

САДРЖАЈ

Извештај са седнице Главног одбора: Решавање нагомиланих проблема	2–3
Поново о униформама	4
Резервисана услуга пада на 100 грама?!	5
Запослени траже већи степен безбедности	6
Разговори о стању у основној делатности	7
Извештај члана Управног одбора	8
Све о акцијама и акционарству	10–11
Од броја до броја: Ваљало би преломити	14
Предлози и смернице за израду и допуну Статута	16
Колективни уговор	18–27
Поштаров лет: Неки мисле да знају	28–29

Лист Синдиката ПТТ Србије
(излази једанпут у три месеца)

Издавач:

Главни одбор Синдиката ПТТ Србије

Председник Издавачког савешћа
Благоје Свркога

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.sindikatsrbije.org.yu

Електронска пошта:

sindppt@bitsyu.net

Тираж:

2000 примерака

Примерак бесплатан

Штампа:

ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“ – РЈ за издавачку делатност

Реч уредника

Поштоване колеге, представљамо вам 149-то издање Поштара у коме, као што сте већ навикли, представљамо све значајније догађаје и активности у Предузећу, као и на синдикалној сцени Србије.

Период који је „покривен“ овим бројем је и период у коме је потписан Колективни уговор за Јавно предузеће ПТТ саобраћаја „Србија“, али и период у коме су се ломила копља око поделе бесплатних акција у јавним предузећима и зато смо овим темама посветили посебну пажњу. Тако у овом броју можете наћи комплетан текст Колективног уговора и све оно што је од интереса за наше чланство када је подела акција у питању. Ту је и извештај са седнице Главног одбора, који је у највећој мери био посвећен сумирању резултата и плановима за наредни период, као и избору представника Синдиката ПТТ Србије у Управни одбор Предузећа.

И поред чињенице да су се околности око додатног добровољног пензијског осигурања промениле и да Предузеће више не уплаћује директно доприносе фондовима, наставили смо да пратимо ову тему јер се добар део наших чланова определио да настави са уплатама.

Покушали смо да од челних људи Предузећа добијемо одговоре на питања у вези са будућим дешавањима и најављеним променама у Пошти, јер ће све то утицати на положај и права свих наших радника. Очекујемо много више синдикалних активности (па и тема за наш лист) током ове године, а очекујемо и ваше примедбе, предлоге и вести, које би биле интересантне за наше читаоце.



Оштро у решавању нагомиланих проблема

Актуелна ситуација у Пошти Србије, избор новог члана Управног одбора из редова Синдиката ПТТ Србије и низ других важних питања била су на дневном реду 11. седнице Главног одбора Синдиката ПТТ Србије, одржане 11. марта.

Главни одбор је, након свеобухватне дискусије о многим проблемима у функционисању ПТТ-а, наложио Извршном одбору да што пре приступи решавању евидентних проблема, а посебно оних везаних за безбедност и заштиту здравља, логистику, технологију, униформе итд. С тим у вези, одлучено је да Извршни одбор што пре припреми саопштење о свим горњим проблемима у Пошти, што би био основ за разговоре са надлежнима у Предузећу и министарствима. Одлучено је да се, у случају недостатка разумевања и воље да се нагомилани проблеми решавају, изађе у јавност и преко средстава јавног информисања грађани упознају са стањем у Пошти Србије.

Приходи Предузећа незадовољавајући

О актуелној ситуацији у Пошти Србије на почетку седнице говорио је председник Синдиката ПТТ Србије **Александар Павловић** и оценио да приходи Предузећанисузадовољава-



Седница Главног одбора: Расправа о јорућим шемама

јући и да довољно не прате уложени рад, а да је важно предузети нешто у најкраћем року по питању повећања зарада. Павловић је додао и да су се измениле околности у вези са уплатама доприноса за додатно добровољно пензијско осигурање, истичући да није било могуће у текст КУ убацили обавезу послодавца да уплаћује доприносе за добровољно осигурање, па се зато прибегло уплатама у виду регреса. Он је посебно нагласио да радници тиме нису ништа изгубили, већ напротив, али да је одговорност

за коришћење тих средстава пребачена на сваког појединца.

Павловић се затим осврнуо на рад Комисије за колективно преговарање и истакао да су преговори били изузетно тешки и да су компромиси били неминовни, јер је постојала опасност да запослени остану без новог КУ. Према његовим речима, остављена је могућност усаглашавања око спорних тачака које се односе на технолошки вишак и надокнаде у вези са тим. Иначе, председник Синдиката подсетио је да је предвиђено кумулативно повећање зараде за целу годину од шест одсто, као и да су предвиђени износ и динамика „тринаесте плате“ идентични са исплаћеним износом и динамиком из прошле године, али и да се преговара о повећању масе за исплату зараде из добити. Павловић је додао и да се у међувремену у Предузећу формирала Комисија за безбедност и да је Синдикат ПТТ Србије доставио предлоге за два члана те комисије.

Славко Топалов добио нови мандат

За члана Управног одбора одбора Предузећа, као предстаника запослених из редова чланова Синдиката ПТТ Србије, пријавило се пет кандидата: **Рајко Ковачевић** из СО Београдски Венац, **Владимир Малбашић** из СО Сомбор, **Драгиша Стојановић** из СО Зајечар, **Далибор Тешендић** из СО Нови Сад и **Славко Топалов** из СО Београд Центар.

Сви кандидати су се обратили члановима Главног одбора, изневши виђења о свом будућем раду, а затим је уследило гласање. Од 37

чланова ГО, у првом кругу гласао је 31 и то тако да је Славко Топалов добио 17, Далибор Тешендић девет, Драгиша Стојановић три, Рајко Ковачевић један глас, а Владимир Малбашић је остао без гласова. Један листић био је неважећи.

Пре другог круга гласања одустали су Владимир Малбашић, Драгиша Стојановић и Рајко Ковачевић, тако да је избор новог члана Управног одбора завршен на следећи начин: Славко Топалов – 20 гласова, Далибор Тешендић – 11 гласова.

Погрешна пословна политика

Драгиша Стојановић је у расправи по овом питању упозорио да по-

словодство Поште Србије води потпуно погрешну пословну политику, а да Извршни одбор Синдиката, иако има све ингеренције Главног одбора, ништа не предузима да се спречи хаос у предузећу, који иде на терет радника. **Драган Радојевић** је упозорио да директори имају сву власт, а да синдикат нема моћ да их натера да решавају нагомилане проблеме.

Славко Топалов рекао је да Предузеће ускоро неће више моћи да рачуна на приходе од Телекома и додао да је реоткуп акција Телекома Србије Пошту коштао 20 милиона евра више због камата. Према његовим речима, до пада услуга пост експреса дошло је из два разлога – враћање пост експреса у редовне поштанске токове и рат ценама којим је покушана да се убије конкуренција, а догодило се да смо се сами убили. Забрињавајући је и пораст оробљавања пост експрес пошиљака за 44 процента. Што се тиче тринаесте плате, он је изразио очекивање да ће, након извештаја спољне ревизорске куће, Управни одбор донети одлуку о исплати зараде из добити крајем априла.

Забрињавајући финансијски извештај

Пре избора новог члана Управног одбора Јавног предузећа ПТТ саобраћаја „Србија“, извештај о свом до садашњем раду у УО поднео је Слав-

ко Топалов. Он се овом приликом осврнуо и на финансијски извештај о пословању Предузећа, усвојен на недавно одржаној седници Управног одбора и оценио га као забрињавајући, износећи при том његове најбитније детаље. Комплетан извештај, због његовог значаја, преносимо у целини у овом броју „Поштар“.

Главни одбор је затим размотрио и једногласно усвојио извештаје Комисије за попис основних средстава, Комисије за израду Финансијског плана и Надзорног одбора, с тим да се уз материјал са седнице Надзорног одбора достави спецификација. Председник Главног одбора **Милорад Будимир** је потом обавестио чланове ГО да Скупштина Синдиката ПТТ Србије треба да се одржи средином маја и да ће извршни одбор пронаћи најбољу понуду и предложити је на следећој седници Главног одбора, што је једногласно прихваћено.

Слава Синдиката – 7. априла

Александар Павловић је затим упознао присутне са иницијативом да се успостави слава Синдиката ПТТ Србије. На основу разних размислињања и консултација, Извршни одбор је дао предлог да то буде 7. априла – на Благовести и да се тим поводом одржи традиционални бал, што је Главни одбор затим и прихватио. Са четири гласа против, донета

Скупштина у мају

Чланови Главног одбора одлучили су да се најкасније у мају ове године одржи редовно заседање Скупштине Синдиката ПТТ Србије. Постојала је дилема која се односила на чињеницу да се, по важећем Статуту, скупштина одржава најмање једном у две године и да тај рок истиче у крајем маја. Са друге стране, чекало се на нови текст статута који, на жалост, није ушао у процедуру јавне расправе и практично је немогуће завршити читав поступак усаглашавања до рока који је предвиђен важећим Статутом. Зато се може десити да се у овој години одрже две скупштине и то, пре свега, због потребе да се измени и модернизује постојећи Статут, али чланови Главног одбора нису желели да на себе пружу одговорност и прекрше постојећи највиши акт нашег синдиката. Коначну реч о свему даће делегати Скупштине.

је одлука о куповини апарата за мерење притиска и апарата за мерење шећера у крви, за све синдикалне организације Синдиката ПТТ Србије.

Драган Станковић је изнео низ проблема са којим се сусреће у ГПЦ-у. Посебно се расправљало о штети која је нанета тој синдикалној организацији деловањем Рајка Ковачевића, члана Главног одбора, а поводом извештаја унутрашње контроле и уочавања неправилности у вези са наплатом услуга у тој радној јединици. Након расправе, чланови Главног одбора подржали су рад и активности синдикалне организације ГПЦ и оградрили се од деловања **Рајка Ковачевића**. Констатовано је да је непримерено да се без консултација и упознавања са чињеницама руководства синдикалне организације ГПЦ, у њихов рад мешају председници других синдикалних организација. Подржан је предлог Драгана Станковића да се испитају наводи из извештаја унутрашње контроле и кривичне пријаве и да се одговорни казне, али да се неће допустити да се сва кривца свали на једног радника. Такође је договорено да се у читав случај укључи Извршни одбор.

Надзорни одбор задовољан

Почетком фебруара одржан је састанак Надзорног одбора Синдиката ПТТ Србије, на коме је разматран финансијски извештај и пословање Синдиката у претходној години. Извршен је увид у комплетну документацију и констатовано је да су у 2007. остварени већи приходи од плана и то захваљујући пре свега повећаном приходу од основне чланарине и чланарине намењене за Фонд солидарности. Уочено је такође да је остварен знатан приход од реклама у листу Поштар, а Надзорни одбор је поздравио и похвалио сваку активност која као резултат има повећање прихода и сматра да се треба и даље ангажовати у том правцу.

Приликом разматрања остварених трошкова, Надзорни одбор је констатовоао да су, у односу на план, потрошена знатно мања средства. Остварене уштеде се односе на међународну сарадњу, образовање, адвокатске услуге, трошкове репрезентације, као и на трошкове зарада чланова Извршног одбора.

Записником који су потписали сви чланови Надзорног одбора (**Љиљана Аврамовић, Саша Вукоман, Бојана Милојевић, Драган Давидовић и Слађана Милошевић**), констатовано је да је финансијски извештај исправан и да су средства Синдиката ПТТ Србије у протеклој години трошена домаћински и у складу са важећим прописима и актима.

ПРЕДСТОЈЕ ПРЕГОВОРИ ЗА ЗАКЉУЧЕЊЕ АНЕКСА КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Очекујемо више разумевања

Приликом потписивања Колективног уговора, уговорне стране су се сагласиле да, у року од 30 дана од дана његовог ступања на снагу, отпочну преговоре за закључење анекса, којим ће се утврдити висина накнаде за случај отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена у Предузећу.

Анекс би требало усагласити у року од шест месеци, а до тада се неће примењивати одредбе које су регули-

сане члановима 108. и 109. Спорни чланови престаће да важе уколико се не постигне споразум и не усагласе ставови.

У преговарачком тиму Синдиката ПТТ Србије кажу да је највећи проблем неразумеваше и тврд став Министарства финансија, али и да се надају да ће након формирања нове владе преговори добити другачији ток и да ћемо наићи на више разумевања за наше захтеве.

ПРОБЛЕМИ У ВЕЗИ СА НАБАВКОМ ЗИМСКИХ И ЛЕТЊИХ УНИФОРМИ

И даље траљаво

Драге колеге, обраћам вам се као члан комисија за набавку зимске и летње униформе за достављаче. Могу да вас обавестим да су до сада у наш магацин приспеле само зимске панталоне, док се на испоруку зимских и летњих ципела мора причекати због дугачких рокова испоруке.

Ово су, иначе, једини делови униформе који су до сада прошли на тендеру. Што се тиче зимске униформе, то је једино и набављано!? На моју примедбу да достављачи испод зимске јакне немају ни један комад службене одеће (а мислио сам на дукс-мајицу, која је последњи пут набављана пре више од шест година), речено ми је да она није ни планирана за прошлу годину због недостатка новца и због тога што је неко очигледно заборавио на то.

Модел зимских панталона је идентичан претходном моделу који је набављан, мада је на њега било много примедби, пошто такав модел не приличи зимској јакни која је спортски модел. Међутим, на ту моју примедбу одговорено је да је то последица примене постојећег

правилника, за који постоји општа оцена да треба да се мења.

Наш синдикат успео је да се избори за промену правилника, иако су постојали отпори и по том питању. При реализацији тог пројекта наилазимо на многобројне препреке, али се надам да ћемо успети са тиме да се изборимо.

С обзиром на све претходно наведено, сматрам да процес набавки нових униформи (као и динамика и рокови испоруке) иде врло траљаво, да треба хитно предузети одређене кораке, а Синдикат ПТТ Србије ће се потрудити да наши достављачи, који би требало да буду огледало

Предузећа, убудуће изгледају како треба, а не као до сада. Морамо избећи да због одређених организационих пропуста наши поштари не добијају униформу на време, а да и она коју добију, због примене неких старих правилника, није адекватна.

С новим информацијама о овој теми увек ћете бити на време обавештени.

Данијел ГАЧИЋ, члан Комисије за набавку униформи



Данијел Гачић

ЗАРАДА ИЗ ДОБИТИ
КРАЈЕМ АПРИЛА

Преговори о повећању износа

Према последњим информацијама, у другој половини априла очекује се исплата првог дела зараде из добити за 2007. За исплату су опредељена средства у истом износу као и претходне године, а и динамика ће бити слична.

