

САДРЖАЈ

Притиском до резултата	2
Успех после две године	4
О могућностима за поделу бесплатних акција	5
Има наде за ПТТ	6
Десета седница Главног одбора Синдиката ПТТ Србија	8
Веља потписао споразум	10
Битка за правну државу и Пошту	11
Нови покушај реструктурирања Предузећа	12
Појединачни колективни уговор	13
Активности Конфедерације	22
Тријумф спортског духа	23
Летња разгледница	26
Весели спус	28

Лист Синдиката ПТТ Србије
(излази једанпут у три месеца)

Издавач:

Главни одбор Синдиката ПТТ Србије

Председник Издавачког савета:

Оливера Лазаревић

Главни и одговорни уредник:

Милорад Будимир

Техничко уређење:

Предраг Кнежевић

Редакција:

Београд, Косовска 47, Телефон: (011) 3248-419

Факс: (011) 3223-413

Електронска пошта:

sindptt@bitsyu.net

Тираж:

1500 примерака

Примерак бесплатан

Штампа:

ЈП ПТТ саобраћаја „Србија” – РЈ за издавачку делатност

Реч уредника

Поштоване колеге, пред вама је 136-ти број „Поштар” у коме су обрађени сви важнији догађаји и теме са којима се Синдикат ПТТ Србије бавио овог „врелог” синдикалног пролећа. Активности које су започеле још прошле године, а везане су за положај Поште и дугове у којима се налазимо, добиле су свој епилог: прво кроз протест запослених испред седишта Предузећа, а затим кроз најаву генералног штрајка у организацији оба репрезентативна синдиката ПТТ-а. Срећом, синдикалне активности које су у континуитету трајале скоро шест месеци, довеле су до споразума са Владом Републике Србије и пословодством, па нам се напokon смеше лепши дани.

Као основни квалитет рада Синдиката у протеклом периоду, истакао бих анимирање људи из Министарства за капиталне инвестиције да се активно укључе у решавање наших проблема на највишем нивоу, јер је „одозго” све и почело. Такође, веома битан догађај је било и потписивање Колективног уговора за ЈП ПТТ саобраћаја „Србија”, који је коначно усаглашен после више од две године преговарања. Због великог интересовања, одлучили смо да тај документ уврстимо у ово издање „Поштар”, како би био доступан што већем броју радника.

Вашој пажњи бих, такође, препоручио текстове који најављују активности синдиката у вези са приватизацијом и реструктурирањем у Предузећу, где нас главни синдикални посао тек очекује и то кроз дефинисање стратешких циљева у функцији заштите интереса запослених.

Ту ће нам свакако бити неопходна подршка и сарадња свих запослених у Предузећу, како би имали јединствен приступ у решавању ових проблема.

И, на крају, желим да подсетим све чланове нашег синдиката да је „Поштар” лист свих нас и да позовем све заинтересоване да се са својим текстовима, примедбама и сугестијама активно укључе у његово креирање.

Милорад Будимир



ПРОТЕСТ ЗАПОСЛЕНИХ У ПТТ СРБИЈЕ ДОВЕО ДО ПОТПИСИВАЊА СПОРАЗУМА
СА РЕСОРНИМ МИНИСТРОМ И ПОСЛОВОДСТВОМ

Притиском до резултата

Већ дуже време, Синдикат ПТТ Србије се припрема и врши одређене притиске на надлежне да се крене са решавањем нагомиланих проблема који притискају наше Предузеће. Да само подсетимо, након „посла столећа“ (како је названа куповина акција Телекома), Пошта упада у велике финансијске проблеме и дугове, што практично зауставља наш развој, инвестиције и угрожава свакодневну ликвидност. Схватајући сву озбиљност проблема, Главни одбор Синдиката ПТТ Србије је, низом својих одлука и захтева, вршио притисак на све оне који могу да помогну како би се Предузеће

повратило и заузело положај који му у друштву припада. На жалост, није било довољно храбрости да се крене у озбиљније решавање нагомиланих проблема, тако да су тензије расле.

Протест испред „камене зграде“

„Кренуло“ је из Београда, где су представници синдикалних организација, под великим притиском и услед великог незадовољства чланства, договорили радикалније синдикалне активности које су започеле ПРОТЕСТОМ испред седишта Предузећа. Више од хиљаду окупљених радника је изразило своје велико незадовољство, пре свега односом Владе Републике Србије према Пошти, али су такође указали и на веома тежак материјални поло-

жај свих запослених у ПТТ-у. Прочитани су захтеви Главног одбора Синдиката ПТТ Србије и исказана је одлучност да се већина захтева мора испунити како би се избегао ШТРАЈК уз потпуну обуставу рада.



