

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 одласка 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 од-

нос заснива се у својству приправника, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 11.

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

Приправнички стаж траје најдуже:

1. за приправнике са средњом школском спремом, шест месеци;
2. за приправнике са вишим и високим образовањем, дванаест месеци;

III. РАДНО ВРЕМЕ

1. Распоред радног времена

Члан 12.

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

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

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

Члан 13.

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

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

2. Скраћено радно време

Члан 14.

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

1. изградње и одржавања антенског система и кабловскодистрибутивне мреже (КДС);

2. обезбеђења транспорта новца и вредносних пошиљака;

3. возача на размени сигурносних кофера;

4. пратника на размени сигурносних кофера;

5. ауто-лимара;

6. ауто-бравара;

7. ауто-лакирера;

8. точиоца горива,

9. перача моторних возила;

10. ложача на чврсто гориво.

Члан 15.

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

Члан 16.

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

1. два часа и 30 минута недељно на пословима:

1.1 изградње и одржавања антенског система и кабловско дистрибутивне мреже,

1.2. ауто-лимара,

1.3. ауто лакирера,

1.4. обезбеђења транспорта новца и вредносних пошиљака,

1.5. ауто- бравара,

1.6. точиоца горива;

2. један час недељно на пословима:

2.1. перача моторних возила,

2.2. возача на размени сигурносних

кофера,

2.3. пратника на размени сигурносних кофера;

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

3. Прековремени рад

Члан 17.

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

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

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

4. Прерасподела радног времена

Члан 18.

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

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

1. временски период за који се предвиђа прерасподела радног времена;

2. списак запослених на који се прерасподела односи;

3. период у којем ће радити краће, односно дуже од пуног радног времена.

IV. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 19.

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

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

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

2. Годишњи одмор

Члан 20.

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

1.	стручна спрема за коју је актом Послодавца утврђена:	
1.1.	нижа школска спрема и способност за полу-квалификованог 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 р. дана
3.	дужина времена проведеног у радном односу:	
3.1.	од 5 до 10 година	2 радна дана
3.2.	више од 10 до 15 година	3 радна дана
3.3.	више од 15 до 20 година	4 радна дана
3.4.	преко 20 година	6 рад. дана
4.	послови са повећаним ризиком (са посебним условима рада) из члана 16. овог колективног уговора	3 радна дана
5.	послова са повећаним напором:	
5.1.	поштар I, II и достављач	2 радна дана
5.2.	техничар за шалтерске послове I и техничар за шалтерске послове II	2 радна дана
5.3.	техничар у пошти I, техничар у пошти II, техничар у пошти III и техничар у пошти IV	2 радна дана
5.4.	управник ЈПМ који више од половине дневног радног времена обавља послове поштар I, II и достављача или техничара за шалтерске послове I, техничара за шалтерске послове II	2 радна дана
5.5.	рад ноћу, суботом и недељом, утврђен према распореду радног времена	1 радни дан
6.	социјални статус:	
6.1.	родитељ детета са сметњама у психофизичком развоју или утврђеним инвалидитетом	2 радна дана
6.2.	родитељ за свако дете до 15 година старости	1 радни дан
6.3.	родитељ који има више од троје деце до 15 година старости	3 радна дана
6.4.	самохрана 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 од 27 радних дана.

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

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

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

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

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

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

3. План коришћења годишњих одмора

Члан 22.

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

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

Члан 23.

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

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

Члан 24.

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

4. Плаћено одсуство

Члан 25.

Запослени има право на одсуство са

рада уз накнаду зараде у току календарске године у укупном трајању до седам радних дана у случају:

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

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

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

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

Члан 26.

Плаћено одсуство са рада може се запосленом одобрити и ради:

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

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

3. учествовања на семинарима у земљи и иностранству, које организује

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

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

5. Неплаћено одсуство

Члан 27.

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

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

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

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

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

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

V. ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 28.

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

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

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

Члан 29.

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

колективним уговором и финансијских резултата пословања Послодавца.

Члан 30.

Зарада се исплаћује запосленима два пута месечно:

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

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

Члан 31.

