запослени има право на дневницу за дане проведене на службеном путу на основу путног налога за радне дане и нерадне дане (који су као нерадни дани утврђени законом), од момента поласка превозног средства из места рада до момента повратка у место рада, **а возачи од момента поласка возила са места паркирања до момента повратка на место паркирања, која су предвиђена актом Предузећа.**

Члан 58.

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

1. пуну дневницу:
 - 1.1. за сваких 24 часа,
 - 1.2. за остатак времена дужи од 12 часова,
 - 1.3. за време мање од 24, а дуже од 12 часова,
 - 1.4. 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:
 - 2.1. за време мање од 12, а дуже од 8 часова,
 - 2.2. за остатак времена дужи од 8 часова, ако је пут трајао више дана,
 - 2.3. 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 59.

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

Члан 60.

Запосленом на службеном путу припада дневница у висини:

1. 100%, ако му није обезбеђена исхрана,
2. 70%, ако му је 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 61.**

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

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

Трошкови за преноћиште исплаћују се по рачуну.

Члан 62.

Запосленима који не оправдају преноћиште рачуном, као и запосленима којима се 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 63.**

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

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

Члан 64.

Запосленом упућеном на службени пут, може се одобрити коришћење: службеног возила, воза, аутобуса и сопственог возила, а из-

узетно и авионског превоза или коришћење спаваћих кола.

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

Члан 65.

Запослени, коме је у налогу за службени пут назначено да приликом путовања користи сопствени аутомобил као превозно средство, има право на трошкове у висини 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 66.**

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

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

Члан 67.

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

Члан 68.

Запослени који учествују на такмичењима из члана 23. 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 69.**

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 обрачуна по завршетку службеног пута.

Члан 70.

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

Ако се обрачун трошкова за службени пут не поднесе у року из става 1. овог члана, запослени који је добио аконтацију трошкова на основу члана 54. 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 71.**

За време проведено на службеном путу у иностранству запослени има право на дневницу и друге трошкове у износу и под условима, које утврђује надлежни државни орган, а

који се примењују за запослене у државним органима.

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

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

Члан 72.

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

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

Путни обрачун и извештај морају бити потписани од запосленог који је обавио службени пут, потврђени од директора организационог дела 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 73.**

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

Члан 74.

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

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

Члан 75.

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

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

Члан 76.

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

4.4. Накнада за исхрану у току рада**Члан 77.**

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.

Синдикат је предложио да се, почев од 01.01.2008. године, примењује другачији начин обрачун топлог obroka, тако да се члан 77. измени тако да гласи:

„Запослени има право на накнаду трошкова за месечну исхрану у току рада (топли оброк) у висини 20% просечне месечне зараде у Републици, према последњем објавље-

ном податку Републичког органа надлежног за послове статистике.

4.5. Регрес за коришћење годишњег одмора

Члан 78.

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.

Синдикат је предложио да се члан 78. измени тако да гласи:

„Запослени има право на регрес за годишњи одмор у висини просечне месечне зараде у Републици према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике.

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.

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

5. Друга примања

Члан 79.

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

1. накнаду за одвојени живот од породице,
2. отпремнину при одласку у пензију,
3. солидарну помоћ утврђену чланом 82. овог колективног уговора,
4. накнаду трошкова погребних услуга запосленом, у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају 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. **новогодишњи поклони** 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.

Синдикат је предложио да се после тачке 6. дода нова тачка која гласи:

„7. поклон за жене поводом 8. марта, у висини до неопорезованог износа.”

Члан 80.

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 нежеља 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.

Предлог синдиката је да се после става 3. додају два нова става која гласе:

„Премија осигурања по овом основу, не може бити мања од 5.000,00 евра за случај смрти и 10.000,00 евра за случај 100% инвалидности.

Износ из става 4. овог члана исплаћује се у динарској противвредности, по средњем курсу НБС, који важи на дан исплате.”

Синдикат је предложио да се после члана 80. дода нови члан који гласи:

„Члан 80а

Послодавац је обавезан да запосленима уплаћује премију у фонд за добровољно пензијско осигурање која се врши месечно, најмање у висини неопорезивог износа у складу са одговарајућим пореским прописима.”

5.1. Одвојени живот од породице

Члан 81.

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

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

Члан 82.

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

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

5.2. Отпремнина при одласку у пензију

Члан 83.

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

5.3. Солидарне и друге помоћи

Члан 84.

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 85.

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

1. у случају тежих болести, тежих повреда на раду и акутних обољења запосленог, као вид продуженог лечења (преломи, оперативни 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, оперативни захвати, теже повреде) у висини 50% трошкова рехабилитације, по препоруци лекарске комисије, уколико се иста не обезбеђује на терет фонда социјалног осигурања.

За солидарне помоћи из члана 84. овог колективног уговора, као и за солидарне помоћи за здравствену рехабилитацију из

става 1. овог члана, Предузеће обезбеђује средства најмање у висини 0,32% средстава планираног годишњег пословног прихода Предузећа, у складу са годишњим програмом пословања.

Члан 86.

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

- малигна обољења,
- ТБЦ,
- херeditарна и дегенеративна обољења нервно мишићног система,
- тешки облици кардиоваскуларних и других обољења која захтевају хируршке захвате, трансплацију 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 84. овог колективног уговора, сматра се непрекидно одсуствовање са рада по основу привремене спречености за рад дуже од 180 дана.

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

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

Члан 87.

Кад се накнада трошкова из члана 79. тачка 4, члана 84. тач. 1. до 4, 6. и 8. и члана 85. овог колективног уговора, оствари код фондова социјалног осигурања или по основу колективног осигурања, помоћ се може исплатити у висини разлике између примљеног износа и износа на који запослени има право у складу са овим колективним уговором ако прописима није другачије одређено.

Члан 88.

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

1. 10 година рада у Предузећу пригодног поклона – 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.

5.4. Новогодишњи поклони за децу

Члан 89.

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

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

5.5. Зајам запосленима

Члан 90.

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

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

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

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

Члан 91.

Под месечном зарадом, на основу које запослени остварују права утврђена чланом 83, чланом 84. став 1. тач. 1, 2. и 5. до 8. и члана 88. овог колективног уговора, подразумева се просечна месечна зарада исплаћена у Предузећу у месецу, који претходи исплати.

VI. ДРУГА ПРАВА У ВЕЗИ СА РАДОМ

Члан 92.

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

Члан 93.

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

- ученицима основних школа у висини једне и по месечне зараде,
- ученицима средњих школа у висини две месечне зараде,
- студентима високошколских установа у висини две и по месечне зараде.

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

Основица за обрачун материјалне помоћи је просечна зарада исплаћена у Предузећу у месецу који претходи исплати материјалне помоћи.

VII. РАДНЕ ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 94.

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 њиховим знањима и способностима.

Члан 95.

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.

Предлог синдиката је да се после члана 95. додају два нова члана који гласе:

„Члан 95а

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

1. упозорење запосленом да ће му бити отказан уговор о раду ако понови исту или сличну повреду без поновног упозорења у складу са Законом;
2. привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од једног до три радна дана;
3. отказ уговора о раду.