Незадовољство је велико – протест радника испред седишта Предузећа

Делегација Синдиката је, након протеста, обавила разговор са генералним директором ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“ и представницима Владе Србије који су дошли да чују наше захтеве. Нисмо ни очекивали да све одговоре и решења за наше проблеме добијемо на том месту али смо пренели господи да је ово само почетак велике синдикалне борбе за спас Поште и наших радних места која нам хране породице.

Да подсетимо, захтеви Главног одбора су у том тренутку били следећи:

- 1) Држава мора да се хитно одреди по питању презадужености ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“ и да Предузећу обезбеди текућу ликвидност и несметано функционисање и развој;
- 2) Одмах приступити потписивању Колективног уговора;

3) Да Влада Републике Србије обезбеди повећање масе за зараде у висини од 19% и то:

-10,5% у складу са општим Колективним уговором на име накнаде за исхрану (са садашњих 2.675,95 динара на

на 3.833,20 динара), и на име регреса (са садашњих 905,24 динара на 1.409,66 динара) на месечном нивоу;

-8,5% на име предвиђене инфлације за текућу годину;

4) Да се запосленима обезбеди исплата зараде из остварене добити за 2003-ћу годину, а да се до краја текуће године из-

врши исплата зараде из процењене добити за 2004-ту годину по моделу Телекома.

Одлуке Штрајкачког одбора

Овај ПРОТЕСТ је био само увод и најава великог незадовољства међу запосленима. Био нам је циљ да упозоримо надлежне у нашем Предузећу и у републичкој Влади, како би озбиљно схватили ово последње упозорење и како би мудрим потезима избегли спровођење у дело одлуке о штрајку.

Након тога, Штрајкачки одбор Синдиката ПТТ Србије одржао је своју седницу 18. маја и разматрао прispеле одговоре и информације у вези са поменутих захтевима. Јединствен став свих чланова Штрајкачког одбора био је да су одговори надлежних у најмању руку нео-

збили и да нису адекватни веома сложеној и тешкој ситуацији у којој се ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“ налази. Није нам понуђено ништа конкретно, већ само одлагање решавања проблема, уз разна бирократска оправдања. Закључак је био јасан – то Пошту води у сигурну пропаст.

У жељи да се избегне такав развој догађаја и у циљу опстанка ПТТ-а и заштите наших радних места, Штрајкачки одбор је донео одлуке и договорио следеће активности:

Разговори са господином *Велимиром Илићем* – 19. маја;

Деблокирање процеса колективног преговарања – 24. маја;

Штрајк упозорења и конференција за штампу – 7. јуна.

Даље активности и отпочињање генералног штрајка ће зависити од реакције, воље и храбрости надлежних у Предузећу а посебно у Влади Републике Србије да помогну Пошти и њеним радницима, закључено је 18. маја на седници Штрајкачког одбора.

Договор са министром

Као резултат притисака дошло је до веома важног састанка са министром за капиталне инвестиције, господином *Велимиром Илићем*, на коме је, након четири сата преговарања, договорено потписивање Споразума са конкретним корацима за излазак из кризе и роковима за спровођење ових мера.

Тај договор је у нашем Предузећу и међу радницима оцењен као позитиван помак у односу званичника Владе Републике Србије према Пошти, па је прихваћен и од стране Заједничког штрајкачког одбора. Изнета су очекивања да ће се кренути са конкретизацијом договорених закључака, са тачно дефинисаном динамиком и роковима.

Први резултат потписаног споразума долази већ 7. јуна, када је исплаћена зарада из добити („ТРИНАЕСТА ПЛАТА“), али то је био само почетак. Притисци се настављају,

па Заједнички штрајкачки одбор носи и одлуке о ступању у генерални штрајк са потпуном обуставом рада. Креће се са прикупљањем потписа, а пословодство коначно схвата озбиљност ситуације и предлаже састанак на коме је потписан спразум који у највећој могућој мери испуњава штрајкачке захтеве.