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

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

1.1.1. Основна зарада

Члан 32.

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

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

1. вредности радног часа у динарима;
2. коефицијента за сваки ниво посла у оквиру групе послова, утврђеног у зависности од сложености послова, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за рад на одређеним пословима;
3. просечног месечног фонда од 174 радна часа.

Коефицијенти за сваки ниво посла у оквиру групе послова су:

ГРУПА ПОСЛОВА	Коефицијент за сваки ниво послова	
	НИВО	КОЕФИЦИЈЕНТ
01 Помоћни послови	01	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
	03	2,225
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 опе-

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

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

Члан 37.

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

Обим рада запосленог, утврђује се месечно на основу:

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

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

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

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

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

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

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

1.1.2.1. Зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху Послодавца

Члан 38.

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

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

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

Члан 39.

Средства за повећање основних зарада из члана 34. и исплате дела зараде

из члана 38. овог колективног уговора износе 1% месечне масе средстава за зараде код Послодавца у оквиру масе средстава за зараде, утврђене програмом пословања Послодавца.

Члан 40.

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

1.1.4. Увећана зарада

Члан 41.

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

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

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

1.1.5. Зарада из добити

Члан 42.

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

Члан 43.

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

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

члана 41. овог колективног уговора.

Члан 44.

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

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

2. Накнада зараде

Члан 45.

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

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

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

(1) повредом на раду или професионалном болешћу,

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

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

Члан 46.

За случај 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. овога члана, Послодавац подноси фонду захтев за рефундирање исплаћених средстава, ако прописима није другачије одређено.

Члан 47.

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

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

2. за дане коришћења годишњег одмора;

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

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

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

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

Члан 48.

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

3. Накнада трошкова

3.1. Превоз на рад и у вези са радом

Члан 49.

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

Члан 50.

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

Члан 51.

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

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

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

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

Члан 52.

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

Члан 53.

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

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

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

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

Члан 54.

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

3.2. Службени пут

3.2.1. Службени пут у земљи

Члан 55.

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

3.2.1.1. Дневница

Члан 56.

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

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

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

Члан 57.

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

Члан 58.

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

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

Члан 59.

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

Члан 60.

Запосленом на службеном путу припада дневница у висини:

1. 100%, ако му није обезбеђена исхрана;
2. 70%, ако му је обезбеђено преноћиште са доручком;
3. 50%, ако му је обезбеђена исхрана на бази полупансиона.

3.2.1.2. Трошкови преноћишта**Члан 61.**

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

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

Трошкови за преноћиште исплаћују се по рачуну.

Члан 62.

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

3.2.1.3. Путни трошкови**Члан 63.**

За време службеног пута у земљи, за-

послени има право на накнаду путних трошкова у целини, према приложеном рачуну.

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

Члан 64.

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

У налогу за службени пут, обавезно се 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 12% цене литра погонског горива возила које користи по пређеном километру.

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

3.2.1.4. Остали трошкови на службеном путу**Члан 66.**

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

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

Члан 67.

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

Члан 68.

Запослени који учествују на такмичењима из члана 26. став 1. тачка 3. овог колективног уговора, имају право на накнаду трошкова преноћишта и путних трошкова, које остварују у висини,

под условима и на начин, под којима те накнаде остварују запослени на службеном путу у земљи.

3.2.1.5. Налог за службени пут**Члан 69.**

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

Члан 70.

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

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

3.2.2. Службени пут у иностранство**Члан 71.**

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

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

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

Члан 72.

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

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

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

организационог дела и оверени од стране генералног директора.

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

3.3. Рад на терену

Члан 73.

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

Члан 74.

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

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

Члан 75.

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

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

Члан 76.

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

3.4. Накнада за исхрану у току рада

Члан 77.

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

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

3.5. Регрес за коришћење годишњег одмора

Члан 78.

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

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

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

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

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

4. Друга примања

Члан 79.

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

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

Члан 80.

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

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

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

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

4.1. Одвојени живот од породице

Члан 81.

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

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

Члан 82.

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

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

4.2. Отпремнина при одласку у пензију

Члан 83.