Члан 95б

Меру из тачке 3. претходног члана, послодавац може изрећи за следеће повреде радних обавеза, односно непоштовање радне дисциплине:

1. непрописно, несавесно или неблаговремено извршавање радних обавеза, без тежих последица;
2. незаконито, неодговорно или нецелисходно коришћење средстава рада, без тежих последица;
3. нетачно евидентирање и приказивање резултата рада, без тежих последица;
4. неоправдано пропуштање да се у року од 3 дана обавести одговорни запослени о спречености за рад;
5. непридржавање прописане технологије рада приликом извршавања радних обавеза, којом се наноси штета трећим лицима, уколико је штета мањег обима.”

Члан 96.

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 нецелиходно 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. непредузимање или недовољно предузимање мера безбедности и заштита живота и здравља на раду од стране одговорног лица, услед чега је дошло до повреде запосленог;
11. непридржавање, односно неспровођење прописаних и наложених мера безбедности и заштите;
12. преправљање службених докумената у циљу прибављања материјалне користи;
13. непридржавање прописане технологије рада приликом извршавања радних обавеза, којом се наноси штета трећим лицима;
14. понашање на раду које је такво да може довести до поремећаја међуљудских и међунационалних односа;
15. неовлашћено потписивање примаоца на упутници, раздуживање са истом као са исплаћеном и задржавање упутничког износа за себе;
16. проузроковање благајничког мањка несавесним радом;
17. **исплата неовлашћеном лицу или исплата уз задржавање исплаћеног новца за себе;**
18. давање нетачних података од стране одговорних лица којима се запослени доводе у заблуду у погледу остваривања права из радног односа.

VIII. ОБРАЗОВАЊЕ, ОСПОСОБЉАВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 97.

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, **и високошколским установама;**
2. преквалификације, доквалификације и полагања стручних испита;

3. усавршавања и специјализације;
4. образовања из области заштите на раду, заштите и безбедности;
5. семинара, обуке, курсева, саветовања и др.

Члан 98.

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 95. тачка 1. од 4. овог колективног уговора, уређују се посебним уговором.

IX. УТВРЂИВАЊЕ ОДГОВОРНОСТИ ЗА ШТЕТУ

Члан 99.

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 100.

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 101.

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

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

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

Члан 102.

Ако запослени претрпи повреду или материјалну штету на раду или у вези са радом, за

утврђивање штете примењује се одредба члана 100. овог колективног уговора.

X. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 103.

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 престаје радни однос по том основу.

Члан 104.

При утврђивању критеријума, на основу члана 103. 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 105.

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. **четири до шеснаест** 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.
3. седамнаест и више година проведених у радном односу – у висини збира трешине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих 10 година и четвртине зараде запосленог за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко 10 година проведених у радном односу, односно просечне месечне зараде, ако је то за њега повољније.

Члан 106.

Поред исплате отпремнине из члана 105. овог колективног уговора, лицу које је проведено 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 107.

При утврђивању висине отпремнине, која се исплаћује запосленима на основу члана 105. овог колективног уговора, узима се зарада запосленог, односно просечна месечна зарада у Предузећу за месец који претходи месецу у коме запосленом престаје радни однос, ако је то за њега повољније.

XI. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 108.

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

Предузеће је дужно да обезбеди услове за организовање и спровођење безбедности и здравља на раду на савременим принципима, сагласно техничко – технолошким потребама.

Средства за спровођење програма мера и унапређења безбедности и здравља на раду утврђују се годишњим планом пословања Предузећа.

Члан 109.

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:

- организује и спроводи послове безбедности и здравља;
- обезбеди запосленом рад на пословима, у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду;
- предузме превентивне мере ради спречавања и отклањања ризика од повређивања и оштећења здравља запослених, у складу са прописаним поступком;
- донесе, у писаном облику, акт о процени ризика за све послове, као и да исти измени у случају појаве сваке нове опасности или промене нивоа ризика у процесу рада;
- актом, у писаној форми одреди једно или више лица за безбедност и здравље на раду;
- изврши оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад;
- запосленом на пословима са повећаним ризиком, пре почетка рада обезбеди претходни лекарски преглед,

као и периодичне лекарске прегледе у току рада;

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

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

Члан 110.

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

Члан 111.

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

Члан 112.

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

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

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

Члан 113.

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

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

У Одбору за безбедност и здравље на раду, мора бити изабран најмање 1 (један) члан, који је стручњак из области безбедности и здравља на раду и има одговарајућу лиценцу.

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

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

Члан 114.

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

- остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
- даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље;
- захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- захтева вршење инспекцијског надзора, ако сматра да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;
- захтева да се упозна са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада од стране послодавца;
- захтева да се упозна са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;
- захтева да се упозна са предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље од стране послодавца.

Предузеће је дужно да члановима Одбора за безбедност и здравље на раду, као и пододборима у радним јединицама, обезбеди потребне услове за несметан рад.

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

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

Члан 115.

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 116.

У циљу стварања услова за безбедно и несметано функционисање ПТТ саобраћаја, Предузеће у оквиру оспособљавања запослених за правилну примену средстава и мера којима се осигурава безбедност и здравље запослених, обезбеђује обучавање запослених и из области прве помоћи.

Члан 117.

У вези спровођења мера безбедности и здравља 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 безбедности и здравља на раду,
3. својом активношћу подстичу остале запослене за рад на сигуран начин и
4. приступе свим местима рада, ради упознавања са условима рада.

XII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА У ПРЕДУЗЕЋУ

Члан 118.

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 119.

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

Члан 120.

Предузеће је дужно да обезбеди обрачун и уплату синдикалне чланарине на рачун синдиката, приликом сваке исплате зараде.

Синдикати су дужни да Предузећу доставе оверене спискове својих чланова.

Члан 121.

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 122.

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 123.

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.
- Ослобађање од редовних задатака

Члан 124.

За време трајања мандата:

1. председника и секретара репрезентативних синдиката и
2. највише по једног члана органа репрезентативних синдиката на сваких

1.200 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 обављају послове утврђене уговором о раду, одређују се актом из члана 126. 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.

Синдикат је предложио да се после члана 124. дода нови члан који гласи:

„Члан 124а

Представницима синдиката који, за потребе синдиката, одлазе ван свог места рада, издаје се налог за путовање.

Средства за накнаду трошкова припадајућих дневница исплаћују се на терет организационог дела Предузећа којем представник синдиката припада.

Приликом реализације права из става 1. и 2. овог члана, представник синдиката је дужан да приложи документ на основу којег одсуствује са рада, односно упућује на службени пут.”

4. Регулисање односа са синдикатима

Члан 125.

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.

Синдикат је предложио да се после члана 125. дода нови члан који гласи:

„Члан 125а

Предузеће ће, у циљу обезбеђивања услова за рад репрезентативних синдиката, у складу са својим могућностима, годишњим програмом пословања планирати финансијска средства у висини 0,10% месечне масе средстава за зараде.

Расподела ових средстава врши се сразмерно броју чланова ових синдиката.”

Члан 126.

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

Члан 127.

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

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

За време трајања мандата и 1 (једне) године након истека мандата, представник синдиката се не може без његове сагласности:

- преместити на друге послове,
- утврдити као вишак запослених

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

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

XIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 128.

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 129.

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 130.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора, престаје да важи Колективни уговор за Јавно предузеће ПТТ саобраћаја „Србија“ („Службени гласник РС“, бр. 90/04, 102/05 и 33/06).