Синдикат ПТТ Србије је изашао са захтевом да се та средства увећају и преговори о томе се још воде. Постоје обећања од стране пословодства да ће нам помоћи у нашим настојањима да код надлежног министарства издејствујемо увећање предвиђене суме, али, за сада, ништа више од тога.

Подсећамо да је претходне године било исплаћено 727 милиона динара, што је тада, у коначној расподели, било око једна и по зарада по запосленом. Како је предвиђена сума за ову годину у динарима идентична, а зараде су у међувремену расле, то би значило да ће у овој години бити исплаћено око 1,3 плата по основу добити. Уколико дође до помака у преговорима, проследићемо информацију нашим члановима преко билтена.

ВЛАДА СРБИЈЕ УСВОЈИЛА ПРЕДЛОГ ЗАКОНА О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О ПОШТАНСКИМ УСЛУГАМА

Резервисана услуга пада на 100 грама?!

На иницијативу Министарства за телекомуникације и информатичко друштво, Влада Републике Србије је 6. марта усвојила Предлог закона о изменама и допунама Закона о поштанским услугама. Разлози за доношење овог акта, према образложењу Министарства су: усклађивање Закона са позитивним законодавством Европске уније, са актима Светског поштанског савеза и са

захтевима Светске трговинске организације.

Тачно је да постоје ПРЕПОРУКЕ Светског поштанског савеза, али је очигледно да се код нас све ради наопако. Наиме, Републичка агенција за поштанске услуге основана је чланом 65. Закона, као независно регулаторно тело. Агенција, којој је овим Законом, из-



међу осталих послова, поверено и доношење подзаконских аката, није почела са радом јер није изабран Савет Агенције. Непостојање подзаконских аката као инструмената за извршење овог Закона, довело је до правног вакуума и појаве великог броја поштанских оператора који неовлашћено оба-

вљају поштанске услуге. Међутим, уместо да је Савет Агенције коначно изабран и да је увео ред на тржишту поштанских услуга, па се тек онда разним предлозима евентуално поправио актуелни Закон, приступило се његовим изменама и допунама. Напомињемо да актуелној измени, осим јавне расправе, нису претходиле стручне анализе које би показале шта наведене измене значе за јавног поштанског оператора тј. Пошту и да ли је јавни поштански оператор у датим условима спреман за тржишну утакмицу са нелојалном конкуренцијом.

Главна измена тиче се смањења лимита по маси и цени за резервисане поштанске услуге и то са 350 грама на 100 грама, што практично значи да ће сада нелојална конкуренција моћи да обавља све поштанске услуге преко 100 грама у местима где има интерес тј. зараду, док јавном поштанском оператору и даље остаје обавеза пружања универзалне поштанске услуге на целој територији Републике.

Намеће се питање зашто се ради наопако и на штету државе и њених грађана. Могућа су два одговора, од којих је један незнање, а други интерес. Нама се чини да неко у државним органима, уместо да штити државни капитал и грађане, лобира и ради за рачун појединаца из такозваног приватног сектора. Зато очекујемо да се ускоро обелодани да постоји и поштанска мафија и да ће се специјално тужилаштво позабавити овом темом.

ОБЈАШЊЕЊЕ ПОСТУПКА УПИСА У ЕВИДЕНЦИЈУ ЗАПОСЛЕНИХ И БИВШИХ ЗАПОСЛЕНИХ КОЈИ ИМАЈУ ПРАВО НА БЕСПЛАТНЕ АКЦИЈЕ

На захтев Синдиката олакшан начин пријаве

Јавни позив за упис бесплатних акција Агенција за приватизацију објавила је 25. јануара, а пријављивање ће трајати од 28. јануара до 31. јула ове године. Садашњи и бивши запослени нашег предузећа пријављиваће се лично, у филијалама Националне службе за запошљавање (НСЗ).

Синдикат ПТТ Србије и Конфедерација слободних синдиката у преговорима са представницима Министарства економије и регионалног развоја захтевали су да се олакша поступак пријаве за запослене и бивше запослене. Договорено је да се са списка неопходне документације изузме потврда о пребивалишту, а фотокопија радне књижице неће морати да се оверава у општини како је то Уредбом о поступку евиденције прописано, већ ће запослени оверу обављати у матичном предузећу, а пензионери у Фонду за пензијско и инвалидско осигурање.

За потребе пријављивања запослених и бивших запослених Национална служба за запошљавање

организовала је радно време од 14 до 19 часова.

Приликом пријаве неопходно је поднети следећу документацију:

1. фотокопију личне карте и личну карту на увид;
2. уверење о држављанству;
3. фотокопију радне књижице оверену у предузећу (за запослене), фотокопију радне књижице оверену у Фонду ПИО (за пензионере);
4. потврду о оствареном радном стажу на јединственом обрасцу НСЗ;
5. картицу са бројем динарског текућег рачуна.

Први су на реду за пријављивање радници НИС-а и Јата (од 28. јануара до 31. марта), затим Телекома, ПТТ-а и Аеродрома „Никола Тесла“ (од 31. марта до 31. маја) и на крају, од 31. маја до 31. јула, радници „Галенике“ и ЕПС-а.

Све информације о подели бесплатних акција запослени и бивши запослени могу да добију бесплатним позивом на број Инфо центра 0800 100 400.

СИГУРНОСНИ КОФЕРИ ОЧИГЛЕДНО НИСУ ДОВОЉАН РАЗЛОГ ДА ОДВРАТЕ ПЉАЧКАШЕ

Запослени траже већи степен безбедности

У среду, 26. марта, у близини Поште 22 на Коњарнику, опљачкано је возило Поште и том приликом је, у коферима за транспорт новца, однето преко 21 милион динара. Био је то повод да се настави разговор са седнице Главног одбора о степену и стању безбедности у ПТТ-у.

Запослени који раде на транспорту „кофера“ обратили су се Синдикату ПТТ Србије са захтевом да се са надлежнима организује састанак и расправе сви проблеми везани за посао који обављају. Истог дана, Извршни одбор Синдиката се састао са **Жељком Гаговићем**, директором Дирекције за поштанску мрежу и са представницима возача и пратника и том приликом су изнети сви проблеми и договорени даљи кораци у циљу њиховог решавања.



Безбедности и људи и новца

Представници запослених су, пре свега, потенцирали безбедност људи, јер, како кажу, сада је у коферима обезбеђен само новац. Са друге стране, возачи и пратници су потпуно незаштићени и под константним су притиском и стресом. Укинута је оружана пратња новца, радници нису обуче-

ни нити опремљени за посао, што представља додатну опасност. Покретно је питање концепта транспорта новца јер је очигледно да постојећи систем носи са собом одређени степен ризика, па запослени због тога траже да више не транспортују новац или да то раде заштићени, обучени и адекватно плаћени.

Синдикат ПТТ Србије се већ дуже време бави овом проблематиком. На наш захтев започето је са

обезбеђивањем јединица поштанске мреже камерама, а константно се разговара и преговара о најбољем решењу за транспорт новца.

Како би избегло трагичне догађаје, руководство наше компаније се определило да оружје замени технологијом, па су тако и уведени фамозни кофери. Видимо, међутим, да ни то не представља довољан фактор одвраћања потенцијалним нападачима. Захтевали смо од пословодства да у средствима јавног информисања објаве податак да је новац који се транспортује за потребе Поште осигуран од крађе и да га је практично немогуће неопштећеног извадити насилно из кофера, али нам је сугерисано да то треба да буде тајна.

Свесни смо да се бавимо ризичним послом, поште морају имати довољно готовине да би радиле, али је такође очигледно да постоји још много простора да се безбедност наших радника подигне на виши ниво.

Директор Гаговић је обећао своју подршку и помоћ и најавио иницијативу ка Сектору за управљање ризиком, да се и они додатно ангажују како би резултати били видљиви што пре.

На крају састанка постигнут је договор да се што пре дају конкретни предлози који би помогли да се питање безбедности наших радника реши на прави начин.

Радна група састављена од представника синдиката и представника запослених – возача и пратника на транспорту новца, одржала је састанак поводом догађаја од 26. 3. 2008. године (напада на службено возило) и том приликом је закључено да се пословодству упути следећи захтев:

Да возачи и пратиоци не врше транспорт новца због реалне опасности угрожавања безбедности и здравља, као и због техничке и стручне неспособљености;

Радна група ПРЕДЛАЖЕ, свесна да се проблем не може решити преко ноћи, да се у прелазном периоду (најкасније у року од три месеца), предузму следеће мере:

1. Повећање мера безбедности, укључујући обавезно праћење возила и сигурносних кофера GPS системом (рок, одмах);
2. Подизање степена сигурности на виши ниво, што подразумева сарадњу Сектора за упра-

вљање ризиком и МУП-а Републике Србије (рок-одмах);

3. Периодичне консултације (на сваких 15 дана) петочлане делегације коју ће чинити председници синдиката који делују у Предузећу и представници запослених – возача и пратника, са извршним директором ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“ у вези са решавањем претходног захтева;

4. Сви запослени који у прелазном периоду буду обављали послове транспорта новца треба да буду адекватно стимулирани сразмерно раду, а сходно Одлуци о промени зарада број 489, од 3. 1. 2008. године (тачка 2. став 2).

Уколико се у предложеном року не реши овај проблем, синдикати и запослени биће принуђени да предузму све мере које им стоје на располагању у складу са Законом.

РАЗГОВОРИ О СТАЊУ У ОСНОВНОЈ ДЕЛАТНОСТИ ПОШТЕ СРБИЈЕ

Велико незадовољство међу поштоношама

Причу о тешком положају наших достављача, коју је на седници Главног одбора започео **Стево Салапура**, наставиле су његове колеге из већих поштанских центара на састанку са технолозима Дирекције за поштанску мрежу, а уз логистичку подршку и у организацији Извршног одбора Синдиката ПТТ Србије.

Препознати су идентични проблеми у свим срединама, а то су, пре свега, мањак достављача, повећан обим посла, лоша рејонизација, годишњи одмори, униформе...

Мањак извршилаца

Проблем број један, према речима поштара, свакако је све тежа поштанска торба, односно све већи обим посла који се обавља са све мањим бројем људи. Пројектом рејонизације било је предвиђено растеређивање поштара, а технолози су, у већини случајева, констатовали да је неопходно смањење рејона, односно повећање броја извршилаца. У пракси се, међутим, дешава нешто сасвим друго.

Нису ретки случајеви да је смањен број извршилаца, односно повећан број рејона. Истакнут је и проблем који се јавља као последица оваквог стања, а то је лош квалитет доставе. Константно се пробијају рокови уручења пошиљака, толерише се неизношење рејона, а и војници се користе као поштари, што је све заједно у најмању руку кршење прописа. Према речима представника поштоноша, све је већи број рекламација корисника, што је такође последица лоше организације и недостатка радне снаге.

Али, ни то није све. Због већ поманутог проблема преоптерећености, достаљачи не могу да користе годишње одморе, гомилају им се слободни дани које такође не могу да користе јер немају замене. Још једна последица оваквог начина рада су и све чешћа боловања која су, како смо чули, такође последица преоптерећења.



Прејознати су идентични проблеми

Рејонизација

Циљ рејонизације свакако је био рационализација рада и уједначавање оптерећености рејона, али у пракси није свуда тако. На основу података статистике из РЈ Земун, види се да се продуктивност рејона креће од 68,95 до 177 процената, што довољно говори да су критеријуми који су коришћени приликом креирања нових рејона били погрешно постављени или нису били доследно испраћени. Ови проблеми су посебно изражени у густо насељеним подручјима, где је све више корисника, јер се свакога дана отварају нова предузећа и банке, а тренутно се за потребе три мобилна оператера носи више рачуна него за фиксну телефонију. Дакле, привреда напредује, развија се и све је више корисника и посла, а поштара је, на жалост, све мање.

Посебну пажњу и полемику изазвао је захтев достављача да се рејонизација уреди по уличној а не по блоковској подели рејона. Они сматрају да би то помогло и њима и радницима који раде припрему и тврде да блоковска подела рејона не може да заживи пре изградње ГПЦ-а и пуштања у рад машине за сортирање.

Униформе

У мору проблема које су износили, поштари су се осврнули и на униформе,

дефинитивно једну од највећих срамота Предузећа. Синдикат је о томе много причао, захтевао, упозоравао, али униформи нема. „Идемо улицом поцепани и одрпани, а често нам се деси да корисник неће да нам отвори капију или врата када нас види, јер не може да верује да поштар може да изгледа тако бедно“, истакли су овом приликом радници РЈ „Београд-центар“. Они су негодовали и због неспровођења идеје о масовнијем увођењу депоа, нагласивши да би им било много лакше када би се возилима материјал развозио по рејонима до депоа, али, оценили су, „изгледа да пара има само за луксузна возила“.

Тешко је било слушати у каквом је стању наша основна делатност и колико се у тај сегмент пословања Предузећа мало улагало. Због тога Синдикат ПТТ Србије сматра да је евидентирање свих проблема и прикупљање информација из прве руке, од самих достављача, добар почетак и да ће, сасвим сигурно, сви изнети проблеми бити приоритети у даљем раду Синдиката.

После надлежних у Дирекцији за мрежу, са свим што смо чули упознаћемо и генералног директора и захтеваћемо да се што пре започне са конкретним корацима, којима ће се вратити достојанство поштарима и нашој делатности.

ИЗВЕШТАЈ О РАДУ ЧЛАНА УПРАВНОГ ОДБОРА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА
ПТТ САОБРАЋАЈА „СРБИЈА”

Ангажовати се на изради стратегије развоја Поште

Поштоване колегинице и колеге,

Користим прилику да Вас извештај о свом раду у протеклом периоду, неким својим размишљањима о тренутном стању у нашем предузећу и евентуално о томе којим путем ићи даље. Свестан чињенице да извештај о раду крије опасност понављања већ изреченог на седницама Главног одбора и регионалним скуповима, ипак ћу вас подсетити на најзначајније догађаје из претходног периода.

Сам почетак мог ангажовања у Управном одбору Јавног предузећа ПТТ саобраћаја „Србија” био је обележен уласком у велике кредитне обавезе Поште, око реткупа 29 одсто акција Телекома од италијанских партнера. Покушало се да се велики кредити покрију хипотекама на најзначајније објекте ПТТ-а, што је са собом носило опасност њиховог трајног отуђивања. Тај покушај смо успешно осујетили.