Споразум

1) Управни одбор ПТТ именован је чланове Управног одбора Телекома. Седница Управног одбора Телекома заказана је за 6. јули 2004. године и на њој би требало да буде донета одлука о расподели дивиденде Предузећа „Телеком Србија“ а.д. Јавном предузећу ПТТ саобраћаја „Србија“, у износу од 35 до 40 милиона евра, чиме ће се подмирити највећи део доспелог дуга за откуп акција Телекома. Тиме би се обезбедила текућа ликвидност и несметано функционисање и развој ПТТ система.

Из средстава од прве продаје неког од зависних предузећа („Мобтел“; Телеком) извршиће се повраћај средстава, заједно са плаћеним каматама по одобреним

3) Ребалансом плана пословања за 2004. годину, након сагледавања пословних резултата за првих шест месеци, извршиће се повећање зараде запосленима, почевши од јулске, на тај начин што ће се сва средства из пословног успеха усмерити на повећање зараде.

4) По два представника репрезентативних синдиката биће укључена у Одбор за приватизацију Скупштине Републике Србије у коме ће имати право да изнесу своје ставове и мишљења у вези са регулацијом статуса акција (у смислу повлашћених и бесплатних) запосленима, пензионерима и осталима који су на било који начин везани за функционисање ПТТ система.

Штрајк одложен

Имајући у виду постигнути Споразум, Заједнички штрајкачки одбор је донео одлуку о одлагању почетка генералног штрајка у Јавном предузећу ПТТ саобраћаја „Србија“ са 22.06.2004. године за датум који ће накнадно бити одређен.

Заједнички штрајкачки одбор задржава право да донесе одлуку о датуму отпочињања генералног штрајка у Јавном предузећу ПТТ саобраћаја „Србија“ уколико не буду спроведене одредбе овог Споразума.

Епilog: колективно преговарање добија квалитетнији ток и приводи се крају након наеколико месеци „тапкања у месту“.

Ствари, дакле, крећу у позитивном смеру и долазимо до кључног проблема – повећања зарада, и зато је договорено да се заједно ради на стварању услова и вршењу притисака како би се катастрофално ниске зараде у Пошти подигле на ниво који омогућава достојан живот поштанских радника. Сама чињеница да се од поштанске плате не може преживети је довољна за генерални штрајк, па нам права синдикална борба тек предстоји. Ипак, надамо се да ће бити довољно мудрости да се избегне такав развој догађаја.



Седница заједничког штрајкачког одбора

кредитима, које је Јавно предузеће ПТТ саобраћаја „Србија“ дало за откуп акција Телекома.

2) Појединачни колективни уговор за ЈП ПТТ саобраћаја {Србија} биће усаглашен и потписан од стране репрезентативних синдиката, пословодства и овлашћених представника послодавца најкасније до понедељка, 21.06.2004. године.

ПОТПИСАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Успех после две године!



Потписивање Колективног уговора

У Београду је 28. јуна, после више од две године преговарања, коначно потписан Појединачни колективни уговор за ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“.

Уговор је у име Владе Републике Србије потписао ресорни министар, господин Велимир Илић, испред пословодства Поште Србије генерални директор, господин Драган Ковачевић, а са друге стране председник Синдиката ПТТ Србије – Александар Павловић и председник Синдиката ЈП ПТТ „Србија“ – Независност – Снежана Марковић.

Дуги преговори

Преговори су трајали дуго, а преговарачи су се спорили око неколико чланова, јер су представници Владе покушали да оспоре право синдикатима да за раднике Поште обезбеде повољнија решења од оних која су предвиђена у Закону о раду. До блокаде у преговорима је дошло првенствено због ставова које су заступали представници из Министарства финансија и Министарства за рад, запошљавање и социјална питања.

Закључак репрезентативних синдиката је био да не постоје никакве законске и друге сметње за закључивање колективног уговора, а да ставови представника Вла-

Протест уродио плодом

Спорни су били чланови који регулишу области надокнаде за боловање, услова за рад синдиката, систематизације и технолошког вишка. Како ни једна страна није хтела да одступи од својих ставова, синдикати су искористили велико незадовољство запослених стањем у Пошти и у штрајкачке захтеве уврстили и захтев за потписивање колективног уговора.

Уследили су, као што је познато: протест, па најави генералног штрајка, да би се коначно постигао споразум који је у себи садржавао и тачку у којој се наводи обавеза Владе Републике Србије да у одређеном року усагласи и потпише колективни уговор.