Члан 131.

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

ПОШТАРОВ ЛЕТ

(ИНТЕРВЈУ СА ДИРЕКТНОМ СНАГОМ ИСПОВЕСТИ)

Косара Станковић: Све се може кад се хоће

Кад сће се и иде зајослили?

У јулу 1986. године, као контролор пакетске и шалтер службе у Пошти Крагујевац, потом као референт за поштански саобраћај, па инспектор унутрашње контроле и сада као управник Поштанског центра 34200

Шта не бисте радили?

Сви послови које сам радила захтевали су стручност, квалитет, експедитивност, али никад нисам и не бих радила послове који се косе са законом, поштанским правилима и моралним нормама.

Колико просечно дневно спавајте?

У току радне недеље јако мало спавам, око 4–5 сати. У супротном не бих могла да постигнем све оно што започнем у току дана. Тако већ дуго функционисем, доброг сам здравља и немам времена да будем лоше.

Шта сће недавно сањали?

Снове не памтим ако уопште сањам, а на јави сањам хармонију као слогу и хуманост у свим сегментима живота, јер то је спас.

Коју јословицу највише цениш?

Све се може кад се хоће!

Који део дана, седмице, месеца у јодини највише волиш?

Волим вече као смирај дана, дане викенда када стиже опуштање од обавеза, топле дане у пролеће кад живот изнова буја и рану јесен родну и мирисну на кукуруз и дуњу.

Где радиш идеје – на море, на језера, у бање?

Највише волим море због слободе у покрету, облачења, пространства и енергије коју ми пружа вода и сунце. Иначе, волим да путујем, да упознајем природу, људе и акумулирам снагу за даље.

Кад сће били на зимовању?

Прошле године, због супруга који скија, а ја се санкам са децом и шетам уснулим снежним стазама.

Чеја се њлашиш?

Плашим се елементарних непогода разарајућих размера и болести, када немаш времена да се бориш против њих. У свакодневном и синдикалном



Рођена у Смедеревској Паланци, 13. марта 1957. године, где су родитељи просветни радници тада живели и радили. Детињство до завршене основне школе провела у Страгарима, Гимназију и Правни факултет завршила у Крагујевцу, где живи 35 година.

Удата је, има ћерке Јовану и Татјану. Супруг Станко ради у Телекому.

Синдикалним радом се бави од октобра 2000. године, од када је председник Синдикалне организације Крагујевац, која броји 380 чланова.

Председник је Статутарног одбора Синдиката ПТТ Србије и потпредседник Регионалне гране КСС.

животу „Ни живих се нисам боја док су били по ужаса, а камоли мртвих паца“, што рече стари Вујадин.

Шта је то синдикална борба?

Активност радника и синдикалних представника, тј. њихово јединство у остваривању услова рада и зарада достојних човека, у складу са реномеом и снагом њихове компаније.

Шта је то њошоршачка корпа?

Тај термин се злоупотребљава у јавности, тешко је одредити меру као просек нечијег задовољства и потребе, поготову за вишечлане или самохране породице. Ми се боримо да превазиђемо просечност у свим видовима.

Ко је за вас синдикални лидер?

Образован, вредан, моралан човек који препознаје противника и постиже успех са што мање жртава и штете.

Чију слику носиш у новчанику?

Свих чланова своје породице, чак носим и мини албум да могу да их имам поред себе и да се мало хвалим, нарочито са унуком Урошем који ме зове баба љубави.

Које новине читаш?

Слабо читам новине, јер су ту већином црне и наручене информације, а ја иначе имам своје мишљење о многим темама, па ту немам шта да научим. Сем синдикалних, волим да читам часописе о здрављу и екологији, та сазнања ме оплемењују.

Колико имаш пријатеља?

Чини ми се да их имам пуно, чак неке и не познајем добро, јер пријатељи су ти сви који те воле, цене и подржавају, верују у тебе, као што ја волим многе своје колеге, комшије, другаре којима помажем увек кад затреба, иако се не виђамо и не дружимо сваки дан.

Какве сће нарави?

Ја сам доброћудна особа, али са израженим етичким принципима, па до-

лазим у сукоб са другим особама које не мисле као ја, али сам са годинама постала толерантнија према супарнику. Весела сам, волим да се дружим, правдољубива сам, а то је наследно. Моје родитеље генерације ђака и данас помињу с поштовањем и љубављу.

О чему не желиш никад да причаше?

Волим да причам, сматрам да је разговор веома важан у комуникацији људи и да се разговором може много постићи, али само искрено – без обзира о чему се ради.

Коме бисте желели да се извините?

Никога не повређујем да бих се извињавала, начин живота који водим је уз подршку моје породице, јер радити вредно и чинити добро је за нас нешто нормално.

Шта мислиш о модерном добу?

Модерно доба носи са собом и добро и лоше. Не треба бити у центру збивања или модеран по сваку цену. Треба имати меру, бити свој и мењати се у складу са својим потребама.

Која нага држи човечанство?

Човечанство опстаје захваљујући вери у добро и вери у љубав – то су синоними за живот.

Да ли човечанство брзо или sporo најређе?

Много паметних и обдарених људи живи на нашој планети, њиховим трудом брзо се развијамо, али свако достигнуће има и другу страну. Зато треба сачувати оно што је вредно и особено нама људима.

Коју боју одеће најрадије носиш?

Највише носим белу одећу, јер се тако осећам боље и уз њу комбинujem све друге према прилици и добу. Понекад волим да експериментишем по свом укусу, не према модним трендовима, иако сам као мала маштала да шетам модним пистама.

Који писца најрадије читаеш?

Раније сам много читала, чак превише. Андрић, Селимовић, Давичо – то су били писци моје младости, касније сам се бавила хеленским и римским филозофима Сократом и Сенеком, затим сам проучавала психоаналитичаре Фројда и Јунга у фази када сам хтела да

упознам другу страну моје личности. Сада читам веселију литературу: М. Б. Мојсиловић, Исидору Бјелицу и сл.

Кој сликар највише цениш?

Од наших Надежду Петровић, Милана Миловановића, Уроша Предића, Пају Јовановића. Волим холандску и француску школу (Рембранта и Ренара) и – Микеланђелове Мојсија и Давида, као вајарска ремек дела.

Шта мислиш о замкама живога?

Треба умети одолети сваком искушењу без обзира на цену. То је ствар васпитања и вечно питање колико ти заправо треба да би био срећан.

Знаш ли шта су секте?

Секте су мале верске заједнице, отпадници од идеологије којој су припадали, коју загрижено исповедају и намећу своје учење другима.

Која гроја је најгора?

Све врсте дрога стварају зависност, а зависност у свим сферама живота је погубна. Бити свој и слободан је велики успех.

Којим се спортом бавиш?

Рекреативно вежбам јогу и тренирам одбојку колико је то могуће у мојим годинама.

Која исма најрадије пијеш?

Волим да пишем са путовања, да дочарам и забележим моје импресије, али то у последње време радим камером и фотоапаратом.

Коју исму најрадије певаш?

Певушим понекад и запевам кад је весело. На пример „Моји су другови бисери расути по целом свету“.

Да ли су људи омиљени људи?

Јесу омиљени. Многи наши корисници их доживљавају као своју фамилију, јер су често у њиховим домовима и очевици су њихових лепих и тужних тренутака.