Подсетио бих вас на још једну изузетно значајну седницу УО, на којој је донета некоректна одлука о продаји нашег одмаралишта „Петко Миљевић” и када сам, као представник Синдиката ПТТ Србије остао усамљен у изјашњавању против. Слична ситуација се десила и приликом доношења одлуке Управног одбора о преносу оснивачких права РЈ „Угоститељство” и његове целокупне имовине на Владу Републике Србије. Тада је, на један крајње груб начин, одузета имовина (хотели, одмаралишта) коју су генерације поштанских радника стицале. Епилог ове погрешне

одлуке ће се десити приликом продаје ПД „ПТТ Угоститељство” по почетној цени скоро пет пута нижој од процењене.

Такође су од значаја седнице Управног одбора када се решавала судбина Мобтела. Држава се, у настојању да разреши тај велики проблем, послужила структуром



Славко Тојалов

ЈП ПТТ Србије, а да при том наша компанија није добила ништа зауврат, баш као ни запослени. Предвидевши такав развој догађаја, гласао сам против и после тога су за мене уследиле бројне непријатности.

У протеклом периоду сам присуствовао на преко педесет седница УО и бројним консултацијама. Као позитивна кретања желео бих да истакнем праксу исплате зараде из добити, која се, као последица нашег заједничког рада, сада усталила. Такође се интензивирало решавање стамбених потреба запослених, јер су издвојена знатна средства за ту намену.

Заједничком акцијом Синдиката ПТТ Србије и органа управљања у Предузећу, издвајана су средства за пројекат добровољног одласка, чиме се решавао потенцијални вишак запослених и очуван је социјални мир. Од значаја је и укидање бројних комерцијалних попушта, што је резултирало повећањем пословних прихода Предузећа.

Пуно ангажовања је такође било око усвајања годишњих извештаја, планова пословања Поште Србије, бројних ребаланса, збирних извештаја, спољне ревизије, о чему сам Вас извештавао кад год сам имао за то прилику.

О мом раду оцену треба да дате ви, чланови Главног одбора нашег синдиката, као и наше чланство, а ја бих прокоментарисао рад УО у целини. Свакако да нисам задовољан, јер се Управни одбор налази некако „на репу” дешавања. Често се користи флоскула „власт је власт”, да би прошле неке осетљиве одлуке. На представнике запослених у УО то не би смело да има утицаја. Сматрам да Управни одбор, као највиши орган управљања, треба да има активнију улогу у вођењу овако великог система као што је Пошта Србије.

Ову прилику бих искористио да вам предочим нека своја размишљања о даљем развојном путу наше компаније. Био бих веома сретан када би Синдикат ПТТ Србије приступио изради стратегије Поште, јер се осећа недостатак идеја на том пољу, што може потенцијално да носи опасност за све нас.

У најкраћим цртама, скренуо бих вашу пажњу на следеће чињенице:

– Један од највећих недостатака постојеће организације је висок ниво централизације предузећа, која као последицу има значајну неефикасност система. Ток радне снаге је нерационалан. Квалитетни кадрови из РЈ напуштају технолошки процес и одлазе у дирекције предузећа. Последица је да су нам дирекције предимензионисане, а радне јединице кадровски ослабљене. Осећа се потреба за обртањем тока радне снаге према основној делатности. Изазови новог времена нам намећу и развој кадрова спремних да дају одговоре на многа питања. Предузеће које обавља сталну обуку кадрова и улаже у њих једино и може да се развија и прилагођава новонасталој ситуацији на тржишту поштанских услуга. Нема подршке, осим декларативне, иницијативама за доношење нових квалитетних полова. Дуг је пут до реализације нових услуга. Такође се констатује низак проценат реализације инвестиција, што оставља последице на свеукупан развој Поште.

– Нова организација би била базирана на пословним процесима пружања квалитетне поштанске услуге, профитно оријентисана, уз јаку информатичку подршку. Да би свака организациона шема била применљива у пракси, треба успоставити механизме који ће интегрисати све делове и усмерити их ка остваривању успешног пословања предузећа. Пословодство се мора одрећи дела овлашћења и пренети их на ниже нивое одлучивања. Приликом децентрализације система треба узети у обзир све чиниоце специфичне за поједине организационе целине. Радне јединице би требало да имају самосталност у одређеним областима као што су вођење кадровске политике, унутрашња организација, расподела зарада, план инвестиција, управљање расходима, као и дели-

мично у домену ценовне политике (комерцијални попусти).

– Пословодство би требало да, у односу са државом, ради на даљем дефинисању односа са зависним предузећима (43 процента нашег пословног прихода потиче од Поштанске штедионице и Телекома). Енергично се треба залагати за поштовање Закона о поштанским услугама, а не да се он селективно примењује као до сада. Треба приступити изради стратегије Поште која би се базирала на оптималном коришћењу расположивих ресурса, подизању квалитета постојећих услуга, припреми Поште за тржишну утакмицу, либерализацију тржишта (очување лидерске позиције и агресивни наступ према великим корисницима), развој нових услуга.

Пословодство би се у организационом смислу бавило и гло-

балном политиком (стабилношћу система), технолошком унификацијом, односима са оснивачем, односима са другим поштанским управама, стратешким планирањем, стратешким инвестицијама, као и контролом технолошких процеса.

Дакле, треба напуштати стратегије прошлости, констатовати њихову неефикасност. И поред евидентних ризика, треба храбро искорачити унапред и учинити нешто добро и квалитетно за нас и наше породице. Ово осећање треба да нас инспирише у временима која долазе. Спреман сам да пуним капацитетом наставим да испуњавам своје обавезе из наших заједничких ставова усаглашених на седницама Главног одбора и да тиме сви заједно дамо свој максимални допринос.

Славко Топалов

IN MEMORIAM

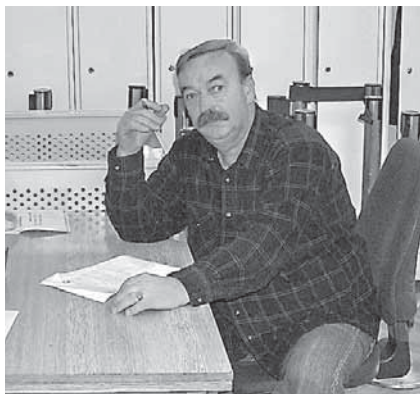
Иван Нешић

(1950–2008)

После кратке и тешке болести, 20. јануара је престало је да куца срце **Ивана Нешића**, шалтерског радника поште 18400 Прокупље и председника Синдикалне организације РЈ „Прокупље“ у два мандата.

Иван је рођен у Прокупљу где је завршио и гимназију и већ од 1976. године почео је да ради у ПТТ-у као шалтерски радник и на том месту га је и затекла смрт.

У Синдикату ПТТ Србије истицао се, у тешким годинама транзиције, активном борбом за побољшање стандарда запослених у Пошти, а немерљив је његов допринос и



у раду Фонда солидарности, где је био члан Управног одбора такође у два мандата.

У приватном животу био је активан рукометаш и капитен екипе „Топличанина“, а по завршетку спортске

каријере десет година је био савезни судија. Биће упамћен и као један од спортских радника који је 2000. обновио женски рукометни клуб у Прокупљу. Своје огромно спортско искуство са рукометних терена несебично је преносио и на колеге из Поште.

Иванов одлазак најтеже је пао његовој породици – ћерки Данијели, сину Дејану и супрузи Надици.

Све о акцијама и акционарству

С обзиром на то да има много питања и нејасноћа код наших чланова око стицање права на бесплатне акције и у вези са акционарством уопште, покушаћемо да и на овај начин свима приближимо ову тему којом ћемо се бавити у наредном периоду. Потрудили смо се да систематично обрадимо законски основ стицања права на бесплатне акције, објаснимо основне појмове и дамо одговоре на најчешће постављена питања.

ЗАКОНСКИ ОСНОВ

Као прво, треба истаћи да смо прве наговештаје права на акције добили 2005. године, након притисака и протеста КСС-а. Пре тога, по тада важећим законским решењима, ми нисмо имали право на поделу бесплатних акција и запослени у јавном сектору практично су били грађани другог реда. Тачније, важећи Закон о приватизацији који је донет 2001. (са изменама и допунама које су вршене 2003. и 2005. године) и којим се уређују услови и поступак приватизације, на истовестан начин допушта приватизацију и друштвеног и државног капитала, али посебни закони који се односе на сва јавна предузећа су прописивали значајна ограничења.

Након промена из 2005. године и признавања права на акције, покушали смо да, кроз иницијативу коју је у два наврата подржало милион грађана, предложимо наша решења и законе по којима би запослени засигурно добили највише, али и држава је имала своје интересе и наши законски предлози нису прошли у Скупштини Србије.

Конечно, од 1. јануара ове године, ступио је на снагу Закон о праву на бесплатне акције и новчану надокнаду коју грађани остварују у поступку приватизације којим су

посебно регулисана права запослених и бивших запослених у јавним предузећима.

Било је пуно недоумица и отворених питања која су пратила доношење овог закона. Синдикати свих јавних предузећа активно су учествовали у том процесу а, као што је познато, кренуло се од предлога Министарства за регионални развој, по коме су радници и бивши запослени у јавним предузећима поистовећени са грађанима Србије који до сада нису остварили право на бесплатне акције. То је практично значило да би, без обзира на радни стаж и допринос у изградњи инфраструктуре највиталнијег дела српске привреде, сви наши радници имали иста права као и остали грађани Србије.

Уследили су преговори, али и штрајкови упозорења, што је на крају резултирало прихватањем већине синдикалних захтева који нам омогућавају да добијемо најмање 200 евра по години стажа за све запослене и бивше запослене у јавним предузећима. За раднике Поште је такође битно што смо успели да наметнемо став да нам, без обзира на статусне промене и одвајање Телекома, припадају акције тог предузећа за све године радног стажа у ПТТ-у.

Одговорност синдикалног руководства је у поменутих преговорима било велика. Било је и оних који су нас критиковали, а да при том ништа никада нису урадили како би они које заступају добили барем нешто. Нису нам прихваћени сви захтеви, знамо да су многи очекивали више, али требало је донети одлуку, а рачуница је показала да Закон који је усвојен представља солидну основу и избалансирану меру између жеља и могућности. Све друго би довело до одлагања приватизације,

пада вредности акција јавних предузећа и неизвесности.

ПОЈМОВИ

Акције

Акције су хартије од вредности издате у серији које гласе на део основног капитала акционарског друштва. Постоје две основне врсте акција: обичне и преференцијалне (приоритетне или повлашћене). Обичне акције су елемент акцијског капитала и одражавају власничку позицију у предузећу. Оно што им даје висок степен атрактивности представља чињеница да својим власницима дају већи број права које други финансијски инструменти немају: право контроле, право на део добити а. д., право прече куповине, право на увид у основне пословне резултате а. д., право на активу у случају банкрутства, право на трансфер акција. Приоритетне акције одражавају део власништва над корпоративним власничким обликом предузећа, с тим што њихови власници обично не уживају право гласа. Заузврат, њиховим власницима се гарантује фиксна дивиденда и повлашћен третман у погледу њене исплате. Такође их карактерише и приоритет у погледу извршења обавеза у случају банкрутства или ликвидације а. д.

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

Бесплатне акције

Бесплатне акције су хартије од вредности које ће преко Акцијског фонда добити сви пунолетни грађани Србије који до сада нису добили акције у процесу приватизације. Бесплатне акције садрже збирни удео власништва у шест јавних предузећа – „Телеком Србије“, „НИС“, „ЈАТ“, „Гале-

ника“, „ЕПС“ и Аеродром, а грађани ће њима моћи да тргују на берзи.

Акционарско друштво

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

Упис акција

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

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

Ако има несклада између књиге акција и Централног регистра хартија од вредности, меродаван је упис у Централни регистар.

Дивиденда

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

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

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

Берза

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

Делатност берзе је:

- организовање јавне понуде хартија од вредности и повезивање понуде и тражње хартија од вредности;
- објављивање информације о понуди, тражњи и тржишној цени хартија од вредности и других података значајних за трговину хартијама од вредности;
- утврђивање и објављивање курсних листа хартија од вредности;
- обављање других послова у складу са законом.

Брокерско-дилерско друштво

Брокерско-дилерско друштво је правно лице организовано као акционарско друштво које делатносно обавља на организованом тржишту у складу са законом.

Брокерско-дилерско друштво може обављати следеће делатности:

- посредовање у куповини и продаји хартија од вредности и других финансијских инструмената и куповина и продаја тих инструмената у своје име, а за рачун налогодавца, односно у име и за рачун налогодавца (брокерски послови);
- куповина и продаја хартија од вредности и других финансијских инструмената у своје име и за свој рачун, ради остваривања разлике у цени (дилерски послови);
- обавезна куповина и продаја хартија од вредности и других финансијских инструмената у своје име и за свој рачун по

цени коју унапред објављује брокерско-дилерско друштво (послови маркет-мајкера);

- управљање хартијама од вредности и другим финансијским инструментима у име и за рачун налогодавца (послови портфолио менаџера);
- организовање издавања хартија од вредности и других финансијских инструмената без обавезе откупа непродатих хартија од вредности, односно организовање укључивања хартија од вредности на организовано тржиште (послови агента емисије);
- организовање издавања хартија од вредности и других финансијских инструмената са обавезом њиховог откупа од издаваоца ради даље продаје, или са обавезом откупа од издаваоца непродатих хартија од вредности (послови покровитеља емисије);
- пружање саветодавних услуга у вези с пословањем хартија од вредности и других финансијских инструмената (послови инвестиционог саветника).

Централни регистар хартија од вредности

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

Претежна делатност Централног регистра је клиринг и салдирање обавеза и потраживања у хартијама од вредности и новцу насталих на основу закључених послова са хартијама од вредности.

НАЈЧЕШЋА ПИТАЊА У ВЕЗИ СА ПРАВОМ НА ЕВИДЕНТИРАЊЕ ЗА БЕСПЛАТНЕ АКЦИЈЕ ЈАВНИХ ПРЕДУЗЕЋА

Нема уписа без матичног броја

1. Да ли радник јавног предузећа може да бира и да узме акције као грађанин ако му се још више исцртају (нпр. има 1-2 године стажа или мање)?

Радник може да бира да ли ће своје право остварити као грађанин или као запослени. Проста рачуница показује да би радници који имају мање од четири године радног стажа требало да добију више ако се пријаве као грађани (око 1000 евра) него као радници нпр. Поште (200 евра по години радног стажа).

2. Да ли ће радник који је радио у више јавних предузећа (од ових шест), добити акције само једног предузећа по сојцивеном избору?