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

4.3. Солидарна помоћ

Члан 84.

Солидарна помоћ се остварује из средстава Послодавца у следећим случајевима:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Члан 85.

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

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

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

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

Члан 86.

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

1. малигна обољења;
2. ТБЦ;
3. хередитарна и дегенеративна обољења нервно мишићног система;
4. тешки облици кардиоваскуларних и других обољења која захтевају хирушке захвате, трансплатацију органа и ткива;

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

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

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

Под чланом уже породице, у смислу чл. 84. и 85. овог колективног уговора, сматрају се супружник и деца до 27. године, под условом да се налазе на редовном школовању или уколико

су одлуком надлежног суда лишена пословне способности, без обзира на године живота.

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

4.4. Накнада погребних трошкова

Члан 87.

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

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

Члан 88.

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

4.5. Јубиларна награда

Члан 89.

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

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

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

Члан 90.

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

4.6. Новогодишњи поклони за децу**Члан 91.**

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

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

VI. ДРУГА ПРАВА У ВЕЗИ СА РАДОМ**Члан 92.**

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

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

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

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

Члан 93.

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

Члан 94.

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

1. ученицима 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 актом 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 напиту 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 не спровођење прописаних и наложених мера безбедности и заштите;

12. преправљање службених докумената у циљу прибављања материјалне користи;

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

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

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

16. проузроковање благајничког мањка несавесним радом;

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

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

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

Члан 98а

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

VIII. ОБРАЗОВАЊЕ, ОСПОСОБЉАВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 99.

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

1. школовања на средњим и високошколским установама;

2. преквалификације, доквалификације и полагања стручних испита;

3. усавршавања и специјализације;

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

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

Члан 100.

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

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

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

IX. УТВРЂИВАЊЕ ОДГОВОРНОСТИ ЗА ШТЕТУ

Члан 101.

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

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

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

Решење о покретању поступка доставља се запосленом.

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

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

Члан 102.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету

проузроковао и како се надокнађује штета, утврђује комисија коју именује генерални директор, односно лице које он овласти.

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

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

Члан 103.

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

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

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

Члан 104.

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

X. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 105.

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

Члан 106.

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

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

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

Члан 107.

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

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

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

Члан 108.

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

Накнада из става 1. овога члана, за шесту и сваку наредну годину 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 сукцесивно 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 сукцесивне месечне исплате, губи право на даљу исплату, с тим да нема обавезу враћања већ примљеног износа.

Члан 109.

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

XI. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 110.

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

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

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

Члан 111.

Послодавац је обавезан да код увођења нових технологија планира мере безбедности и здравља на раду и информира 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 представљају по 2 (два) представника из реда свих запослених, а генерални директор 3 (три) представника Послодавца.

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

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

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

Члан 116.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Члан 117.

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

Члан 118.

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

Члан 119.

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

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

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

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

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

XII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА КОД ПОСЛОДАВЦА

Члан 120.

Генерални директор је дужан да обезбеди услове за деловање синдиката, у складу са њиховом улогом у заштити права и унапређења професионалних и економских интереса њихових чла-

нова, запослених код Послодавца, као и да их информише о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених.

Члан 121.

Повредом права на синдикално организовање сматраће се и притисак на запослене од стране 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 750 њихових чланова,
3. запослени не обављају послове утврђене уговором о раду, при чему имају права као да су на раду.

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

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

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

Решења о накнади зарада запосленима из ст. 3. и 4. овог члана, доноси генерални директор или запослени

кога он овласти, на предлог репрезентативних синдиката.

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

XIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕБЕ

Члан 130.

Запослени, који су стекли одређена права из радног односа на основу појединачних аката (решења и др.) донетих

пре ступања на снагу овог колективног уговора, имају право да наставе са коришћењем тих права на основу донетих појединачних аката.

Члан 131.

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

Члан 132.

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

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

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

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

Члан 133.

Овај колективни уговор закључује се на период до три године.

Важење овог колективног уговора може престати на начин утврђен законом.

Члан 134.

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

Члан 135.

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