Да ли сте гледали филм „Поштар“ са Кевином Коснером?

Наравно, филм је сведочанство о времену јунаштва, поштења и пожртвованости за идеју, за опште добро.

Шта је пресудније: љубав или интерес?

Ја сам идеалиста и оптимиста увек и у свему и верујем у љубав. То је моје мото.

Дајте крајку дефиницију наше поште?

Пошта је јавно предузеће које постоји за добробит свих грађана. До сада је успевала да оправда своје постојање, у будућности је очекују многа искушења. Верујем да ће одолети непријатељу.

За крај кажи још нешто, шта још желиш?

Ако су анђели са нама, бајку ћемо направити сами.

Б. С.

Измена Правилника Фонда солидарности

Главни одбор је у својству Скупштине Фонда солидарности на својој 11 седници која је одржана 11. октобра ове године, донео одлуку о изменама Правилника Фонда солидарности и то:

У члану 1. додаје се став 3. који гласи:

– Изузетно средства Фонда се могу користити и за ублажавање последица елементарних непогода или ванредних догађаја.

Критеријуми за доделу помоћи по овом основу биће регулисани посебним упутством које доноси Управни одбор Фонда и Извршни одбор на својој заједничкој седници.

Мења се члан 16 Правилника Фонда солидарности, који сада гласи:

– Одбор пуноправно одлучује ако је присутно најмање 2/3 чланова, а одлука је важећа ако се за њу изјасни већина од укупног броја чланова Одбора.

ИЗ ДНЕВНИКА ЈЕДНОГ ПОШТАРА

Синдикат ПТТ Србије на крову Ирана

Када поштоноши доделите рејон у руралном – планинском делу, то се тумачи као казна за недовољно ангажовање у досадашњем раду. Углавном сви помисле како је рад на таквом подручју веома напоран. Али, још теже је поверовати када чујете да поштоноша, поврх свакодневног пређеног пута који остварује обављајући доставу, жели да се попне на планински масив виши од 5.000 метара! И још не ту негде близу већ у, нама далекоме Ирану.

Тако је одлазак на путовање и планинарење у Иран ове године био резултат једног дужег размишљања, планирања и припремања **Данијела Караичића**, нашег колеге, поштара из Ужица. За овај пут, дуг преко 4.500 км (само у једном правцу), потребна је пре свега велика љубав и воља али и вишегодишње искуство.

Циљ – два највиша врха

На овај пут, поред колеге Данијела Караичића, пошла је и екипа из планинарског друштва „Рујно“, са циљем да се освоје два највиша врха у два различита масива у Ирану и то Зард кох (4548 м) у масиву Загроста и Дамавенд (5671 м) у масиву Елборс-а, који је и уједно највиши Евроазијски врх. Уз свесрдну помоћ пријатеља из Ирана (Мохамада, Фархарда, Махмудија, Резе, Хусеина, Јафара...) савладане су све препреке као што је вађење виза за три државе кроз које су планинари прошли на путовању (Бугарска, Турска и Иран), као и језичке баријере које неизоставно прате планинаре на оваквим подухватима.

А ево шта је Данијел забележио у свом дневнику током свог планинарског похода: „У Техерану нас је чекао Мохамад. После четири месеца дописивања непосредно смо га упознали. То је био први од пријатеља из Ирана које смо стекли тамо. Истог дана смо наставили аутомобилом за Исфакан, односно даље за Схард де кор, који је удаљен око 550 км од Техерана и уједно место на највишој надморској висини у овој земљи (2200 м). Тамо нас је сачекао и угостио његов (а после и наш) пријатељ Фархард. Сутрадан нас је преузео Фархардов пријатељ Махмуди. Са њим се дружимо наредна два



дана. Настављамо пут даље на запад, према масиву Загроста. Још 100 км улазимо по дубини територије у једну, по традицији и народу (Бактијари) који ту живи, најстаријих области Ирана. Прво асфалт, онда макадам и тешко проходни путеви. Насеља као пре Христа, куће од земље и непрегледне пустаре, планински висови са понеком зеленом долином кроз које пролазе прилично слабашије реке. Наш домаћин се поставља да видимо све најлепше у том суровом, а опет импресивном крају, као и да се упознамо са људима који ту живе.

Сурови и величанствени предели

Предели сурови, пусти, а опет величанствени по својој посебности. Нема траве, нема дрвећа, само трновито жбуње, камен и сунце, али као контраст тој негостољубивој средини људи су топли, гостопримљиви, љубазни и спремни да са вама поделе чај, храну свој дом (истина без крова и чврстих зидова) и да се друже.

Наравно, приоритет је био да се освоји Зард кох. Тако смо други дан по доласку у масив Загроста у 3 часа и 20 минута кренули на успон. Имали смо два локална пратиоца који су са нама ишли до 3900 метара. Успон је ишао прво преко каменитих предела, а онда преко једног стрмог снежника и на крају преко 250 метара крушљиве литице. На тај завршни успон смо ишли без наших пратилаца.

По повратку са планине, дружимо се и ноћимо у кући код нашег пријатеља Фархарда у Шард де кору. Сутрадан настављамо ка Исфакану, па онда поново за Техеран где се припремамо за успон на Дамавенд. Одлуку о избору стране са које ћемо пети препустили смо нашим домаћинима. Први дан смо извели аклиматизациони успон од Полура до „паркинга“ испод Дамавенда на 3300 метара, а сутрадан настављамо ка Симору, планинарском склоништу на 4200 метара.

Сумпорна испарења гуше

Наредног дана излазимо на западну страну врха Дамавенда. Честитамо једни другима, правимо полукруг око кратера (Дамавенд је неактиван вулкан) и одлазимо на јужну страну где се налази плоча која обележава врх. Сликамо се и успут гушимо од сумпорних испарења која се са те стране највише осећају.

Цело наше путовање је трајало 23 дана. Наравно, велику захвалност дугујемо нашим пријатељима из Ирана. Ово је тренутно највиши врх који су „поштари“ (уз Ужичане) освојили до сада.

После срећених утисака са овог подухвата Данијел, заљубљеник у екстремне спортове, размишља да у скоријој будућности са поштанском торбом крене на Јужни пол. Ако има жељу и вољу – нека му је срећан пут. Надамо се да ће пронаћи некога који ће га осим нас подржати и помоћи да све планирано и оствари.

СОМБОРСКИ ПЛАНИНАРИ ПОХОДИЛИ ВЕЛИЧАНСТВЕНИ КАЊОН МРТВИЦЕ

Три мускетара у дубинама Маганика

Три планинара из сомборског „Поштара“ освојили су крајем августа прекрасне дубине кањона Мртвице, десне притоке Мораче. Кањон између Маганика и Стожца дуг 6.800 метара са врлетном дубином од преко 1100 метара походили су врхунски планинари

Горан Зелић, Иван Томић и Милан Јовић.

– То је непоновљив доживљај препун ризика, одважности и огромне жеље да се савлада један од најлепших и најатрактивнијих европских кањона, каже познати пливач, веслач, инструктор роње-

ња, бициклиста, моториста и планинар из сомборске РЈ поштанског саобраћаја Горан Зелић. – Пејзаж који се смењује дуж кањона је невероватно разнолик: од питомих обала и ливада, аутентичних села са гостољубивим становницима, шума и нетакнуте дивљине, суровог стења и застрашујућих литица.