Уколико поднесе пријаву, оствариће право у свим предузећима где је радио, сразмерно годинама радног стажа које је провео у сваком од тих предузећа.

3. Да ли радник може да се пријави без ЈМБГ, ако донесе потврду да је предао захтев за упис ЈМБГ?

Не, потребно је да запослени има ЈМБГ приликом пријаве.

4. Да ли запослени може телефоном или преко Интернет да провери да ли му је признато право на бесплатне акције?

Не, сваки грађанин ће добити потврду на адресу из личне карте.

5. Кома запослени може да се жали ако му није признато писмено обавештење?

Уколико писмено обавештење не стигне до 31. децембра 2008. године, потребно је да се запослени обрати Агенцији за приватизацију.

6. Да ли запослени може да користи жиро-рачун умесно текућег рачуна?

Грађани морају имати отворен текући динарски рачун у банци као физичка лица.

7. Да ли су акције наследне од претходних пријаве у јавним предузећима? Да ли је још у претходним пријавама, добијања обавештења о признању права, завршетка пријављивања, објављивања шендера, или у претходним ИП акцијама на берзи?

Да. Ако је лице преминуло по подношењу пријаве за упис грађана, његове акције су наследиве.

8. У ком претходном се узима пресека радног стажа у јавним предузећима? Да ли је још у претходним пријавама, добијања обавештења о признању права, завршетка пријављивања, објављивања шендера, или у претходним ИП акцијама на берзи?

Као датум пресека узима се дан издавања потврде о оствареним годинама радног стажа у предузећу.

9. Да ли радни стаж остварен ван јавног предузећа „пророга“ (не рачуна се у стаж за акције)?

Бесплатне акције запослени стичу само за пуне године радног стажа проведене у предузећу у коме стичу акције.

10. Да ли двојно држављанство утиче и како утиче на право на акције?

Не утиче.

11. Да ли се само лично преузме акције од друштвених предузећа (УЗ ПОТПИС) смањују добијеним акцијама? А у случају?

Све акције које је грађанин уписао без накнаде, у друштвеним предузећима у складу са ранијим прописима, без обзира да ли су му лично уручене или не, сматрају се добијеним акцијама. У том смислу, грађанин који је стекао овакве ак-

ције не може да оствари то право по овом закону.

12. Где и како запослени могу да провере да ли су на списку радника који су добили акције?

У књизи акционара предузећа у коме су уписали акције или преко брокера у Централном регистру, ако предузеће не води књигу акционара.

13. Шта да ради запослени ако је погрешно уписан да је добио акције?

Упис акција у Централни регистар ХОВ обавља се по захтеву предузећа у коме запослени има уписане акције. Зато је потребно да се обрати свом предузећу.

14. Када запослени стиче право расцртавања акцијама (њихова евидентна продаја или поклањање)?

Чим се акције упишу у Централни регистар на име запосленог, а то ће се десити најкасније шест месеци од момента приватизације предузећа.

15. Да ли ће запослени добити акције после сваке од шест приватизација, или све акције одједном, на крају?

Акције ће се добити сукцесивно, у року од шест месеци од окончања приватизације сваког од предвиђених шест предузећа.

16. Да ли је запослени обавезан да плаћа неку накнаду, порез или сл. на добијене акције?

Не, све до 31. децембра 2011. године, а после тог рока да.

17. Да ли акције гласе на доносиоца?

Акције гласе на име и уписане су у електронској бази Централног регистра хартија од вредности, и не издају се у папирном облику.

ПРЕДУЗЕЋЕ ВИШЕ НЕ УПЛАЋУЈЕ НОВАЦ ЗА ДОДАТНО ПЕНЗИЈСКО ОСИГУРАЊЕ

Новац запосленима на руке

Почетком године дошло је до промена када је уплаћивање за додатно пензијско осигурање у питању. Новац који је свакога месеца Предузеће пребацивало на личне рачуне запослених у добровољним пензијским фондовима (3000 динара месечно), сада се, у облику регреса, уплаћује на текуће рачуне запослених. Сваки радник Поште може да се определи како ће утрошити та средства и хоће ли наставити са уплатама како би у старости могао да рачуна на додатни извор прихода.

Информација коју смо тим поводом добили од пословодства гласи да у Програму пословања Јавног предузећа ПТТ саобраћаја „Србија“ за 2008. годину, на који сагласност даје Влада Србије, нису предвиђена средства за уплату добровољног пензијског доприноса за запослене у Предузећу, те да више нема могућности да се настави са уплатама добровољног пензијског доприноса за запослене на досадашњи начин.

Због тога је Предузеће сдруштвама за управљање добровољним пензијским фондовима раскинуло уговор о уплати пензијских доприноса, с тим да је последња уплата доприноса по наведеним уговорима извршена у јануару 2008. за децембар 2007. године. Индивидуални уговори које су запослени закључили са друштвима за управљање добровољним пензијским фондовима овим се не раскидају и запослени имају могућност да наставе да уплаћују допринос, или да под условима из уговора располажу акумулираним средствима.

Програмом пословања Предузећа за 2008. годину предвиђено је повећање нето месечне зараде у овој години и то линеарно за све запослене у износу од 3.000,00 динара, па запослени имају две могућности. Прва је да на основу својих индивидуалних уговора са друштвима за управљање добровољним пензијским фондовима наставе са уплатама добровољног пензијског доприноса и

то тако што ће, на основу потписане и оверене административне забране на део зараде којом ће запослени определити износ месечног доприноса, Предузеће обављати уплату доприноса обуставом из зараде. Друга могућност је да наведени новчани износ који ће примити кроз зараду, запослени задрже и користе по својој вољи.

Посебно напомињемо да се порез на пензијски допринос у добровољни пензијски фонд не плаћа само у случају када Предузеће обавља уплату обустављањем из зараде запосленог административном забра-

тивне забране на новчани износ који лично определе достављаће га на оверу надлежној служби за економске послове организационог дела Предузећа у коме раде.

Синдикат ПТТ Србије, као покретач иницијативе за увођење додатног пензијског осигурања, сматра да је то био изузетно добар пројекат. Треба међутим истаћи да постоје и проблеми у функционисању читавог система и да доприноси који се приписују акумулираним средствима нису на нивоу који смо очекивали. Како смо сазнали, разлози за тако нешто су пре свега поли-

Кретање вредности инвестиционих јединица добровољних пензијских фондова

Датум	Garant	Raiffeisen	Delta-Generali	DDOR	Dunav	NLB	Triglav
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
01.11.2007.	1154.34	1125.48	1190.23	1073.05	1001.79	991.69	979.02
15.11.2007.	1163.00	1125.08	1190.74	1081.86	1007.33	994.12	983.43
23.11.2007.	1147.92	1123.01	1161.60	1070.12	998.96	969.91	988.63
05.12.2007.	1150.53	1149.94	1162.48	1068.67	1004.40	975.38	993.42
25.01.2008.	1145.39	1191.97	1152.94	1063.40	1004.68	976.26	1027.80
22.02.2008.	1147.49	1203.13	1154.60	1063.80	1009.08	977.69	1029.24
26.03.2008.	1118.49	1178.23	1105.47	1013.54	992.08	955.48	1013.56

ном до износа од 3.000,00 динара као и да ова пореска олакшица не важи у случају када запослени лично, мимо Предузећа, обавља уплату пензијског доприноса.

На пример, запосленог који се определи да уплаћује пензијски допринос у добровољни пензијски фонд преко административне забране у висини од 3000,00 динара, та уплата ће га коштати 2640,00 динара, а 360 динара (порез на доходак грађана) се враћа и исплаћује кроз зараду.

Друштва за управљање добровољним пензијским фондовима су преузела обавезу да својим члановима доставе предлог административне забране у три примерка на њихову кућну адресу, а запослени који се определе да наставе са уплатама доприноса потписане администра-

тичко-економске природе. Наиме, економске прилике, а пре свега кретања индекса Београдске берзе и вредности акција на њој, нису били повољни и то због политичне нестабилности у земљи. То је, према речима менаџера друштава за управљање пензијским фондовима, пресудно утицало на добит од уложених средстава.

Међутим, и поред ових чињеница, сматрамо да треба наставити са уплатама јер је то, пре свега, инвестирање на дуге стазе. Реформа пензијског система је неминовна, тако да ће свака штедња за пензионерске дане бити више него корисна.

Наставићемо да пратимо ову тему и да вас обавештавамо о свим новинама и кретањима, како би право време могли да реагујете и будете ваљано информисани.

Ваљало би „преломити“

Пише: Благоје Свркота



Између два броја ПОШТАРА, ево, десила нам се Нова година и по грегоријанском и по јулијанском и по свим другим календарима, као и старт кинеске – у знаку пацова. То се различито тумачи, с обзиром на то како га човек доживљава. Но, Олимпијске игре у Пекингу се вртоглаво приближавају.

Патријарх Павле је у Божићној посланици истакао болно питање Косова и Метохије и јасан став светог архијерејског Сабора СПЦ према коме „нико нема право да државно-правни статус јужне српске покрајине мења једнострано, без сагласности свих народа који у Србији живе, па дакле и српског народа“, а још мање уз претњу силом.

Пошто се тамо не боје ни Божић ни људских закона, иза њих стоји сила великих сила, прогласили су на нашем имању своју државу и за то силно богатство награђени су њеним признавањем. Ваљда ће та љубав са менторима потрајати док не исцрпе корист од великог блага – угља, руде и других драгоцености, а све по картама Саса, старих рудара из доба Милутина Немањића.

У нашој Компанији на сцену је ступио нови генерални директор, дипл. инж. Горан Ћирић, са новим тимом и новим Управним одбором који води уважени проф. др Драгослав Шумарац.

Свакако – очекујемо боље дане. У том смеру зраче и следеће речи новог генералног директора: „План је да се појавимо у свакој радној јединици и да у наредном периоду посетимо сваки шалтер, као и да чујемо идеје што већег броја људи који, пре свега, имају добар однос према предузећу у коме раде. Дакле, то није само технолошки и одговоран однос већ и емотивни, и мислим да је то један од главних квалитета нашег система.

Пошта је прошле године остварила позитиван финансијски резултат, односно нето добит од 4,1 милијарде динара. Просечна зарада са исплаћеном добити износила је 32.904,00 и била је реално већа за 10,9 одсто. Пројектована нето добит за 2008. је 1,8 милијарди динара, а прво одобрено повећање

плата доносило је само шест посто кумулативно.

Износ који ће запослени примити из прошлогodiшње добити биће приближан оном што смо добили у два наврата 2007. И опет ћемо тако – у два наврата. Бар да смо изједначени са Телекомом, у коме ће опет добити знатно више (1,5 бруто плату), а више су им и зараде. Како ли само добро звуче речи са седнице Управног одбора да је пред Поштом редефинисање односа према Телекому и Поштанској штедионици!

У децембру смо имали 15.591 радника, а у следећем децембру било би нас за 1,3 одсто више – односно 15.794. У Синдикату ПТТ Србије, како објављујемо на нашем сајту, имамо 9.899 чланова.

Слика о Пошти скочила је на вредности изванредним односом према грађанима који уписују бесплатне акције. Око 4,5 милиона људи ће посетити наше шалтере, па имиџ шалтерских радника и квалитет менаџерског приступа добијају на значају.

Од ове ће године свих 1298 пошта бити у Постнету. Услуге ће бити доступне грађанима на 3357 шалтера и 3829 рејона широм Србије.

У 2008. години се планира борба против паралелне доставе мимо Закона о поштанским услугама, развијање профитабилних пројеката као што су Пост експрес и подизање квалитета услуга на шалтерима.

На преклопу две године 66 запослених добило је кључеве нових станова које могу откупити на 20 година, а у 2008. наше предузеће треба да прибави 100 нових станова за запослене у свим организационим деловима.

Нови Колективни уговор за ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“ потписан је у Влади Србије уз општу оцену да обезбеђује боље оквире за задовољење захтева ПТТ радника у решавању њиховог финансијског, социјалног и материјалног статуса. Важност му је до 2010. године.

Председник Синдиката ПТТ Србије Александар Павловић надахнуто је изјавио тим поводом да за синдикате и за запослене „овај акт јесте својеврсна Библија“ и да није било лако испунити

жеље све три стране, али да се велики уложени труд коначно исплатио.

У међувремену су одржане две већа садржајне седнице Главног одбора нашег Синдиката. Пошто је окончано колективно преговарање и борба за бесплатне акције, доминирале су теме о побољшању материјалног положаја запослених, о јачању Синдиката и промени Статута. Наравно, уз остале актуелне и хроничне послове.

Тајним изјашњавањем дато је поверење Александру Павловићу и Милораду Будимиру, (председницима Синдиката и Главног одбора) за даљи ангажман, а за члана Управног одбора ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“, међу више кандидата, изабран је поново Славко Топалов.

Управни одбор Фонда солидарности редовно се састаје и доноси одлуке о додели солидарне помоћи члановима нашег Синдиката, што наилази на велику подршку и одобравање.

Предузеће је престало са уплатама додатног пензијског осигурања. Новац се уплаћује на текуће рачуне запослених, па они за себе чине што им је најприхватљивије.

Непосредно након сецесионистичког чина косовских Албанаца, делегација пословодства и представника оба синдиката – проф. др Владета Петровић, Снежана Марковић и Александар Павловић – посетила је Косовско Поморавље и са директором РЈ Приштина Ранђелом Нојкићем на лицу места сагледала ситуацију у тим местима, угроженост наших колега и услове у којима раде. Како је забележио ПТТ ГЛАСНИК – „Запослени су одлучни да не дозволе шиптарским сепаратистима да преузму наше поште, институције које су један од стубова државности Србије на Космету.“

На текућој врућој траци, која обећава живот и наше стање ствари, нашли су се поново избори – не само редовни локални и покрајински, него и ванредни за републички парламент.

Велико несагласје.

Наши непријатељи трљају руке и шапућу, већ дуго, дуго: „Не дај Боже да се Срби сложе!“

Једном би ваљало и ту преломити.

ИСТОРИЈАТ ПРОСЛАВЕ ОСМОГ МАРТА

Борба за женска људска права

Осми март славимо редовно, али је тај дан с временом постао прилика за женске забаве, женска путовања, а за мушкарце – дан за поклањање цвећа и „пуштања женама да се мало ослободе“. Прогресивност и борба за женска људска права очигледно су се негде „загубиле“, па изгледа да су жене већ оствариле своја права и сада могу то да прослављају у једном дану у години.