И тако, после много муке, доби смо и ми документ који би требало да на квалитетнији начин регулише питања из области заштите права радника и поправи нека ка-

Велимир Илић: Министарство ће помоћи

Без Колективног уговора није могло да се ради, зато што неке ствари нису биле дефинисане. Због тога је овај посао морао да се заврши и зато је Министарство за капиталне инвестиције и инсистирало да се све битно стави на папир. Не може ништа да се ради пречицама, све мора да буде јасно дефинисано, уз одређене договоре. Ја сам са синдикатима у ПТТ имао неколико добрих састанака на ову тему и ми смо се принципијелно договорили у ком правцу треба да идемо. Имајте у виду да смо ми уз вас и да ћемо максимално помоћи вашем предузећу да буде стабилно, добро и јако. Од министарства можете очекивати само користи а никакве штете. Надам се да ће, када у Скупштини Србије буде усвојен нови закон о пошти, све коначно бити доведено у ред и мислим да ће ПТТ бити прво јавно предузеће које ће имати све дефинисано у свом статусу, а то исто желимо да постигнемо и у Телекому.

де Републике Србије нису ни принципијелни, ни аргументовани (пошто су већ дали сагласност за спорне чланове при потписивању других колективних уговора), што је у суштини показало само одсуство добре воље да се предложени документ потпише.

тастрофално лоша решења из Закона о раду.

Многобројна побољшања

Побољшања се првенствено односе на то што ће се убудуће сва акта која доноси Предузеће бити усвајана уз мишљење репре-

зентативних синдиката (што претходно није било регулисано), а на папир је стављена и могућност исплате зараде не само из остварење, већ и из процењене добити (то би нам могло помоћи да добијемо оно што су радници Телекома већ добили). Осим тога, договорено је да репрезентативни синдикати имају право на по једног запосленог на сваких 1.500 чланова, који ће цело радно време радити у синдикату. Што се боловања тиче, очекује се да нови закон о раду омогући да ова надокнада износи 80 процената од зараде.

Што се зараде тиче, сви чланови новог Колективног уговора који се односе на ову проблематику су за

Александар Павловић: Синдикална „Библија“

Изузетно значајно је то што је приведен крају рад на синдикалној „Библији“, а није занемарљив ни податак да је, од када је конституисано Министарство за капиталне инвестиције, синдикат са његовим представницима имао више састанака него са свим њиховим претходницима заједно. Драго ми је што могу да оциеним да су закључци потписани са министром Илићем изузетно квалитетни и наишли су на опште одобравање радника Поште Србије.

сада неприменљиви, док се не уради нова систематизација, али, с обзиром да ће у њој и синдикат активно учествовати, требало би да она донесе добре резултате. Можда је најзначајнији онај члан Колективног уговора који се односи на евентуални технолошки вишак запослених, јер по њему је Предузеће обавезно да, уколико број радника који су „прекобројни“ пређе један проценат укупног броја запослених, донесе социјални програм.

Следи нам усаглашавање са актима Предузећа и конкретна примена у пракси где ће се видети колико је нови колективни уговор заиста квалитетан и како смо се показали као преговарачи и заштитници интереса запослених.

АНАЛИЗА „CES MESONA“ О МОГУЋНОСТИМА ЗА ПОДЕЛУ БЕСПЛАТНИХ АКЦИЈА

На потезу синдикати

За реализацију читавог подухвата је потребно између осам месеци и две године, а први корак (након постизања јединства запослених) била би иницијатива за измене и допуне закона који регулишу области телекомуникација и поштанског саобраћаја

Синдикати Поште и Телекома озбиљно се припремају да покрену питање поделе бесплатних акција радницима (садашњим и бившим) ова два предузећа. Наиме, као што је познато, држава је 1989. године својим декретом сва јавна предузећа из друштвеног превела у државно власништво, тако да објективно, по нашим законима, ми немамо право на бесплатне акције приликом приватизације.

Значи, потребно је иницирати промену неких законских решења, што није немогуће, али је то веома озбиљан посао, у који се мора ући што пре уколико желимо да направимо добар резултат. За такав резултат је пре свега потребно да се постигне јединство међу синдикатима, који својом снагом треба да обезбеде законске промене.