Велико задовољство што су савладали чувени кањон, који није баш тако често одредиште због веома ризичних деоница, показали су и познати планинар, алпиниста и водич Иван Томић и чувени ронилац и планинар Милан Јовић.

Целодневно пешачење по кањону крунисано је изласком на Капетаново језеро, које лежи на 1.672 м, а окружено је врховима морачких планина од преко 2000 м. Ту су заноћили под шаторима, да би сутрадан поново уживали у непоновљивим лепотама кањона и многобројних катуна, који живе свој небески живот далеко од цивилизације.



У кањону Мртвице: Милан Јовић, Иван Томић и Горан Зелић

Експедиција „Србија – Брод Пик 2007“

Дуго година бављења оријентационим трчањем, планинарством и алпинизмом у оквиру планинарског друштва ПТТ су иза **Предрага Загорца**. Иако млад, већ има доста успеха и искуства. Све напред наведено га је квалификовало да узме учешће у походу на Хималаје.

Планинарско смучарски савез Војводине и Планинарски савез Београда су организовали експедицију на 12. по висини врх света Брод пик (Broad Peak) висок 8047 метара, који се налази на Каракоруму (Западни Хималаји). У експедицији су учествовали **Миливој Ердељан** (Нови Сад) – вођа експедиције, **Исо Планић** (Суботица), **Владимир Рашковић** (Нови Сад), **Дрен Мандић** (Суботица) и **Предраг Загорац** (Београд), као и Пакистански алпинисти **Хасан** и **Садик Садпара**. Експедиција је трајала од 29. 05. до 27. 07. 2007. године. На врх су изашли **Исо** и **Дрен** са **Хасаном** и **Садиком** 12.07. у 14 часова.

Учешће Београдског члана – Предрага Загорца на експедицији омогућио је Градски секретаријат за спорт и омладину, донацијом од 500.000,00 динара, а набавку специјалне опреме за екстремне услове омогућила му је Пошта, донацијом од 80.000,00 динара.



ПРЕДСТАВЉАМО НОВЕ КЊИГЕ НИШКЕ ПЕСНИКИЊЕ СЛАЂАНЕ СЛ. СТОЈАНОВИЋ

„Сигнали” и „Испуњење”

Слађана Сл. Стојановић запослена је више од две деценије у РЈ „Ниш” на пословима економисте. Завршила је Економски факултет у Нишу, а у слободном времену већ годинама пише приче, песме и књижевну критику. Члан је Удружења књижевника Србије и до сада је објавила књиге „Јутарњи хлад” 2001. године (издање Нишког културног центра) и „Изненада у ноћи” 2002. године (издање Књижевног клуба ПТТ при КУД „Ђока Павловић”). Крајем овога лета, код лесковачког издавача „Филекс”, објавила је књигу поезије „Испуњење” и приповедачке прозе „Сигнали”.

„Сигнали” су „прозни триптих малих прозних комада о великим питањима човекове егзистенције”. У њима Слађана, како каже рецензент **Милисав Савић**, „слика споредне ликове међусобно повезане на сасвим неklasичан начин и осмишљен једном новом приповедном драматургијом. Те особе, сведених рачуна својих промашених судбина, пристижу у „безбедну” обалу пусте реке живота посредношћу дијалога монологом и монолога дијалогом,

али и лирским ткањем најнепосредније проистеклим из ситуације у којима се налазе и можемо их разумети само ако разумемо и те ситуације”.

„Сигнали” су прозни записи о породици, о тренуцима опуштања, прикупљања снаге и снова за грубу стварност, о детињству и младости, о непролазном месту постајања и опстајања. За Слађану, сви „сигнали” које чује или види, доживљени су у родном крају, подсећају на њега, сви тамо воде и живе са њом.

Збирка „Испуњење” као да је наставак песничког сна о трагању и налажењу, о пролазном и непролазном. Кратким, бритким стиховима, густих мисли, Слађана једноставно пева о свим великим темама, од љубави до смрти. Рецензент **Горан Станковић** за ову збирку, између осталог, пише: „Испуњењем се означава природа обједињених стања, сагласних са духом, али и песничком визијом остварености, којој најтрајније и најдубље тежимо, а најчешће је досежемо. Овај поетски *post festum*, животно сумиран, несум-

њиво неочекиван већ после друге песничке збирке, четврту књигу Слађане Сл. Стојановић испуњава управо магијском моћи смисла живота уопште и уметности речи наполе, стишано до светлости, узвишено молитвом.”

За раније објављене текстове ова песникиња је више пута награђивана. Сада су пред љубитељима лепих речи две њене књиге које ће обрадовати, пружити утеху и охрабрење читатељима, јер песникиња поручује својим стиховима и причама да има још доста смисла и лепоте. Слађана Сл. Стојановић све то каже, много допадљивије, на нежан и танан поетски начин.

И. Г. В.

ОПЕТ

Оно шћо љамћим

Није оно шћо сам волела.

Оно шћо сам волела – заборавила сам.

Ойеш вејтрови.

Шћа да љедам љри раној свећлостји.

Сневаћу брезове шуме.

Слађана Сл. Стојановић

НЕЗАБОРАВНА ЕКСКУРЗИЈА СИНДИКАЛАЦА БЕОГРАДСКОГ ВЕНЦА

Лазин Ковиљ и „Мајкин салаш”

Било је лепо видети Шумадијски трг у Београду у недељу, 14. октобра.

Испред Радне јединице Београдски венац триста двадесет два члана Синдикалне организације ПТТ Србије с осмехом и радошћу ушло је у удобне Ластине аутобусе.

Правац – аутопут, и онда – на север.

Прво су били у Ковиљу у коме се родио чувени песник Лаза Костић и где је знаменити српски манастир, који је очарао све учеснике.

Потом су посетили Палићко језеро и дивили се изванредној лепоти реликта Панонског мора. Одушеви-



ли су се и тиме како су зналачки и са великим стилем уређени паркови, дрвореди, обала и стари објекти на њој.

И онда – десио се надалеко познати ресторан домаће кухиње

„Мајкин салаш” са тамбурашима и фијакерима – као у песмама великог мага са севера Бачке Звонка Богдана.

Сунчани дан допринео је да се све обави на најбољи начин. Расположење је било маестрално, све што је замишљено и збило се.

Лепоте знаменитог Ковиља и богатог Палићког језера остаће као драгоцене успомене на дан када је Синдикат Београдског венца организовао одличну екскурзију и када је све трошкове платила ова Синдикална организација, са својих моћних 900 чланова.

Кратка биографска белешка

Зоран Спа-сојевић рођен је 22. јануара 1949. године у Крагујевцу.

Аутор је књига поезије: „Дар празнине“ (1986) и „Глад“ (1998), књига кратких прича „Одело за одлазак“ (1997) и „Кратке приче без муке“ (2003, 2006), драмске трилогије „Америка има рупу“ (2003), као и књиге кратких драма „Резерват Србија“ (2006).

Аутор је CD-ROM-а (графике, књиге, текстови) „Циркус“ (2006).