Многа права су свакако обезбеђена, али је сигурно да још постоји потреба да се она унапређују и не може се осигурити да Осми март, као дан борбе за женска људска права, треба да постоји.

Осми март је дан када се обележава сећање на борбу за женска људска права или би тако барем требало да буде, а изгледа да смо сви заборавили суштину и право значење тог дана. Било како било, Осми март се код нас прославља на начин који нема баш пуно везе са изворним идејама. За синдикалне активисте је то свакако битан датум, јер су очекивања наших колегицица увек присутна.

Ове године 8. март је обележен на разне начине и то пре свега у зависности од могућности

и маштовитости синдикалних организација. Приметно је да дружења и излети све више уступају место новчаним честиткама, што још више девалвира читаву идеју обележавања тог дана. Нећемо критиковати, али ћемо подсетити на право значење Осмог марта и осврнућемо се на положај жена данас.

На Међународној конференцији жена социјалисткиња у Копенхагену 1910. године, на предлог Кларе Цеткин, одлучено је да се сваке године организује међународни дан жена као сећање на велике демонстрације које су одржале америчке жене 1909. године под паролом борбе за опште право гласа.

Међународни дан жена први пут је прослављен 1911. године у Немачкој, Аустрији, Данској и Швајцарској. Прослава се 1914. године претво-

рила у демонстрације поводом хапшења **Розе Луксембург**, истакнуте револуционарке која се отворено побунила против наоружања и империјалистичких ратова. У Србији је Дан жена први пут обележен у Београду, 1914. године.

Према званичним ставовима, жене у Србији су равноправне са му-

да ће њихова породилска одсуства они морати да плаћају. Колегинице са којима смо разговарали у први план истичу традиционализам, односно патријархални начин размислања, који је још увек доминантан у Србији, а на основу којег се жене третирају као нижа бића у односу на мушкарце.

Да би се поправио статус жена у Србији, када је реч о женама, осим промене начина мишљења неопходан је и знатно већи и бржи привредни развој, јер је економска независност један од основних предуслова који са собом носе слободу и равноправност.

Питали смо наше колегицице како је то данас бити жена и сазнали да су преоптерећене обавезама. Жена у породици најчешће прва

устаје, припрема доручак, помаже деци да се обуку, затим одлази на посао, одакле се враћа „натоварена“ кесама са намирницама да би припремила ручак. После тога, зна се – прање судова, усисавање, прање веша, пеглање. Одласци код фризера, козметичара или у шопинг су периодични и повремене.

Верујемо да жене могу све своје жеље да остваре уколико се буду повезале и заједно систематски деловале у циљу решавања свог положаја. Један од начина је јаче синдикално повезивање и деловање кроз женску секцију која постоји у оквиру Конфедерације слободних синдиката и од које се много очекује у будућности.



шкарцима. Међутим, када оне саме говоре о томе, ситуација је сасвим другачија. Многе сматрају да теже од мушкараца долазе до бољих послова, да су мање плаћене, у неким срединама често се одричу каријере због породичних обавеза. На кључним политичким функцијама готово да их и нема, а у Синдикату ПТТ Србије знатно је више активиста мушкараца.

Међутим, чињеница је да се положај жена у Србији поправио у протеклих неколико година, бар због тога што су о својим проблемима жене почеле отворено да причају.

Младе жене најтеже долазе до радног места, јер послодавци рачунају да ће се удати, родити децу и

ПРЕДЛОЗИ И СМЕРНИЦЕ ЗА ИЗРАДУ И ДОПУНУ СТАТУТА СИНДИКАТА ПТТ СРБИЈЕ

Следи јавна расправа

На основу мишљења и предлога синдикалних организација и чланова Органа и тела Синдиката ПТТ Србије, о изменама и допунама Статута Синдиката ПТТ Србије, Статутарни одбор Главном одбору доставља на разматрање и усвајање следеће предлоге и смернице за измену и допуну Статута.

У поглављу I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Додати нови члан који дефинише удруживање Синдиката ПТТ Србије у Конфедерацију слободних синдиката.

Образложење: Постоји потреба нормативног регулисања чињеничног стања с обзиром да смо на основу донетих одлука већ чланица КСС-а, и активно учествујемо у функционисању исте и измирујемо материјалне обавезе према синдикалној централни за сваког члана Синдиката ПТТ Србије.

У поглављу III СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА

Свака синдикална организација је дужна да на састанку Одбора СО усвоји Правила синдикалне организације која морају бити у складу са Статутом Синдиката ПТТ Србије и која морају бити достављена Статутарном одбору на верификацији.

Правилима синдикалне организације утврђују се:

- критеријуми за формирање синдикалних подружница, њихови задаци и начин деловања;
- начини за спровођење избора;
- начини одлучивања на састанцима;
- начини и делокруг рада Надзорног одбора синдикалне организације;
- и друга питања у складу са територијалним и технолошким специфичностима синдикалне организације.

У поглављу IV ОРГАНИ И ТЕЛА предлог је:

1. Да Извршни одбор буде преименован у орган Синдиката ПТТ Србије због оперативнијег рада и преузимања одговорности у смислу доноше-



Статутарни одбор: Усаглашени предлози новој Статути

ње одлука. Извршни одбор би био највиши орган између две седнице Главног одбора.

Да Извршни одбор чине председници регионалних скупштина, председник Синдиката ПТТ Србије по функцији и чланови Извршног одбора изабрани од стране председника Синдиката ПТТ Србије (као тим), бројчано у складу са важећим Колективним уговором.

Да чланови Извршног одбора (председници регионалних скупштина), изабрани од стране регионалних скупштина, одговарају истима, а чланови Извршног одбора изабрани од стране председника Синдиката ПТТ Србије, за свој рад одговарају њему.

Ако председнику Синдиката ПТТ Србије престане мандат, он такође престаје и члановима Извршног одбора које је он бирао, као тим.

2. Да Скупштина као највиши орган Синдиката ПТТ Србије, поред већ дефинисаних послова, врши избор председника и секретара Синдиката ПТТ Србије, као и да гласа о њиховом поверењу, најмање једном у две године.

3. Да Главни одбор и даље буде највиши орган између две скупштине Синдиката ПТТ Србије са контролном функцијом у односу на све друге органе и тела Синдиката ПТТ Србије.

4. Да се у организациону структуру Синдиката ПТТ Србије, као тело

Синдиката ПТТ Србије, уврсти Регионална скупштина.

5. Да Регионалну скупштину чине по функцији: председници синдикалних организација и изабрани чланови Скупштине Синдиката ПТТ Србије из синдикалних организација које чине ту Регионалну скупштину.

Регионална скупштина бира председника из својих редова на основу предлога Одбора синдикалних организација.

Председник Регионалне Скупштине је уједно и члан Извршног одбора Синдиката ПТТ Србије.

У поглављу V ИЗБОРНИ ПРИНЦИПИ предлаже се да:

1. Мандати у Синдикату ПТТ Србије трају четири године са могућношћу избора у највише два узастопна мандата.

Број узастопних мандата односи се и на члана Управног одбора Предузећа, као представника запослених из редова чланова Синдиката ПТТ Србије.

2. Мандати који су одредбама Статута дефинисани „по функцији” у органима и телима не рачунају се као изборни мандати.

Образложење: Тачка 2. је предложена због чињеничног стања да већини чланова органа и носиоцима функција у Синдикату ПТТ Србије ис-

тиче други мандат 2009. године која је уједно и изборна година.

У поглављу VI МАТЕРИЈАЛНО-ФИНАНСИЈСКО ПОЛОВАЊЕ предлаже се:

1. Да за спровођење својих активности синдикална организација задржи 80% прикупљених средстава чланарине, а 20% пренесе на текући рачун Синдиката ПТТ Србије.

Образложење: Због потребе финансирања Регионалне скупштине предлаже се измена досадашње пропорције, а такође из пренетих средстава треба финансирати Конфедерацију слободних синдиката.

ИНСТИТУТ – ОВЛАШЋЕЊА

За све чланове органа и тела, као и за носиоце функција обезбедити могућност замене путем овереног овлашћења.

Образложење: Овлашћење се осим за случај одсуства издаје и у случају немогућности присуствовања седницама – састанцима појединих органа, тела и комисија Синдиката ПТТ Србије, али и других органа, тела и комисија где Синдикат ПТТ Србије учествује у раду.

Овлашћење даје могућност несметаног функционисања Синдиката ПТТ Србије и треба га уградити у све чла-

нове Статута Синдиката ПТТ Србије где за то постоји потреба.

НАПОМЕНА: Напред предложене измене и допуне Статута Синдиката ПТТ Србије уградиле би се у Нацрт статута Синдиката ПТТ Србије који би ишао на јавну расправу.

По завршетку јавне расправе сачинио би се Предлог статута који би био разматран на Скупштини Синдиката ПТТ Србије.

Свим органима, телима и носиоцима функција започети мандати трају до наредних избора у Синдикату ПТТ Србије.

ПРЕДСЕДНИК СТАТУТАРНОГ ОДБОРА СИНДИКАТА ПТТ СРБИЈЕ
Косара Станковић, с. р.

ОТВОРЕНО ПИСМО ГЕНЕРАЛНОМ ДИРЕКТОРУ ЈП ПТТ САОБРАЋАЈА „СРБИЈА”

Шта то беше људска реч

Поштовани,

Потрудићу се да ово писмо буде што краће. Није, верујем, ни обичај да радници комуницирају са генералним директором, јер, нас је много, па кад би га свако, и за свашта питао...Али, мене су бес, срџба, инат и ко зна шта још натерали да Вам пишем...

Да пређем на ствар – има томе више од године...Млада, неискусна шефовица, а ми разноврсна...Зла времена, „хоћу сад и хоћу све”, а не може се, па нервозни, свакакви... Ја рачунам, треба да будемо људи. Једном приликом, шефовица каже – пређи на друго радно место. Ма, хоћу, кад ја нисам хтео, него, за то треба мало већа диплома од ове које имам, а има и људи који имају такве школе...Директор је рекао да си довољно стручан да радиш тај посао, каже она. Годи ми то, признајем, али то је и већа одговорност... и плата... Видећемо док прође нова година, одговара шефовица. Кад је тако, дај да се ради, бар ја знам шта је Нова година у пошти – 26 нових година је иза мене...Прође Нова година и још мало више, прође скоро цела година, вратише ме на старо радно место...Добро људи, шта би са парама, питам, та разлика није

нешто, десетак посто месечно, ал’ мени је много...Па где си досад био, што ниси одмах тражио решење, што се одмах ниси бунио, нема уназад ништа, одговарају. Директор је рекао да је то готова прича а и љут је! Он се љути због тога што тражим моје поштено зарађене паре – јел’ тако !!!???

Ја сам увек био и бићу ту где јесам и мислио сам да смо заједнички нашли решење...решење да се посао заврши, јер тако ме учили и у кући васпитавали. И нисам ја бунџија и некакав трибун, ја сам радник! Не знам колико сам добар, али знам да поштено радим. Кажу, немаш права да нас тужиш. Кога, бре, да тужим, па нисам ја тужибаб! Ту сам две трећине радног века, а ако Бог да, и пензију ћу овде да стекнем...

Него, да ја Вас питам: Јесмо ли ми (од генералног директора до поштоноше) једна иста екипа, један исти тим? Јесмо ли непоправљиво подељени на Вас и Нас? Шта је ово – систем „ко кога превари тај је ИН”? Као да сам тражио трособан стан у Кнез Михајловој!?! Кажу ми да су правне норме против мене. А шта је са моралним нормама? Негде сам прочитао да је право настало из обичајног

права. Па, некад је био обичај да једни другима изађемо у сусрет, да се људски договарамо. Јел’ треба да носимо сви у џепу Колективни уговор и млатарамо чланом тим и тим, тачком том и том, параграфом тим и тим??? И још ми кажу у стручним службама да могу и да одговарам због чињенице да сам радио на месту за које немам школску спрему, јер, „по решењу ти си овде, а у ствари био си тамо”! Не разумем, ја сам само хтео да учиним... Па, ништа, кад је тако, казните ме...све нека је по закону...да се зна ред...

PS. Каже изрека „док је овчица биће и вуне”...тако је то...И добро је то за нашу, поштанску организацију, јер уштедело се тридесетак хиљада динара, а штедише треба наградити. Кажу ми – све би било другачије да си одмах тражио решење и подсетише ме на један цртани филм: ...а све би било другачије да је Пера право отишао у полицију... Рекох им – мислио сам да смо нашли решење и нема шта да размисљам, јер и поред свега опет бих исто урадио. Без решења, јер верујем људима, а кад су људи у питању за све постоји решење.

Ђорђе Којадиновић
Изменична пошта Бгд 31 (ГПЦ Бгд 2)

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

Колективни уговор за Јавно предузеће ПТТ саобраћаја „Србија”

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

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

Члан 2.

Овај колективни уговор примењује се на све запослене код Послодавца.

Члан 3.

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

II. УГОВОР О РАДУ

1. Закључивање

Члан 4.

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

2. Садржина

Члан 5.

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

3. Измена уговорених услова рада

Члан 6.

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

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

Члан 7.

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

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

Замена изненадно одсутног запосленог, која траје дуже од 90 календарских дана у календарској години, не може се вршити без

сагласности запосленог који се упућује на замену.

Члан 8.

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

Члан 9.

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

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

4. Приправници

Члан 10.

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

Члан 11.

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

Приправнички стаж траје најдуже:

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

1. Распоред радног времена

Члан 12.

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

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

1. време потребно за припрему за рад;
2. време рада са корисницима услуга;
3. време по завршетку рада са корисницима услуга;
4. време потребно за обављање других активности, одређених уговором о раду.

Члан 13.

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

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

2. Скраћено радно време

Члан 14.

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

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

Члан 15.

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

Члан 16.

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

1. два часа и 30 минута недељно на пословима:

- 1.1 изградње и одржавања антенског система и кабловско дистрибутивне мреже,
- 1.2. ауто-лимара,
- 1.3. ауто лакирера,
- 1.4. обезбеђења транспорта новца и вредносних пошиљака,
- 1.5. ауто- бравара,
- 1.6. точиоца горива;
2. један час недељно на пословима:
 - 2.1. перача моторних возила,
 - 2.2. возача на размени сигурносних кофера,
 - 2.3. пратника на размени сигурносних кофера;
3. на другим пословима, у одговарајућем временском трајању, утврђеним на основу стручне анализе, у складу са законом.

3. Прековремени рад

Члан 17.

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

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

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

4. Прерасподела радног времена

Члан 18.

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

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

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

IV. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 19.