Али, осим снаге потребно је и мудрости и знања, тако да се интезив-



Звонимир Никезић, директор Ces Meson-a

но ради на избору стратешког партнера међу консултантским кућама у Србији, који би нам у овом послу помогао. Са тим циљем одржана је и прва презентација фирме „Ces Meson“, током које су изнета виђења начина и динамике корака ка остваривању циља – добијања бесплатних акција за наше раднике.

Према њиховом програму, за реализацију читавог подухвата је потребно између осам месеци и две године, а први корак (након постизања јединства запослених) била би иницијатива за измене и допуне закона који регулишу области телекомуникација и поштанског саобраћаја. Саставни део пројекта била би и израда социјалног програма за све запослене који се у процесу приватизације прогласе за технолошки вишак, јер се у реструктурирање и приватизацију може кренути тек када запослени буду имали јасну стратегију у заштити својих права и интереса.

Став синдиката је да се у овај процес мора ући и да је сада прави моменат, а у успех нико и не сумња јер ми само тражимо оно што је наше.

Бранити права радника

Закон о приватизацији на истоветан начин допушта приватизацију и друштвеног и државног капитала, али посебни закони прописују значајна ограничења. Битно је истаћи и да нема рока за приватизацију државног капитала. Зато треба на осмишљен и стратешки начин бранити права радника у процесима реструктурирања и приватизације, рекла је др Тања Грајић-Степановић, директор правног сектора у „Ces Mesonu“.

ГЕНЕРАЛНИ ДИРЕКТОР ГОСТОВАО НА ДЕВЕТОЈ СЕДНИЦИ ГЛАВНОГ ОДБОРА
СИНДИКАТА ПТТ СРБИЈЕ

Има наде за ПТТ

Пословни резултат у прва три месеца је позитиван, јер је дошло до пораста броја услуга, истакао Драган Ковачевић • Влада Србије обећала да ће ПТТ добити назад сав новац који је уложен у реоткуп акција Телекома Србије • Постојећа организациона структура је компликована и треба је поједноставити, најавио генерални директор



Први сусрет синдикалаца и новог генералног директора

Идевета седница Главног одбора Синдиката ПТТ Србије имала је два наставка: у првом делу, 22. априла, главна тема била су четири захтева према пословодству и Влади Србије за које је речено да би, уколико не буду прихваћени, на крају могли довести и до штрајка. На другом делу седнице, одржаном 10. маја, гостовао је Драган Ковачевић, генерални директор Поште Србије и том приликом изложио синдикалцима тренутну ситуацију у Предузећу и могућности да се стање побољша.

Према Ковачевићевим речима, ситуација у ПТТ-у је тешка јер је у првом тромесечју остварен финансијски губитак од 222 милиона динара. Међутим, уколико се остави по страни велики одлив новца због исплате камата на дуг настао реоткупом акција Телекома, може се

уочити да је дошло до пораста броја услуга, тако да је пословни резултат у плусу, јер су сви расходи покривени приходима. Истина, до оваквог позитивног помака дошло

Плате

У Бизнис плану за 2004. годину који је усвојио Управни одбор Поште Србије у претходном сазиву, нема ставке о повећању зарада за ову годину. Међутим, тада је донета одлука и да тај План иде на ребаланс после шест месеци. Уколико се покаже да смо у првој половини године пословали успешно, постоји могућност да до повећања зарада дође, најавио је Драган Ковачевић.

је и због тога што су у првом тромесечју ове године практично стопиране све инвестиције, а то ипак ни

је решење на дуже стазе, рекао је генерални директор.

Договор са Владом Србије

Важно је и то што је са Владом Србије, односно са Министарством за капиталне инвестиције, постигнут договор да се део дуга насталог откупом акција Телекома исплати дивидендама које ће Пошта Србије ускоро добити од овог предузећа. Да би се то остварило, неопходно је да се састане Управни одбор Телекома, а датум тог састанка, с обзиром на познате проблеме са партнерима из Грчке, још је неизванстан. Уколико дође до продаје „Мобтела“, од тих пара Пошти ће бити враћен сав новац који је уложила у враћа-

Нови чланови ГО и Надзорног одбора

Нови члан Главног одбора испред Синдикалне организације „Сомбор“ је Горан Зелић, а нови члан Надзорног одбора (уместо Николе Загорца) је Љиљана Аврамовић, инспектор унутрашње контроле у Дирекцији за интерну ревизију. После расправе о материјално-финансијском пословању Синдиката у претходној години, Косара Станковић, члан Надзорног одбора, поднела је оставку и уместо ње је изабран Драган Јовановић из Ниша.