Заступљен је у преко тридесет антологија и зборника. Његове крат-



ке приче, драма „Америка има рупу“ (најбољи текст ТВ драме на конкурс РТС-а за 1998. годину), комедије „Гаврилов Принцип или како сам постала балетан“ (најбоља комедиографски текст на конкурс Фестивала „Дани комедије“ у Ја-години за 2000. годину) и „Волиш ли ме, Јакове“, као и кратке драме из књиге „Резерват Србија“ најчитанији су српски књижевни текстови на Интернету.

Бави се мејл-артом, компјутерском графиком и компју-

терском анимацијом. Компјутерске графике објављује на разгледницама, у штампи и књигама, као и у бројним интернет магацинима. Објавио је преко сто мејл-арт разгледница у



КРАТКЕ ПРИЧЕ

Шешир

Павле излази на улицу, препун је среће због повишице.
Каже: Их!
Онда скида шешир и баца га увис.
Шешир остаје горе.

Први мај

Тракториста Владимир Иљич Лењин служио је код газде Карла Маркса, који је био веома побожан човек и никад није терао раднике да раде о празницима. Ове године, о Првом мају, В. И. Лењина је позвао сусед Ујка Сем да му превуче дрва из забрана, обећавајући му за тај рад 100 долара и бокс „малбора“. В. И. Лењин је пристао на те услове. Сео је на суседов трактор и почео да превлачи дрва, али трактор се наједном нешто узнемирио. Збацио је В. И. Лењина са себе и прешао приколицом преко њега. После неколико часова В. И. Лењин је умро.

Сујеверни свет сматра да је до ове несреће дошло јер је В. И. Лењин радио о Првом мају.

Човек на зачељу

Јутарњи аутобуси и трамваји су увек пуни. На свакој новој станици, гомила нервозних људи надирала би са улаза, поред кондуктера и возача, сабијала се у безличну масу и опасно нагињала возило на једну страну.

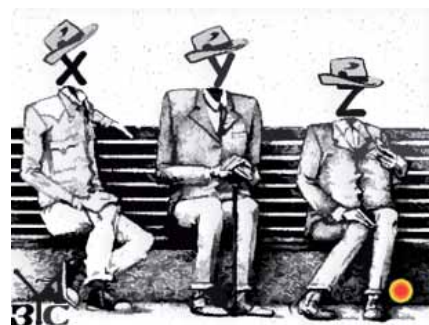
Поново сам каснио на посао. Била је то чисто моја кривица и страшно сам се због тога потресао. Када смо, као и обично, ударили у заједнички трк према аутобусу, изненада сам дошао до закључка да ми је живот мучан и безначајан: обично срање. Схватио сам да су неопходне хитне промене. Одлучио сам у тренутку да мој бедни живот учиним занимљивијим и богатијим.

Нагло сам стао и пустио масу да ме обори и изгази.

више издања. Његове разгледнице налазе се у библиотекама и музејима мејл-арта: (California Museum of Art – Terra Candella, Forestville, USA), (Artpool - Art Research Center, Budapest, Hungary), (Museo de Internacional de Neu Art, Courtenay, Canada), (Sechi Island International Library, Rio Claro, Brasil). Учествовао на више колективних изложби мејл-арта у земљи и свету (Крагујевац, Панчево, Будимпешта, Ванкувер...)

За своје радове награђиван је више пута.

Члан је Удружења драмских писаца Србије и Удружења књижевника Србије.



Од 2003. године аутор је издавачке куће „Алма“.

У пошти Крагујевац 1 запослен је од 10. марта 1975. године као шалтерски радник.

СО БЕОГРАД-ЦЕНТАР

Центар на Златибору

Синдикална Организација „Београд-центар“ наставља традицију, па је и ове године своје чланове обрадовала организацијом излета. До сада је била пракса да се иде на једнодневни излет али је на захтев запослених овога пута организован дводневни. Дестинација је била планина Златибор, краљица српског туризма.

Суботње јутро наговештавало је леп дан. Весела атмосфера се наслућивала још при самом уласку у аутобус. Прво стајање је било у Овчарско-Кабларској клисури уз обилазак манастира Ваведење.

На Златибор се стигло око 14 часова. Смештај је организован у хотелу „Зеленкада“. После краћег одмора

и распоређивања по собама, уследила је шетња по Златибору, обилазак кафића, пијаце – у најкраћем уживање у погодностима које ова планина пружа.

Вечера је организована у 18 часова. Богат шведски сто и услужно особље потврдило је репутацију коју хотел „Зеленкада“ има.

Врхунац вечери била је забава са музиком. За тренутак су заборављени проблеми, људи су се препустили веселим нотама оркестра из Ужица. Игра и песма трајали су до раних јутарњих сати.

После доручка(који је такође био на врхунском нивоу) уследило је паковање и полазак за Београд. На путу до куће „весела поворка“ је стала да обиђе Дрвенград, а изненађење за све био је организовани ручак на обалама Дрине у правом природном окружењу. У Београд се стигло у касним вечерњим сатима.

Овај излет ће по речима људи који су на њему били, остати свима у лепом сећању а нашем Синдикату то је велики плус и подршка за даљи рад.



СО НИШ

Нишлије на северу

Викенд 6. и 7. октобра група радника ПТТ РЈ Ниш ће памтити по прелепом излету на Палић који је организовала СО Ниш.

Лепо сунчано време је допринело да посета Палићу, његовом изузетно богатом зоолошком врту и прелепим грађевинама Суботице буде још атрактивнија. Дружење на вечери са колегама из РЈ Кикинда и РЈ Суботица је било драгоцено искуство, а посета чувеној ергели коња на Келебији је изазвала одушевљење код излетника. Целокупан аранжман је био организован на опште задовољство свих.

Растали смо се уз жељу да оваких излета буде што више.



СО ДИРЕКЦИЈА ЈЕ ОРГАНИЗОВАЛА ИЗЛЕТ НА ГРЗУ

Лепа традиција се наставила

Синдикална организација Дирекције организовала је дводневни излет, 6. и 7. октобра, на планину Грзу, крај Параћина. Првог дана излета је по плану посећен прелепи сред-

њевековни манастир Раваница и врло интересантан манастир Лешје (урађен у руском стилу).

На Грзи, у хотелу „Колиба“, организован је ручак и свечана вечера са

музиком, у присуству гостију из РЈ Јагодина. Веселе и распеване колегинице и колеге су још једном показали своје играчко и певачко умеће и весело расположење пренели и на особље хотела. Сутрадан се кренуло пут Београда, уз посете цркви Свете Петке у селу Извор и манастиру Копорин, крај Велике Плана (уз сву захвалност мати Нини на љубазности и предивној причи о манастиру и чудотворним моћима Светог деспота Стефана).

После овог изузетног духовног искуства, организован је ручак у хотелу „Плана“ и посета цркви Покајници. На крају, у Београду, пред службеним улазом у Таковску улицу, упркос киши, видела су се насмејана лица излетника што је порука да се брзо организује сличан пут.



УДРУЖЕЊЕ ВОЗАЧА И РАДНИКА НА ОДРЖАВАЊУ ВОЗНОГ ПАРКА
ЈП ПТТ САОБРАЋАЈА „СРБИЈА“

Наш возач најбољи

Уз несебичну подршку и финансијску помоћ Синдиката ПТТ-а, као и подршку директора РЈ Главни поштански центар „Београд“, још један пехар и медаља красе наше витрине.