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

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

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

2. Годишњи одмор

Члан 20.

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

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

Члан 21.

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

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

1. који раде на пословима из члана 16. и члана 20. тачка 5. овог колективног уговора;
2. који имају најмање 25 година (жене), односно 30 (мушкарци) година стажа осигурања;
3. родитељи и инвалиди из члана 20. тачка 6. овог колективног уговора;

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

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

3. План коришћења годишњих одмора

Члан 22.

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

Решења о коришћењу годишњих одмора запослених, у складу са планом из става 1. 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) радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, Послодавац је у обавези да запосленом надокнади све стварне трошкове које запослени трпи услед измене.

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

Члан 24.

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

4. Плаћено одсуство

Члан 25.

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

1.	склапања брака	5 радних дана
2.	склапање брака детета	1 радни дан
3.	рођење 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.	санирање последица елементарне непогоде на објекту становања	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.	превентивне рехабилитације по путу Послодавца	до 5 радних дана
14.	полагања свечане заклетве (отац и мајка)	1 радни дан
15.	свако добровољног давања крви	2 радна дана
16.	завршавања личних и породичних послова	до 3 радна дана

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

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

Члан 26.

Плаћено одсуство са рада може се запосленом одобрити и ради:

1. упућивања на образовање, оспособљавање и стручно усавршавање, ако је то у интересу Послодавца, најдуже у трајању до шест месеци;
2. регулисања права из пензијског и инвалидског осигурања, 30 радних дана непосредно пре престанка радног односа;
3. учествовања на семинарима у земљи и иностранству, које организује синдикат, радно производним и спортским такмичењима код Послодавца, гране, делатности, која организује синдикат или Послодавац, на изложбама иновација и других видова стваралаштва од интереса за Послодавца и учествовања на спортским такмичењима од ширег друштвеног интереса.

Дужина трајања плаћеног одсуства из става 1. тачка 3. овога члана, утврђује се у зависности од дужине трајања радно производног, односно спортског такмичења, изложби иновација и других видова стваралаштва, на којима учествује запослени.

5. Неплаћено одсуство

Члан 27.

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

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

V. ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 28.

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

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

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

Члан 29.

Маса средстава за зараде запослених, утврђује се програмом пословања Послодавца, полазећи од елемената за одређивање зараде утврђених овим колективним уговором и финансијских резултата пословања Послодавца.

Члан 30.

Зарада се исплаћује запосленима два пута месечно:

1. до првог у месецу, аконтација зараде за претходни месец;
2. до 15-ог у месецу, коначан обрачун зараде за претходни месец.

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

Члан 31.

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

1. основне зараде;
2. дела зараде за радни учинак;
3. увећане зараде.

1.1.1. Основна зарада

Члан 32.

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

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

1. вредности радног часа у динарима;
2. коефицијента за сваки ниво посла у оквиру групе послова, утврђеног у зависности од сложености послова, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за рад на одређеним пословима;
3. просечног месечног фонда од 174 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
	05	2,340
	06	2,430
	07	2,850
	08	3,160
	09	3,205
09 Послови висококвалификованог радника	01	1,885
	02	2,035
	03	2,075
10 Оперативно-технолошки послови	01	2,110
	02	2,150
	03	1,995
	04	2,225
	05	2,340
11 Послови прераде поштанских пошиљака	01	1,730
	02	1,770
	03	1,845
	04	1,995
12 Референтски послови	01	2,110
	02	2,225
	03	2,340
	04	2,545
13 Високо стручни послови	01	2,565
	02	2,795
	03	3,090
	04	3,325
	05	3,400
	06	3,410
	07	3,775
14 Послови оперативно-тактичког руковођења	01	3,175
	02	3,630
	03	3,700
	04	3,705

Члан 33.

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

Члан 34.

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

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

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

Члан 35.

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

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

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

1.1.2. Радни учинак

Члан 36.

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

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

Члан 37.

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

Обим рада запосленог, утврђује се месечно на основу:

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

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

1. квалитета извршеног посла, у складу са одговарајућим прописима, технолошким упутствима, стандардима, стручном методологијом и издатим наложима;
2. сложености извршених послова;
3. стручности, креативности и иницијативе при извршавању послова;
4. одговорности у раду;
5. поштовања рокова одређених за извршавање послова;
6. рационалног ангажовања запослених, средстава рада, материјала и резервних делова;
7. сарадње са осталим учесницима у процесу рада;
8. тачности, односно броја грешака у односу на обим извршених послова, односно радних операција.

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

1.1.2.1. Зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху Послодавца

Члан 38.

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

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

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

Члан 39.

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

Члан 40.

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

1.1.4. Увећана зарада

Члан 41.

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

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

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

1.1.5. Зарада из добити

Члан 42.

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

Члан 43.

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

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

Члан 44.

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

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

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

2. Накнада зараде

Члан 45.

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

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

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

- (1) повредом на раду или професионалном болешћу,
- (2) у другим случајевима, када је то утврђено посебним прописима.

Члан 46.

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

1. породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета у складу са законом и то од почетка коришћења одсуства, ако прописима није другачије одређено;
2. добровољног давања ткива и органа;
3. неге болесног детета млађег од три године, од првог дана спречености за рад;
4. болести запосленог преко 30 дана;
5. одржавања трудноће преко 30 дана.

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

Члан 47.

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

- 1) за време одсуства са рада на дан државног и верског празника који је нерадни дан;
- 2) за дане коришћења годишњег одмора;
- 3) за дане коришћења плаћеног одсуства из чл. 25. и 26. овог колективног уговора;
- 4) за време трајања војне вежбе и одазивања на позив државног органа;
- 5) за време присуствовања седницама државних органа и организација, органа управе и локалне самоуправе и органа синдиката у својству члана;
- б) у другим случајевима, у складу са законским прописима.

Члан 48.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 80% просечне зараде, остварене у претходна три месеца за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног

државног органа или надлежног органа Послодавца, у складу са законом.

3. Накнада трошкова

3.1. Превоз на рад

Члан 49.

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

Члан 50.

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

Члан 51.

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

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

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

Члан 52.

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

Члан 53.

Запосленим који при вршењу доставе пошљака користи превозно средство Послодавца 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:

1. бицикл 3% цене литра моторног бензина;
2. мопед или мотоцикл 7% цене литра моторног бензина.

Запосленим који при вршењу доставе пошљака 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:

1. бицикл 3% цене литра моторног бензина;
2. 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.

3.2. Службени пут

3.2.1. Службени пут у земљи

Члан 55.

Под службеним путем у земљи подразумева се пут, који је на основу налога за службени пут извршио запослени у обављању послова у име и за рачун Послодавца, изван свог места рада, уколико је место у које путује запослени удаљено од места рада запосленог више од 50 km најкраћим путем.

3.2.1.1. Дневница

Члан 56.

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

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

После 15 дана проведених на службеном путу, запосленим 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 Послодавца.

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.

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

Члан 60.

Запосленим 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).

3.2.1.2. Трошкови преноћишта

Члан 61.

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

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

Трошкови за преноћиште исплаћују се по рачуну.

Члан 62.

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

3.2.1.3. Путни трошкови

Члан 63.

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

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

Члан 64.

Запосленим упућеним на службени пут, може се одобрити коришћење: службеног возила, воза, аутобуса и сопственог возила, а изузетно и авионоског превоза или коришћење спаваћих кола.

У налогу за службени пут, обавезно се назначавача 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.

3.2.1.4. Остали трошкови на службеном путу

Члан 66.

Поред дневнице, запосленим на службеном путу припада и накнада трошкова на име поштанских, телеграфских и телефонских услуга и других трошкова неопходних у извр-

шавању послова, које је запослени за време службеног пута учинио, ради обављања посла због којег је упућен на службени пут.

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

Члан 67.

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

Члан 68.

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

3.2.1.5. Налог за службени пут

Члан 69.

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

Члан 70.

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

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

3.2.2. Службени пут у иностранство

Члан 71.

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

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

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

Члан 72.

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

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

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

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

3.3. Рад на терену

Члан 73.

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

Члан 74.

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

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

Члан 75.

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

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

Члан 76.

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

3.4. Накнада за исхрану у току рада

Члан 77.

Запослени има право на накнаду трошкова за месечну исхрану у току рада (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.

3.5. Регрес за коришћење годишњег одмора

Члан 78.

Запослени има право на регрес за годишњи одмор у висини од 52.560,00 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 4.380,00 динара.

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

4. Друга примања

Члан 79.

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

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

Члан 80.

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

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

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

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

4.1. Одвојени живот од породице

Члан 81.

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

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

Члан 82.

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

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

4.2. Отпремнина при одласку у пензију

Члан 83.

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

4.3. Солидарна помоћ

Члан 84.

Солидарна помоћ се остварује из средстава Послодавца у следећим случајевима:

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

ци конзилијума лекара, који се не могу обавити у земљи – у висини трошкова по рачуну, у сарадњи синдиката и надлежне службе за социјалну заштиту;

4. хитне набавке ортопедских помагала за запосленог и члана уже породице запосленог, која се надокнађују на терет завода за здравствено осигурање – у висини цене ортопедских помагала по рачуну, уз обавезу запосленог да по добијању средстава од завода, иста уплати на рачун Послодавца;
5. смрти запосленог и чланова његове уже породице – помоћ у висини једне месечне зараде;
6. ублажавања последица елементарних непогода или ванредних догађаја на објекту становања, уколико штета коју је претрпео запослени износи најмање две месечне зараде – у висини највише до 10 месечних зарада, на основу извештаја и предлога комисије за утврђивање штете, образоване од стране генералног директора, у чијем саставу је и један представник репрезентативних синдиката;
7. солидарну помоћ за рођење детета у висини просечне месечне зараде код Послодавца, остварене у месецу рођења детета, с тим да право на помоћ има запослена мајка за свако рођено дете, а изузетно и отац детета, уколико мајка не ради код Послодавца,
8. превентивне рехабилитације запослених на основу стручне анализе надлежне службе за социјалну заштиту – у висини трошкова рехабилитације;
9. у другим случајевима на основу стручне експертизе надлежне службе за социјалну заштиту – у висини једне половине месечне зараде.

Под трошковима рехабилитације из тачке 8. овог члана подразумевају се угоститељске и медицинске услуге рехабилитационог центра, као и трошкови превоза запосленог упућеног на рехабилитацију (одлазак и повратак).

Члан 85.

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

1. у случају тежих болести, тежих повреда на раду и акутних оболења запосленог, као вид продуженог лечења (преломи, операциони захвати, теже повреде) – у висини 100% трошкова рехабилитације, по препоруци лекарске комисије у циљу превенције губитка радне способности, уколико се иста не обезбеђује на терет фонда социјалног осигурања;
2. у случају тежих болести члана уже породице запосленог, као вид продуженог лечења (преломи, операциони захвати, теже повреде) у висини 50% трошкова рехабилитације, по препоруци лекарске комисије, уколико се иста не обезбеђује на терет фонда социјалног осигурања.

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

Члан 86.

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

1. малигна обољења;
2. ТБЦ;
3. хередитарна и дегенеративна обољења нервно мишићног система;
4. тешки облици кардиоваскуларних и других обољења која захтевају хирушке захвате, трансплацију органа и ткива;
5. тешки облици стерилитета који захтевају сложене третмане који не падају на терет РЗЗО;
6. тежа неуропсихијатријска обољења са хоспиталним лечењем у здравственој установи.

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

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

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

4.4. Накнада погребних трошкова

Члан 87.

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а чланови уже породице у случају смрти запосленог, према приложеном рачуну, а највише до висине просечних трошкова у месту сахране.

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

Члан 88.

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

4.5. Јубиларна награда

Члан 89.

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

1. 10 година рада – пригодан поклон у висини до 10% месечне зараде;
2. 20 година рада – у висини једне и по месечне зараде;
3. 30 година рада – у висини две месечне зараде;
4. 35 година рада – у висини две и по месечне зараде.

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

Члан 90.

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

4.6. Новогодишњи поклони за децу

Члан 91.

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

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

VI. ДРУГА ПРАВА У ВЕЗИ СА РАДОМ

Члан 92.

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

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

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

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

Члан 93.

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

Члан 94.

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

1. ученицима основних школа у висини једне и по просечне месечне зараде;
2. ученицима средњих школа у висини две просечне месечне зараде;
3. студентима високошколских установа у висини две и по просечне месечне зараде.

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

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

VII. РАДНЕ ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 95.

Запослени имају обавезе:

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

2. да у извршавању задатака остварују стандардне резултате рада;
3. да у раду користе потребно знање и радне способности, неопходне за извршавање поверених задатака;
4. да се образују и усавршавају у складу са потребама процеса рада;
5. да се придржавају и спроводе прописане и наложене мере безбедности и заштите;
6. да се понашају на начин који им омогућава рад код Послодавца и који обезбеђује добре међуљудске и међунационалне односе;
7. да законито, одговорно и целисходно користе средства рада;
8. да рационално користе прописано радно време за рад и да не одсуствују са рада без решења надлежног руководиоца;
9. да одсуствовање са рада правдају одговарајућим документима;
10. да чувају пословну, службену и другу тајну утврђену законом и актом Послодавца;
11. да не одбијају извршавање радних задатака и налога надлежног руководиоца, без оправданог разлога;
12. да тачно евидентирају и приказују резултате рада;
13. и друге обавезе, утврђене уговором о раду, које одговарају њиховим знањима и способностима.

Члан 96.

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

Члан 97.

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

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

Члан 98.

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

1. непрописно, несавесно или неблаговремено извршавање радних обавеза;
2. незаконито, неодговорно или нецелисходно коришћење средстава рада;
3. проузроковање штете Предузећу у обиму који прелази висину три просечне зараде код Послодавца;
4. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом и актима Послодавца;
5. неоправдано изостајање са рада најмање пет радних дана у току године или неоправдано узастопно изостајање са рада најмање четири радна дана у току месеца;

6. одбијање извршавања радних задатака и налога надлежног руководиоца, без оправданог разлога;
7. нетачно евидентирање и приказивање резултата рада;
8. достављање јавне исправе приликом заснивања радног односа или у току радног односа, надлежној служби Послодавца, за коју се утврди да није веродостојна;
9. долажење више пута на рад у напитом стању, конзумирање алкохола или наркотичних средстава у току рада;
10. непредузимање или недовољно предузимање мера безбедности и заштита живота и здравља на раду од стране одговорног лица, услед чега је дошло до повреде запосленог;
11. непридржавање, односно неспровођење прописаних и наложених мера безбедности и заштите;
12. преправљање службених докумената у циљу прибављања материјалне користи;
13. непридржавање прописане технологије рада приликом извршавања радних обавеза, којом се наноси штета трећим лицима;
14. понашање на раду које је такво да може довести до поремећаја међуљудских и међунационалних односа;
15. неовлашћено потписивање примаоца на упутници, раздуживање са истом као са исплаћеном и задржавање упутничког износа за себе;
16. проузроковање благајничког мањка несавесним радом;
17. исплата неовлашћеном лицу или исплата уз задржавање исплаћеног новца за себе;
18. давање нетачних података од стране одговорних лица којима се запослени доводе у заблуду у погледу остваривања права из радног односа.