ње власништва над Телекомом (и све камате). Постизање било каквог договора о промени власничког удела у „Мобтелу“ ићи ће ПТТ-у на руку, јер ће Пошта преузети управљање овом компанијом и „Мобтел“ неће више моћи да се понаша као до сада – да га је баш брига за нас, објаснио је Ковачевић.

У реструктурирање са синдикатом

Када је реч о „врућој“ теми у Пошти Србије – реструктурирању, генерални директор је оценио да је постојећа организациона структура у Предузећу компликована и због тога се одмах кренуло у реорганизацију која ће донети једноставнију организацију у којој ће тежиште бити на технологији. Милорад Будимир је одмах реаговао и упозорио да се реструктурирање не сме обавити без учешћа представника синдиката, али је Ковачевић на то одговорио да сматра да је такав посао потпуно бесмислен уколико у њему не учествују синдикати и да ту ништа није спорно.

Нови Статут није „прошао“

Нацрт новог статута Синдиката ПТТ Србије, који је предложила Статутарна комисија, одбијен је већином гласова чланова Главног одбора. Спорно је било поновно увођење регија, за шта је истакнуто да није довољно добро образложено. Са друге стране, увођење оперативног тела, задуженог за спровођење одлука Главног одбора, које би се највероватније звало Извршни одбор – наишло је на подршку већине. На крају је договорено да се о изменама Статута расправља на самој Скупштини Синдиката ПТТ Србије, чији термин је овом приликом још једном промењен, па је заказана за крај маја.

Према његовим речима, реорганизацијом се мора постићи да издвојене специјализоване делатности почну да послују профитабилно у оквиру система, па да се тек после тога издвоје у посебне правне субјекте.

Нема вишка запослених

Што се евентуалног вишка запослених у Предузећу тиче, Ковачевић је казао да сматра да вишак радника не постоји, већ има само мањка посла и да сваког треба довољно упослити. Отпуштања неће бити, али

треба имати у виду да ће сам процес издвајања специјализованих делатности довести до мањег броја запослених у Пошти Србије, закључио је генерални директор.

А шта је претходило овој посети генералног директора?

На првом делу седнице ГО, донет је закључак да се од Владе Србије, као оснивача ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“, затражи хитно одређивање по питању презадужености Поште Србије, да се пронађу стабилни извори сервисирања дугова за реоткуп акција Телекома, затим да се Предузећу врате уложена средства и камата на дуг и тако обезбеди текућа ликвидност и не сметано функционисање ПТТ-а.

Повећати плате за 19 одсто

Челници Синдиката ПТТ Србије затражили су и да Влада Србије одобри повећање масе за зараде у износу од 19 процената – 8,5 одсто на име предвиђене инфлације за ову годину и 10,5 одсто у складу са општим Колективним уговором на име накнаде за топли оброк и регрес, а на месечном нивоу. Такође, затражено је и убрзавање активно-

по моделу како је то учињено у Телекому. Републичкој влади и генералном директору дат је рок до 15.

Фонд солидарности

Што се тиче уплата у Фонд солидарности, све синдикалне организације осим СО „Дирекција“ су се изјасниле да ће измирити своја дуговања, док ће Дирекција то учинити, како су истакли њени представници, тек када се отклоне разлози због којих чланарина до сада није уплаћивана. Због тога је договорено да се направи заједнички састанак са СО „Дирекција“, на коме ће чланство бити обавештено о ситуацији. Осим тога, на Скупштини би у нови статут требало уградити и могућност санкција за овакве ситуације.

маја да одговори на ове захтеве, а за 18. мај заказана је седница Штрајкачког одбора, који је требало да одреди даљи ток активности у вези са евентуалним штрајком.

Александар Павловић, председник Синдиката ПТТ Србије, објаснио је да у Министарству за капиталне инвестиције већ постоји стратегија како да се Пошта Срби-



Било је пуно питања за првог човека Поште

сти око потписивања новог колективног уговора и исплата зараде из процењене добити за 2004. годину,

је ослободи нагомиланих дуговања, а оформљене су и комисије које би требало да разјасне односе

ПТТ-а и компанија у којима Предузеће поседује акције. Из овог министарства стигла су и обећања да ће, када Телеком исплати дивиденде за 2003. годину, постојати мо-

Усвојен Извештај о материјално-финансијском пословању

Главни одбор усвојио је Извештај о материјално-финансијском пословању за новембар и децембар 2003. године (у делу везаном за одржавање Конференције синдиката пошта југоисточне Европе) и комплетан Извештај за прошлу годину. Повела се бурна расправа на тему неких ставки о исплатама у време одржавања Конференције, али је Бранко Калајановић објаснио да Надзорни одбор не може да прави озбиљну анализу направљених трошкова, када није усвојен финансијски план за прошлу годину, па не зна на основу којих параметара би могао да процени да ли је потрошено више или мање од планираног.