После учешћа возача и аутомеханичара, на радно спортским играма, као и такмичењу возача и аутомеханичара 2. јуна 2007. године у Лазаревцу, возачи и аутомеханичари у организацији Удружења возача и радника на одржавању возног парка ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“, огледали су се и на Трећем отвореном међународном такмичењу возача и аутомеханичара, у Црној Гори од 20. до 23. септембра.

Такмичиле су се три екипе у „Б“, „Ц“ и „Д“ категорији, чији чланови су радници, РЈ ГПЦ Београд, РЈ Аутосервис, РЈ Београд центар и РЈ Суботица.

Најбоље резултате постигла је екипа у „Д“ категорији, освојивши друго место. Далеко најбољи појединац, Десимир Милуновић, освојио је у овој категорији прво место. Екипа „Ц“ категорије заузела је 4 место, док су наше



колегинице у „Б“ категорији освојиле пето место у конкуренцији од шест екипа, али састављених од возача мушкараца. Наши аутомеханичари су такмичећи се појединачно у својим екипама у „Ц“ и „Д“ категорији освојили запажено пето и осмо место.

Овом приликом, традиција дуга 40-так година да се буде међу најбољима није изневерена, без обзира на перипетије које су удружење пратиле у припремном периоду.

Порука возачима: дођите да се дружимо, да будемо бољи.

Годину дана пословања Делта Генерали добровољног пензијског фонда

Први приватни пензијски фонд у Србији припремио специјалне поклоне за своје чланове из редова ЈП ПТТ саобраћаја Србија поводом прве годишњице пословања.

Делта Генерали добровољни пензијски фонд, први приватни пензијски фонд у Србији, обележио је 8. септембра годину дана од почетка рада. У том периоду остварили смо запажене резултате који нас сврставају у сам врх у послу у којем се бавимо, па тако данас имамо више од 32.000 чланова, међу којима је и 5.200 радника ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“.

Вредност имовине нашег и вашег фонда увећана је за више од 2,5 пута и износи 537,4 милиона динара.

Веома смо поносни на раст вредности инвестиционе јединице остварен током прве године пословања. Од 15. новембра, када смо почели да је обрачунавамо, наша инвестициона јединица је порасла за 22%, што би било еквивалент приносу од 30% на годишњем нивоу.

Раст вредности инвестиционе јединице је један од најбољих показатеља успешног управљања средствима које су чланови поверили Делта Генерали добровољном пензијском фонду.

Ови пословни резултати које вам са поносом представљамо плод су напорног и конзистентног рада у промовисању и реализацији једног, на нашем тржишту, потпуно новог производа. Сама чињеница да смо пионири у овом послу, односно први добровољни пензијски фонд у земљи који је добио лиценцу Народне банке Србије, даје постигнутим резултатима додатни значај.

Делта Генерали добровољни пензијски фонд основан је почетком прошле године, од стране Делта Генерали Осигурања, највеће приватне осигуравајуће куће у Србији. Са својим оснивачем Делта Генерали добровољни пензијски фонд припада Генерали групи (Генерали), која постоји 175 година, послује у 40 земаља света и поседује велики број других пензијских фондова, 113 осигуравајућих компанија, као и већи број банака и компанија које се баве некретностима.

Уплаћивање пензијских доприноса у добровољне пензијске фондове представља вид дугорочне штедње, која има циљ да обезбеди додатне приходе за „треће доба“. Имајући у виду да је тзв. први стуб пензијског осигурања, државни фонд Пензијско инвалидског осигурања већ сада увелико испражњен и да ће се временом пензије из тог фонда још више смањивати, сваки одговоран појединац у земљи мора да мисли на старост и своју пензију. Добровољни пензијски фондови представљају праву прилику зато.

Подсећамо вас, да Народна банка Србије као и закон о добровољним пензијским фондовима стриктно контролишу пословање добровољних пензијских фондова. Тиме се гарантује сигурност улагања, која уз велику јавност рада, доприноси транспарентности, неопходној за изградњу по-

верења које је у минулим временима често нарушавано, а без којег је немогуће замислити постојање добровољних пензијских фондова.

У последњих двадесетак година у нашем друштву поверење људи у финансијске институције је било изневерено у више наврата, а како је поверење основни темељ на којем почивају добровољни пензијски фондови, потпуном транспарентношћу и јавношћу рада трудимо се да исто изградимо, свесни да је то један дуготрајан процес у којем и најмања сенка сумње може обесмислити претходно уложен труд.

Јавност нашег рада огледа се у томе да свакодневно објављујемо вредност инвестиционе јединице у високо тиражним дневним новинама „Блиц“ и „Политика“, на основу чега можете проценити успешност нашег пословања. Истовремено, сваки члан Делта Генерали добровољног пензијског фонда, у свако доба дана и ноћи, на веб сајту www.penzijski.fond.co.yu може стећи увид у средства која се налазе на његовом личном рачуну.

Све што је потребно јесте чланска картица, припадајући јој пин број и Интернет веза. Наравно, за сва додатна питања о добровољном пензијском фонду и било какве евентуалне проблеме, телефони: 011/2011742; 011/2011746; 011/2012778; 011/2012779 стоје на располагању сваког радног дана од 08.30 до 16.30 часова.

Уз наду да ће наша сарадња и у будућности бити овако успешна, захваљујемо вам на указаном поверењу.

Поклон за чланове из ЈП ПТТ саобраћај Србија

Поводом прве године од почетка рада Делта Генерали добровољни пензијски фонд одлучио је да дарује своје чланове из редова ЈП ПТТ саобраћаја Србија. Сви чланови Делта Генерали добровољног пензијског фонда, рођени 08. септембра добиће на поклон по једну инвестициону јединицу. Срећан рођендан уз поклон Делта Генерали добровољног пензијског фонда желимо нашим члановима:

ИМЕ	ПРЕЗИМЕ	ДАТУМ РОЂЕЊА
Драган	Јовичић	08. 09. 1955.
Јасминка	Јовановић	08. 09. 1970.
Гордана	Градински	08. 09. 1969.
Јелена	Дамњановић	08. 09. 1977.
Перица	Стојановић	08. 09. 1964.
Сузана	Митрановић	08. 09. 1974.
Анжела	Солдат	08. 09. 1973.
Милан	Урукало	08. 09. 1983.
Јованка	Вукићевић	08. 09. 1955.
Слађана	Ристић	08. 09. 1965.
Љиљана	Вучковић	08. 09. 1956.
Дејан	Вукићевић	08. 09. 1974.
Предраг	Ђурковић	08. 09. 1961.
Бојан	Тодоровић	08. 09. 1985.
Милорад	Милосављевић	08.09.1948.
Боривој	Ракић	08.09.1974.
Звездан	Фаркаш	08.09.1983.



DUNAV DRUŠTVO ZA UPRAVLJANJE
DOBROVOLJNIM PENZIJSKIM FONDOM

МАРКЕТИНГ

НОВАК ЂОКОВИЋ: „Чланство у Дунав пензијама још један поен у животном мечу“

Крајем септембра на броду Си-рона током крстарења Дунавом, Новак Ђоковић постао је члан ДУНАВ добровољног пензијског фонда. Након изузетно успешне игре на УС Опен-у, трећи рекет света потписао је уговор о чланству и тако себи обезбедио приватну пензију.