VIII. ОБРАЗОВАЊЕ, ОСПОСОБЉАВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 99.

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

1. школовања на средњим и високошколским установама;
2. преквалификације, доквалификације и полагања стручних испита;
3. усавршавања и специјализације;
4. образовања из области заштите на раду, заштите и безбедности;
5. семинара, обуке, курсева, саветовања и др.

Члан 100.

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

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

Међусобна права и обавезе између Послодавца и запосленог, кога је Послодавац упутио на образовање, оспособљавање и

стручно усавршавање, у складу са чланом 99. тачка 1. до 4. овог колективног уговора, уређују се посебним уговором.

IX. УТВРЂИВАЊЕ ОДГОВОРНОСТИ ЗА ШТЕТУ

Члан 101.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, учињену на раду или у вези са радом, покрене 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 покрене поступак за накнаду штете, место, начин и време извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету.

Решење о покретању поступка доставља се запосленом.

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

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

Члан 102.

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 Послодавцу несразмерне трошкове, висину настале штете утврђује служба код Послодавца, на основу процене о висини штете.

Члан 103.

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

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

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

Члан 104.

Ако запослени претрпи повреду или материјалну штету на раду или у вези са радом, за утврђивање штете примењује се одредба члана 103. овог колективног уговора.

X. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 105.

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

Члан 106.

При проглашењу вишка запослених, на основу члана 105. овог колективног уговора, у складу са критеријумима утврђеним Програмом решавања вишка запослених, обезбедиће се да првенствено престане радни однос запосленима:

1. који у календарској години испуњавају, или ће у наредне две године испунити један од услова за остваривање права на пензију;
2. који добровољно прихвате да им престане радни однос;
3. који имају краће време проведено у радном односу код Послодавца.

Члан 107.

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

1. првих десет година проведених у радном односу – 350 еура, у динарској противвредности, за сваку навршену годину стажа осигурања;
2. једанаест и више година проведених у радном односу – 330 еура, у динарској противвредности, за сваку навршену годину стажа осигурања.

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

Члан 108.

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

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

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

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

Члан 109.

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

XI. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**Члан 110.**

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

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

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

Члан 111.

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

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

1. организује и спроводи послове безбедности и здравља;
2. обезбеди запосленом рад на пословима, у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду;
3. предузме превентивне мере ради спречавања и отклањања ризика од повређивања и оштећења здравља запослених, у складу са прописаним поступком;
4. донесе, у писаном облику, акт о процени ризика за сва радна места и све послове, као и да исти измени у случају појаве сваке нове опасности или промене нивоа ризика у процесу рада;
5. актом, у писаној форми одреди једно или више лица за безбедност и здравље на раду;
6. изврши оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад;
7. запосленом на пословима са повећаним ризиком, пре почетка рада обезбеди претходни лекарски преглед, као и периодичне лекарске прегледе у току рада;
8. запослене осигура од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом;
9. обезбеди финансијска средства за организовање послова и споровођење мера безбедности и здравља на раду.

Члан 112.

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

Члан 113.

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

Члан 114.

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

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

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

Члан 115.

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

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

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

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

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

Члан 116.

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

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

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

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

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

Члан 117.

Запосленима, који због здравственог стања на основу решења надлежног органа не могу обављати послове за које су засно-

вали радни однос и на којима су радили до промене здравственог стања, омогућиће се обављање других одговарајућих послова, у складу са решењем према преосталој здравственој способности, ако прописима није другачије одређено.

Члан 118.

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

Члан 119.

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

1. буду обавештени о свим променама од битног утицаја на безбедност и здравље запослених;
2. примају примедбе запослених на примену прописа и спровођење мера безбедности и здравља на раду;
3. својом активностима подстичу остале запослене за рад на безбедан начин;
4. приступе свим местима рада, ради упознавања са условима рада.

XII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА КОД ПОСЛОДАВЦА

Члан 120.

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

Члан 121.

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

Члан 122.

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

Синдикати су дужни да Послодавцу доставе оверене спискове својих чланова.

Члан 123.

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

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

1. Пословни простор

Члан 124.

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

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

Послодавца, тако и у седишту синдикалних организација у радним јединицама.

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

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

2. Обављање стручно административних послова

Члан 125.

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

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

3. Ослобађање од редовних задатака

Члан 126.

За време трајања мандата:

1. председника и секретара репрезентативних синдиката;
2. највише по једног члана органа репрезентативних синдиката, изабраних на сваких 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 128. овог колективног уговора, на образложени предлог репрезентативних синдиката о потреби њиховог ангажовања у синдикату у редовном радном времену.

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

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

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

4. Регулисање односа са синдикатима

Члан 127.

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

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

Члан 128.

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

Члан 129.

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

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

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

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

Синдикални представник има право након престанка синдикалне функције да се врати на послове у месту 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 проведеном на функцији.

XIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 130.

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

Члан 131.

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

Члан 132.

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

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

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

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

Члан 133.

Овај колективни уговор закључује се на период до три године.

Важење овог колективног уговора може престати на начин утврђен законом.

Члан 134.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора, престаје да важи Колективни уговор за Јавно предузеће ПТТ саобраћаја „Србија“ („Службени гласник РС“, бр. 90/04, 102/05, 33/06 и 76/07).

Члан 135.

Овај колективни уговор, по објављивању у „Службеном гласнику Републике Србије“, ступа на снагу 1. јануара 2008. године.

Зорица Зец: Неки мисле да знају

Кад сѝе се и где зайослили?

У ПТТ Кикинда као шалтерски радник, 1979. године.

Шѝа не бисѝе радили?

Искрено се надам да никада нећу морати да урадим било шта што није у складу, пре свега, са мојим моралним осећањем.

Колико ѝросечно дневно сѝаваѝе?

Врло мало. Увек сам имала срећу да ми је требало мало сна да бих се вратила у нормалу, јер спавам брзо (ваљда зато што сам Зец) и чврсто (имам чисту савест) и увек се бојим да ће се нешто важно десити док ја спавам, а не бих желела да то пропустим.

Шѝа сѝе недавно сањали?

Сањам много, чак и будна сањам. Надам се да ме то никада неће проћи, јер живот јесте саткан од снова. На крају, ваљда, остане само – „Од тога се самом себи чудим нити сањам, ни да се пробудим“. А сад скоро сам сањала како као деца „крадемо“ комшијске трешње, па после цео дан нисам ништа јела да не бих покварила укус који ми је остао после сна.

Коју ѝословицу највише цениѝе?

„Неки мисле да знају, а неки знају да мисле!“ На жалост, првих је много више.

Који гео дана, седмице, месеца и ѝодине највише волиѝе?

Мало сам успоренија кад је тмурно. У суштини, све тренутке волим, а посебно кад је топло.

Где радије игеѝе – на море, ѝланину, језера, или у бање?

Радо идем свугде. Просто ми је жао места у којима нисам и нећу бити, а тако бих желела да видим што више. Но, када се враћам кући и када пређем Панчевачки мост, па ми пред очима пукне равница, срце ми другачије куца. Банаћанка сам ја!

Кад сѝе били на зимовању?

Не памтим, а увек себи обећавам. Стално има нешто прече.

Чеѝа се ѝлашиѝе?

Никога до Бога. Ужасавам се људске глупости и злобе.

Шѝа је ѝо синдикална борба?

Сизифовски посао – много рада, мало резултата. Човек има право да достојанствено живи, ради и умре. Чим мораш да се бориш, нешто је угрожено. Када је угрожено признање рада, а јесте, само синдикална борба може да му врати достојан-

ство. Синдикална борба није само сад и одмах, и не треба и не могу да је воде само они који су изабрани на одређену функцију.

Сви чланови морају да воде синдикалну борбу у својим доменама, али исто тако „функционери“ не смеју да забораве шта је њихов задатак и зашто су ту где јесу.

Шѝа је ѝо ѝоѝрошачка корѝа?

Мислена именица. Нити од ње можеш да се наједеш, нити да се опереш, а што је још горе – не можеш ни да је купиш. Свака част ономе ко је измислио. Велики је преварант!

Ко је за Вас синдикални лидер?

Честит човек који никада не ставља лично испред општег, који је одговоран према људима које представља, довољно паметан и вешт да види пре других, да уме да чује друге и да никад, никад, не заборавља зашто је ту. А, посебно, не сме никад да лаже.

Чију слику носиѝе у новчанику?

Биљанину и Гојкову, као и Астрину, Монину, Деину, Гарину, Малину и још деветоро њих. Биљана је моја кћерка, а Гојко један изузетан човек у моме животу. Све остало су наше куце.

Које новине чиѝаѝе?

Како кад.

Шѝа ѝлегаѝе на ѝелевизију?

Углавном циљано: добре филмове и образовни програм. Нисам оптерећена телевизијом, иако, кад сам у кући, он зврји непрестано.

Колико имаѝе ѝријаѝеља?

Довољно, што не значи да нема места за још неког. Што се тога тиче – јако сам срећна. Ја реч „Пријатељ“ пишем са великим П.

Какве сѝе нарави?

Експлозивна сам и не подносим неправду. У суштини сам, како каже наш народ, „Да ме на рану привијеш“, али сам „лажава“ и не умем да се фолирам. Нисам злопамтило.



Једна од лидерки нашег Синдиката је Зорица Зец, председница СО Кикинда и члан Извршног одбора Главног одбора. Задужена је за рад синдикалних организација Зрењанин, Суботица, Панчево и Кикинда. У претходном мандату била је секретар Синдиката ПТТ Србије.

Рођена је 24. априла 1957. у Иђошу, где је завршила Основну школу. Гимназију је похађала и матурирала је у Кикинди, а Правни факултет студирала је у Новом Саду. За кћерку Биљану каже да јој је највећи успех у животу.

Зорица Зец је управник поште у Мокрину, чувеном по многим знаменитим људима – Мики Антићу, Раши и Радовану Попову, Богдану Ибрајтеру и Милошу Чобанову-Чоки, као и по многим лепим догађањима – Светском првенству у туцању јајима и Гусанијади, као и по томе да је по броју становника Мокрин био највеће село у оној великој Југославији.

О чему не желиш никад да причаше?

Никада о ономе што ми је неко рекао у поверењу, а иначе – мислим да пуно причам. Зато људи ваљда и поседују ту способност – да би другима рекли шта мисле. Како да знам ако ми не кажеш!

Коме бисте желели да се извиниш?

Никоме. Кома је требало, већ сам се извинила. Мени то не пада тешко.

Шта је за Вас срећа?

То што се пробудим свако јутро је све довољан разлог за срећу, као и то што су око мене људи које волим и који ме воле.

Шта мислиш о модерном добу?

Свако доба је у одређеном периоду било модерно. Ово сада је модерно само за нас, који смо у њему.

Која нада држи човечанство?

Вера у љубав и живот. Жарко желим да је буде довољно.

Да ли човечанство брзо или споро напредује?

Технолошки брзо, људски недовољно.

Шта мислиш о транзицији?

Велика мука, мада мислим да може да се одвија и другачије.

Коју боју одеће најрадије носиш?

Црвену – на радост!

Који писца најрадије читаш?

Нећете имати довољно места. Много читам и врло често се износа враћам и прочитаним делима и писцима. Волим да прочитам и нова издања, али ако већ треба да се одредим за некога, онда би то били: Џејмс Џојс, Волт Витмен, као и руски класици, а посебно место има наш нобеловац Иво Андрић. Мислим да нико није тако у својим делима нашао суштину игре као што је то он, а игра је у сваком облику синоним за живот, само ако то умемо да препознамо. Изузетно уман писац, не само зато што је наш.

Који сликара највише цениш?

Задивљена сам пред свима, мада не разумем све. Десило ми се да добијем слику на поклон и да је окачим наопачке. Волим реалисте и импресионисте, њих разумем.

Шта мислиш о замкама животиња?

Цео живот је замка.

Знаш ли шта су секције?

Наравно. Са онима које знате – можете да се изборите. Изузетно су опасне оне непрепознатљиве, посебно за младе људе, али ни старији нису имуни на њих.

Која гроја је најгора?

Она којој подлегнете.

Којим спортом се бавиш?

Некада сам се активно бавила трчањем и рукометом. Сада је то углавном дуготрајна вожња бициклом или врло брзо ходање, али не зато што ја то хоћу, него моја Маја, која је сибирски хаски, то захтева. Ту нема хоћеш – нећеш!

Која писма најрадије пишеш?

Волим да пишем писма и пишем их људима које волим. Често их и не пошаљем, а често их и лично уручим. То радим кад ми недостају.

Коју песму најрадије певаш?

„Главо луда“!

Да ли су поштари омиљени људи?

Изузетно, а тако и треба да буде. Бар у малим срединама – они су просто чланови породице.

Да ли си гледао филм „Поштар“ са Кевином Косинером?

Не само тај. Хиљаду година сам заљубљена у њега. Он је мој идеал мушкарца, само није имао срећу да ме упозна. Његов промашај!

Шта је пресудније – љубав или интерес?

Увек љубав!

Дајте крајку дефиницију наше Пошће?

Тешко питање за некога ко је највећи део живота оставио у њој. Боже, чувај је! Поштари – боримо се за њу!

За крај кажи још нешто, шта још желиш.

Ни једно зло не траје довека. Човек може да буде огорчен зато што је повређен, али не сме да мрзи, јер мржња трује и раздире само онога који мрзи. Кад волите – стотруко се враћа!

Б. С.

ИЗРЕКЕ И ЦИТАТИ

– Не откривај сваком човеку своје срце.

(Т. Кемпински)



– Урадимо или умримо.

(Р. Бернс)



– Што не боли, то није живот; што не пролази, то није срећа.

(И. Андрић)



– Ко ћути, нека га не море бриге – човек остаје скривен испод језика.

(Гејтс)



– Стида се треба ослободити на време, док још можемо да радимо све оно чега се стидимо.