гућност и поделе зараде из процењене добити, што су радници Телекома већ добили. Што се тиче колективног преговарања, затражено је да влада делегира нови „тим“ преговарача, а синдикат је одлучио да не одустаје од својих захте-

и „Мобтелу“, Пошта Србије стане поново на своје ноге. Међутим, синдикат не сме да буде инертан као до сада и мора се више и активније радити, јер су шалтерски радници и поштоноше, који чине гро задослених у Предузећу, доспели у катастрофалан материјални положај, пошто плате нису повећаване у последње три године.

Реаговао је и *Славко Топалов*, који је затражио да се, уз помоћ Конфедерације слободних синдиката, направи „мала показна вежба“ са најавом штрајка чиме би се постигла два циља – захтеви Синдиката ПТТ Србије имали би више шанси да буду уважени, а Конфедерација би коначно могла да постане равноправни преговарац са републичком владом. Нешто се, према његовом мишљењу, мора учинити и по питању евентуалног вишка шалтерских радника, које је веома извесно чим дође до развоја електронског банкарства у нас.

Шта са Конфедерацијом?

Бранко Калајановић је коментаришао велике своте које се од чланица издавају за Конфедерацију слободних синдиката, упитавши да ли је нешто конкретно добијено од њих, с обзиром да је за репрезентацију дато 104.000 динара, а за кожную фотељу за председника – 40.000 ди-

Синдикат ће морати да реагује на чињеницу да је посла у Пошти све више а да се то не одражава на примања оних који у томе највише учествују. Наиме, радује чињеница да смо закључили нове послове који ће нашој компанији повећати приходе, али је чињеница да нисмо спремни дочекали те послове. Најтежа ситуација је у великим поштанским центрима, где наши људи који су директно везани за технологију, раде у готово немогућим условима. Сигурно је да би им било много лакше да се неко сетио да их због повећаног обима посла стимулише и отклони барем део незадовољства које је све веће.

ва у 11 спорних тачака, које се одnose на питања социјалног програма, боловања и материјалних надокнада.

Прерасподелити паре

Рајко Ковачевић је истакао да није тачно да је ПТТ у катастрофалној ситуацији, како се често истиче, већ да је могуће да, уколико се прерасподеле паре које су у Телекому

нара. Те паре је паметније било утрошити у „Медија центру“, јер је неопходно да синдикат коначно крене у одлучну реализацију одлука које су, према његовим речима, добре на папиру, али се не спроводе. Такође, треба коначно схватити да циљ међународне сарадње није дружење већ утицај на међународне организације, закључио је он.

В. Ђ.

ДЕСЕТА СЕДНИЦА ГЛАВНОГ ОДБОРА СИНДИКАТА ПТТ СРБИЈЕ

Учињен корак напред

Упућен предлог Влади Србије и Управном одбору Предузећа да се власнички односи у „Мобтелу“ рашчисте што пре и на адекватан начин и да се против одговорних лица у случају утврђене злоупотребе покрену кривични поступци

Десета седница Главног одбора Синдиката ПТТ Србије протекла је у много мирнијој и опуштенијој атмосфери него неколико претходних. Помирљиви тонови чули су се са свих страна, а било је приметно задовољство због успешно завршеног посла око новог Колективног уговора Поште Србије и због постигнутих споразума са пословодством и Министарством за капиталне инвестиције Владе Србије.

Иако на ивици кворума (због почетка сезоне годишњих одмора) највиши орган Синдиката ПТТ Србије бавио се важним темама: пре свега неразрешеном ситуацијом у „Мобтелу“, која се и даље рефлектује и на лош финансијски положај ПТТ-а. Због тога је ГО, на основу презентоване документације Комисије за злоупотребе, упутио предлог Влади Србије и Управном одбору Предузећа да се власнички односи у „Мобтелу“ рашчисте што пре и на адекватан начин и да се против одговорних лица у случају утвр-



ђене злоупотребе покрену кривични поступци.