Новак је окупљеним новинарима као своје разлоге за чланство у пензијском фонду навео то да је, иако млад, желео да „ствар узме у своје руке“ и себи обезбеди приватну пензију. Новак је истакао да је век професионалног спортисте кратак и уједно апеловао на све младе људе да учине исто и на време мисле на будућност.

Наш ас је додао да се за ДУНАВ добровољни пензијски фонд одлучио зато што је то домаћи и највећи фонд у земљи. На крају обраћања новинарима, Новак је чланство у „Дунав пензијама“ упоредио са још једним поеном у свом животном мечу.

ДУНАВ добровољни пензијски фонд има 72.000 чланова, а вредност имовине износи 16,2 милиона евра. Највећи број чланова, чак 92% чине запослени у чију корист послодавац уплаћује допунске пензијске доприносе. Неки од њих су: ЈП ПТТ Србија, НИС, ДИН, ДИВ, Ериксон, Београдска берза, Привредна банка Панчево, Јубмес банка, АИК банка, Инфостан, Ада Циганлија, Градска чистоћа, Здравље Лесковац, Регионалне привредне коморе Нови Сад и Крагујевац, општине

Зајечар, Пирот, Жабари, Индустрија прецизне механике, Водовод Пирот, Аеродром Ниш, Спортски центар Чаир и многи други.

У великој конкуренцији фондова, најзначајнији показатељ изузетног поверења у ДУНАВ добровољни пензијски фонд је лојалност чланова. Наиме, свега 0,27% од укупног броја чланова пренело је рачуне у други пензијски фонд.

ским плановима, накнада приликом уплате пензијског доприноса може да износи до 3% од вредности извршене уплате. У Дунав добровољном пензијском фонду она износи 2,8% и најнижа је на тржишту. Минимални пензијски допринос износи 1.055,00 динара.

Продајна места Друштва распооређена су тако да покривају целу територију Србије, а чине их 12

филијала и седам пословница. Тим од 67 професионалаца посвећен је квалитетној и континуираној едукацијистановништва и пружању врхунске услуге управљања добровољним пензијским фондом.

Садашње ДУНАВ друштво за управљање добровољним пензијским фондом је још као осигуравајућа кућа,

новембра 2005. године, почело да исплаћује прву приватну пензију у Србији, док је исплата друге по реду у виду програмиране исплате на 10 година почела септембра текуће године.

На интернет презентацији www.dunavpenzije.com могу се наћи све информације о ДУНАВ Друштву и ДУНАВ Фонду, на калкулатору пензија се могу израчунати симулације очекиваних пензија и он-лине проверити стање на индивидуалном рачуну. Такође, на сва питања одговори се могу добити преко Инфо телефона 0700 700 600 (по цени локалног позива).



Новак Ђоковић објашњава разлоге за чланство у ДУНАВ добровољном пензијском фонду

О величини Дунав фонда говоре и званични подаци Народне банке Србије у Извештају о сектору добровољних пензијских фондова за други квартал 2007. године. Од укупног броја закључених уговора тада 6 активних друштава, Дунав друштво је закључило 50,24%, а у укупној нето имовини свих фондова Дунав фонд учествује са 51,66%. Такође, од укупно уплаћених средстава у добровољне пензијске фондове у другом кварталу ове године, уплате у Дунав добровољни пензијски фонд учествују са 36,69%.

Према Закону о добровољним пензијским фондовима и пензиј-

У оквиру групе Прво пензијско друштво успешно
послујемо на тржиштима 6 европских земаља.

У оквиру групе Прво пензијско друштво имамо 150.000
чланова и 8 година искуства у управљању приватним
пензијским фондовима.



Милош Шкрбић
Председник
извршног одбора

АПСОЛУТНИ ОПТИМИСТИ

Бављење пензијским друштвима је трка на дуге стазе а не спринт

Гарант пензијско друштво за управљање добровољним пензијским фондовима са седиштем у Београду, основано је 2006. године. Ово Друштво основали су Прво пензијско друштво из Словеније и Еки инвестмент.

Оснивање добровољних пензијских друштава које је омогућио Закон о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима Србију приближава развијеним земљама у којима се већина запослених и послодаваца увелико ослања на овакав начин пензијских доприноса, а који је заправо заокруживање комплетног пензијског система који обухвата и обавезне и допунске пензије.

Очигледан је и тренд да старење становништва утиче и на чињеницу да систем државних пензија постаје неодржив, јер је он прескуп за државу, а државне пензије тешко да могу обезбедити мирну и достојанствену старост.

И поред тога што у Србији функционише седам добровољних пензијских фондова и упркос томе да је улагање у трећи стуб пензијског осигурања облик штедње за старост, као и упркос доста забрињавајућем податку да један запослени „издржава“ једног пензионера, тек пет одсто становништва је одлучило да на овај начин

обезбеди себи пристојан живот након пензионисања. У Словенији, рецимо, изнад 90 одсто становништва је укључено у ове фондове и то преко послодаваца који добровољно уплаћују доприносе за своје запослене.

Но, на срећу, према искуствима Гаранта, све више послодаваца у Србији за своје запослене уплаћује у добровољне пензијске фондове, јер за износ од 3.000 динара не уплаћује се порез и допринос, па тако сваки запослени добија по 3.000 динара месечно на свој рачун код фонда.

Гарант је потпуно окренут потребама својих чланова, а о томе сведочи и податак да је наше пензијско друштво испунило изузетно строге услове неопходне да би било основано. То је и својеврсна потврда наше одговорности у управљању средствима Фонда и обезбедити најбољи принос и сигурну исплату. Гарант је део групације која има огромно искуство у управљању пензијским фондовима у региону. У оквиру система Првог пензијског друштва – једног од два оснивача Гаранта, делује 11 фондова из региона, са више од 150.000 чланова и више од 2.500 предузећа. Зато нам је циљ да управљајући Фондом остваримо оптималне приносе на имовину Фонда и обезбедимо сигурнију будућност његовим члановима.

Реално је очекивати да ће систем добровољних пензија у року од три године имати око 500.000 чланова, а циљ Гаранта је да од тога броја у свом чланству има 100.000 лица, односно 20 одсто тржишта. До сада је 130 фирми склопило уговоре за уплату доприноса за своје запослене, укупан број чланова фонда је 4.200, док укупан портфељ фонда вреди више од 460.000 евра.

Након свега, остаје нам да поручимо и послодаваца и запосленима да искористе пореске олакшице до неопорезованог максимума од 3.000 динара, јер пензија је ближа него што мислимо. Зашто не би у њој уживали и живели мирно и опуштено?

Како се постаје члан Гарант пензијског фонда? Потребно је да послодавац закључи уговор о пензијском плану а да сваки појединац потпише уговор о чланству. Ваља знати и то да је имовина Фонда у целини својина чланова Фонда и одвојена је од имовине Друштва.

Више података о гарант пензијском друштву можете добити на сајту www.garant-penzije.eu



GARANT PENZIJSKO DRUŠTVO

Dodatne informacije možete pronaći u sedištu Društva na Obilićevom Vencu 18-20/VI, TPC City Passage ili na internet stranici www.garant-penzije.eu;
e-mail: info@garant-penzije.eu; telefon: 011/33 43 446;
fax: 011/33 43 542 Besplatna info linija 0800 100 001