(Д. Раговић)

– Судбина меша карте – ми играмо.

(А. Шојенхауер)



– Онај ко не цени живот, није га ни заслужио.

(Р. Емерсон)



– Свет је позорница, али су улоге у комаду лоше подељене.

(Шекспир)



– Није ми жао што други краду моје идеје, него ми је жао што немају своје.

(Тесла)



– Не каже се случајно да онај ко није сигуран у своје памћење не би требало да се упушта у лагање.

(Монтењ)

О вечности и бескрајној светлости

Илинка Г. Вуковић, „ОНДА, ОНДЕ“, песме, ауторско издање, 2007.

Поетско трагање професорке књижевности и новинарке „ПТТ ГЛАСНИКА“ Илинке Г. Вуковић за тајнама живота и љубави и за срећом започело је добро избрушеном збирком „Ни прва ни последња“ (2004), настављеном одличном књигом „Изостављена реч“ (2005), да би она, ево, као најбоља плетилца, у књизи „ОНДА, ОНДЕ“ (2007) створила нове емотивне записе кроз метафорама богат, исконски чист и истински трајан одсјај снажне песничке речи.

Илинка Г. Вуковић показује изузетну песничку снагу, сажима лепоте и тајне живота, љубави, трајања и бола и васкрсава их у слободном развигорном стиху, као најбољи ткач. У изузетној „Зимзеленој шуми“, препуној снажне метафорике, „док грлимо коре тела“ исијава промишљање о неутуљеној теми пролазности, кад нас бездушна енергија ветра оставља без расада и без дарова и кад „с нашег хлада труну гнезда“. Али, њена музика о јаблану и јели, бору и смреки, храсту и брезе, дубоко урања у душу и шири мисао о вечности и бескрајној светлости. И о нади без престанка.

Њена „Љубав“, то је више него ода љубави, кад „нико не жали што је додирнут и што ће боловати дуго“, то је прави бисер, јер шта има лепше у тој огрлици среће од стања „кад се преплавиш милином“.

Онда у њеној „Ноћи“ „упалиће јасна светла / обасјаће тајне сунца“,



а у њеном „Запису“ „љубави претходи тишина“ и „лампioni у фењеру срца / трепере као слобода“. У песми „Жена“, она каже за најлепше биће на свету: „Стена је коју не руше силе / она је цвет мирисни, лековити / и плодносна пчела / Она је планета“.

Жена и код ње, као и код античке

Сапфо има изузетно, судбоносно место.

У „Лептиру“ песникиња сажима живот, искуство, трајање и у изреци најлепших метафора дира нас до бола:

*„Зацвили лейириу
Да ње не чују
Сузу њројушај ружо
Роса јушарња
Само је кај сирљења
Које се њрелива
У најуњеном врчу.
Колико њраје дан
Увели цвеије“.*

У циклусу поклоњеном љубави зраче „Онда, онде“, „Бројач“, „Глад“, „Добосар“, „Локвањ“, „Жеља“, „А мени како буде“, „Мисли“. У „Молби“ је склопљена читава ниска јаким осећаја који никога не могу да оставе равнодушним, она моли пресвету Мајку Марију да на трен васкрсне њену велику ЉУБАВ, „да видим како изгледа, здрава ли је / и кога воли овога дана“:

*„Обећавам да нећу
Бићи сирои, бићу боља
Разумећу њејова ѡрања
Да ја видим само“.*

Хеј, да га види само! Па има ли ишта лепше, ишта драже, ишта оданије од мисли, од осећаја и снажног доживљаја који иде на животну нит која није само хамлетовски искључива, није страдалничка, није очајнички интонирана, него је песнички молитвена и скрушена, пожртвовано смирена и подвижничка – да га види само. Какав ли је то само „запис да те волим“, какав ли је то само надахнути искорак у песми „Одлазак“, кад каже: „Лебдим на стакластим таласима / Бежим да ме не сустигне киша“. Најтананијом оданошћу зрачи песма „Опет“ и у изреченим метафорама сведочи како је моћан њен песнички израз.

Читава филозофија љубави, љубав је и код ње укупно веома снажан мотив, склапа се у њедрима збирке „Онда, онде“. Цвеће и опојни мириси такође се шире на све стране. Све цвета, али и вене, губи се у времену, поново васкрсава, зрачи надалеко и оставља последице заувек. Ој, животе! Како ли то само њене до бола искрене поруке звуче: „Тајне о теби одмарам / И смишљам нове стихове“, или „Можеш ли да обећаш / Да ћеш да ме чуваш / Од прегласних / И од заборава“.

Која ли то само музика извире из њеног пера, није ли то њен болеро, њен снажни лептиров лет у којем, са сваким стихом, стиже нови цвет, нови уздах или још боље – развија се и расте велика страст у песми „Ноћна фрајла“. Ту су дивна ружа, плавичасти ирис, мирисна перуника, жућкасти лимун са Крфа, нападно упадљиви шебој, опојни каранфил, нарцис, тулипан, љубичица „и још стотине

ВЕСНА СТАНОЈЕВИЋ, ШАЛТЕРСКИ РАДНИК У ЉИГУ,
БАВИ СЕ КЕРАМИЧАРСТВОМ

Откривање тајни

„Одвек сам желела да сликам. Била сам опчињена чаролијом да се на платну, цртежу, у глини, изрази и покаже тајна људске душе. Питала сам се



често како то уметнику успева. И чим сам могла да купим сликарски материјал, почела сам да трагам и откривам тајне. Нарочито су ме заокупљале појаве и стања као што су ноћи пуног месеца, бура на мору, олуја, ковитлаци природе и душе. Волела сам да радим портрете и успевало ми је”, прича **Весна Спасојевић**, шалтерски радник у пошти у Љигу, РЈ ПТТ Ваљево.

Ова жена која носи име римске богиње пролећа и буђења, већ 29 година ради у Пошти. Најпре је завршила средњу ПТТ школу у Београду, где је једно време радила у Служби информација 988 и онда се вратила у свој родни Љиг. И од тада је почела да слика и да бојама изражава своје емоције, тугу, срећу и све што ју је дотицало. Потом је стала, посветила се породици и занимању. Од пре неколико година је пронашла себе у керамици.

„Наше кћерке су почеле да студирају у Београду. Требало је да им омогућимо да уче и живе у другом граду. Бирајући шта бисмо могли да радимо, зарадимо, а при том и уживамо, определили смо се за керамику. Мукотрпно смо учили, читали, гледали како други раде и почели. Било је веома тешко, јер је за израду сувенира од керамике требало имати знања, веште руке, мате-

ријал, грнчарски точак, пећ. Уз кредит и још нека средства набавили смо све што је потребно за једну грнчарску радионицу. Сада смо већ познати и своје произво-

де излажемо на сајмовима, у галеријама. Истински уживамо док од глине израђујемо сувенире, вазе, опанчиће, лутке”, истиче Весна.

Она углавном израђује ситне керамичке посуде, оне што подсећају на нашу народну уметност, препознатљиве као српски сувенир. Осликане фигурине у бојама наших народних ношњи, богато украшене и ведре, затим опанци разних величина, украсне варјачице, шарене разнобојне суве тикве и др. Весна се држи наше народне традиције и жели да у керамици сачува наше обичаје, да сваки предмет подсети на некадашњи начин живота и рада у селу. Учествовала је и на првом сајму занатства и рукотворина, који је ПТТ организовао 2006. године. Добила је бројне похвале и признања.

Када оде у пензију обећава себи да ће имати више слободе и маште да се размахне и да у глини открива тајне природе и по мало своје душе. Весна Спасојевић каже да јој није потребно признање за стваралаштво, слава и реклама. Само тихи простор у који ће, уз помоћ супруга, умети да сакрије и покаже своје немире и радости, своје сумње и открића, свој богати унутрашњи свет, чије је слике одлагала до ових година, када је њима почела да усређује своју породицу и окружење.

И. Г. В.

врста баштенског биља” и – цео тај предивни букет у дубокој је вези са човеком из снова, у вези је са Њим. Песникиња ту зауставља оркестар, настаје велики уздах (не и велики лом) и оставља узаврели талог резигнираног осећања да све то не би довољно било „да те крај себе / окупана бираним уљима / задржи страсне једне ноћи / отмена ноћна фрајла у белом”.

Илинка у песми „Добар дан” развија лепу димензију песничке снаге и слаже дивне стилске фигуре док слави радост и срећна кличе: „Здраво да си осмеху / Довиђења немиру / Угостићу те музиком”. Светлост, јарка и топла, кад је „коло живота вечно” исијава из песама „Цветна недеља” и „Вече пред празник”. Кад пева „Јорговани плави таласају гране” јавља нам асоцијацију на чувену Долину јоргована и велику љубав Уроша Првог и Јелене Анжујске. Прича о породици, кроз слојевиту слику и са много љубави, зове се „Вече пред празник”. Песма је надахнута, лирски лепа, искрена, истински дубока:

*„Све је скромно шихо
Миром обирљено.
Наша маји над чесницом
Убегљиво шајће
Бој ће да ѿмојне”.*

У том циклусу су и изузетне песме, којим се збирка и завршава, посвећене Светом Сави („Са фреске моли за нас / Старе књиге као доказе чува”) и манастиру Велуће („Успећу се у Велуће / Ходајући без обуће”).

Хоћу да кажем и да потпишем да, заиста лепо, поетски зрело и емотивно, чисто звуче мелодије Илинкиних стихова и строфа, зналачки склопљених у 43 песме. Као доказ избрушених осећаја и тананих трептаја, изванредног дара и одличног песничког плетења међу јавом и међу сном.

Благоје Свркота



ЧЛАНСТВО ЗАПОСЛЕНИХ ПОШТЕ СРБИЈЕ У ДОБРОВОЉНОМ ПЕНЗИЈСКОМ ФОНДУ „ДУНАВ”

Није потребан нови уговор

Јавно предузеће ПТТ саобраћаја „Србија” је у мају 2007. постало обвезник уплате пензијског доприноса на основу Уговора о чланству, који су запослени закључили са Друштвом за управљање добровољним пензијским фондом „ДУНАВ”. Међутим, у јануару 2008, због недостатка средстава, послодавац је извршио последњу уплату доприноса за децембар 2007. године

Са престанком уплата послодавца није престало и чланство запослених у Добровољном пензијском фонду „ДУНАВ”, јер они и даље уживају сва права и обавезе. Стога, за наставак уплате пензијских доприноса из сопствених средстава није потребно да запослени закључују нови уговор, већ да уплате обављају преко уплатница или, што је за њих повољније, преко административне забране.

Разлог због ког предлагемо наставак уплата преко административне забране је мањи трошак у односу на уплату путем уплатнице. Наиме, пензијски допринос уплаћен путем административне забране (обустава и исплате из зараде запосленог) ослобођен је плаћања пореза на доходак грађана (12 одсто) за износе до 3.303,00 динара.

Да појаснимо – уколико се запослени одлучи за уплату пензијског доприноса у висини до 3.303 динара путем уплатнице, то га кошта 3.303 динара плус трошкови провизије банке или поште. Уколико се, пак, пензијски допринос плаћа преко административне забране, он је ослобођен пореза на доходак грађана (12 одсто), те се нето зарада увећава за 396,36 динара (3.303 динара x 12 посто = 396,36 динара) и не плаћа се провизија. Наравно, запослени може да изабере и веће износе доприноса, с тим што је у том случају разлика између 3.303 динара и жељеног износа оптерећена пуним порезима и доприносима.

Такође, запослене Пошти Србије желимо да подсетимо на основна

права чланова добровољног пензијског фонда:

Право на избор висине пензијског доприноса и динамике уплата

Члан фонда одређује висину пензијског доприноса који уплаћује за себе или треће лице, као и динамику уплата. Висина пензијског доприноса може да се мења, али не испод минималног износа.

Право повлачења и располагања акумулираним средствима

Члан фонда стиче право повлачења и располагања средствима најраније са навршене 53 године живота, а изузетно и раније, у случају ванредних трошкова лечења или трајне неспособности за рад.

Акумулирана средства могу се повући једнократном исплатом, програмираном исплатом, куповином ануитета или комбинацијом ових начина.

У случају смрти члана фонда, средства са његовог рачуна преносе се на лице које је он претходно одредио, а уколико то није учинио или лице није познато, примењује се закон који регулише наслеђивање.

Повлачење и располагање средствима мора започети најкасније са навршених 70 година живота.

Власничко право

Како је фонд у власништву својих чланова, уплатом средстава на индивидуални рачун члан постаје сувласник фонда, сразмерно износу средстава на индивидуалном рачуну,

без права одлучивања о начину инвестирања средстава.

Права у случају престанка уплата пензијских доприноса

У случају привременог или трајног престанка уплате пензијских доприноса, члан задржава сва права по основу уговора о чланству у добровољном пензијском фонду.

Право на заштиту средстава на индивидуалном рачуну

Средства на индивидуалном рачуну члана фонда не могу бити предмет принудне наплате, залоге, хипотеке и не могу се укључити у ликвидациону или стечајну масу друштва за управљање, кастоди банке или других лица.

Штедња у добровољним пензијским фондовима један од најчешћих видова штедње за старост. С обзиром на све неповољнији однос просечне државне пензије у односу на просечну зараду (испод 55 одсто) и дефицит у ПИО фонду, извесно је да ће државне пензије бити све ниже. Због тога је важно активно учешће сваког појединца у обезбеђивању прихода за треће доба и остварењу што квалитетније приватне пензије. Индивидуалним уплатама, уз наведене повољности административне забране, године које долазе могуће је учинити растеређенијим не само за себе, већ и за породицу.

Све додатне информације могу се добити на инфо телефону 0700 700 600, по цени локалног позива.

ПЕРИОД УПЛАТЕ (године)	МЕСЕЧНИ ПЕНЗИЈСКИ ДОПРИНОС	АКУМУЛИРАНА СУМА	ПРОСЕЧНА МЕСЕЧНА ПРОГРАМИРАНА ИСПЛАТА		
			5 година	10 година	15 година
20	1500	1.055.572	22.205	13.699	11.067
	2000	1.407.430	29.606	18.265	14.755
	3000	2.111.145	44.409	27.397	22.133
15	1500	585.564	12.318	7.599	6.139
	2000	780.752	16.424	10.132	8.185
	3000	1.171.127	24.635	15.198	12.278
10	1500	293.725	6.179	3.812	3.079
	2000	391.634	8.238	5.082	4.106
	3000	587.450	12.357	7.624	6.159

Напомена: Даши приноси и износи нису гаранција будућих резултата.