Потписан добар споразум

Према речима *Александра Павловића*, председника Синдиката ПТТ Србије, прве реакције на потписани споразум са министром за капиталне инвестиције Велимиром Илићем биле су чак и подсмешљиве, али се на крају испоставило да је тај папир веома добра полазна основа за све будуће преговоре и због тога значајан акт за Синдикат и Предузеће. Што се тиче потписаног Колективног уговора, он ће бити анексиран у делу везаном за предстојећу систематизацију у ПТТ систему.

„Треба истаћи и да је међународна активност нашег синдиката у експанзији, за шта је сигурно заслужна и Конференција поштарa југоисточне Европе која је јесенас одржана у Београду. Направили смо важне контакте у вези са нашим придруживањем UNI, а имамо многобројне позиве на конференције и конгресе, што ће само ојачати позицију нашег синдиката и његову међународну афирмацију”, оценио је Павловић.

Кривично гонити одговорне

Милољуб Шолајић је инсистирао да се Синдикат ПТТ Србије огласи после обелодањивања извештаја комисије Владе Србије која се ба-

вила власничким односима у „Мобтелу” и да крене у одлучну борбу за рашчишћавање односа између ове компаније и Поште Србије. Према његовом мишљењу, неопходно је да се од Владе Србије и Управног одбора Поште Србије затражи да кривично гони све оне који су склапали уговоре штетне по ПТТ Србије. Ако се то не догоди, онда ћемо бар знати да неко то жели да прикрије, рекао је Шолајић.

Рајко Ковачевић је понудио да закључке комисије заинтересованима у Главном одбору објасне проф. др *Бранко Ковачевић* и *Тихомир Живановић*, који су проучили гомилу докумената о тој проблематици и најбоље су упознати са тренутним стањем. Он је додао да ће, уколико се проблем са „Мобтелом” реши, то бити решење свих проблема Поште. „Ми не смемо да направимо кикс у тој борби, јер је то борба за опстанак нашег предузећа”, закључио је он.

Рад Комисије за злоупотребе

Што се тиче активности Комисије за злоупотребе, Ковачевић је нагласио да Пошту у последње време потресају многе афере, а да је последња у низу она са фалсификованим обвезницама дечијег додатка. Због тога су многи у ПТТ-у већ смењени, а круг ће ускоро бити затворен. Нико није провера-

вао серијске бројеве на обвезницама, а подизање новца најчешће је темпирано на време када се исплаћују пензије, тако да је пажња шалтерских радника била мања, рекао је Ковачевић.

Када је реч о односима са Поштанском штедионицом, очигледно је да она одлично зарађује на дозвољеним минусима и на затезним каматама, а за то време Пошти се онемогућава да заради на провизији приликом подизања пензија на шалтерима, јер стално постоји проблем са готовином. Ми на ово морамо оштрије да реагујемо, јер постоји велико и оправдано незадовољство и наших корисника и наших радника, оценио је Рајко Ковачевић.

Скупштина у септембру

На седници ГО донета је одлука да се ванредна Скупштина одржи средином септембра у Београду и да она има само две тачке дневног

Помоћ колегама са Косова

Двојици колега са Косова којима су запаљене куће за време пира шиптарских сепаратиста 17. марта, Главни одбор Синдиката ПТТ Србије доделио је помоћ од по 70.000 динара.

реда – бирање Надзорног одбора, Статутарног одбора и комисија, а затим да ови органи припреме трећу редовну Скупштину која ће се одржати крајем новембра или почетком децембра. Главни одбор усвојио је овом приликом и Пословник о раду Скупштине.

Иако су се чула различита мишљења и тумачења о томе да ли наредна Скупштина треба да буде ванредна или редовна и да ли је уопште неопходно да се у промене Статута Синдиката ПТТ Србије иде током ове године, превладало је мишљење да је неопходно у септембру на ефикасан начин донети неколико важних одлука (зато ће ова ванредна Скупштина трајати само један дан) и тиме отклонити проблеме који су настали на крају претходне Скупштине, када није формиран Статутарни одбор.

В. Ђ.

САРАДЊА У ИНТЕРЕСУ ПОШТЕ И СВИХ ЗАПОСЛЕНИХ

Веља потписао споразум

Актуелна ситуација у којој се налази Пошта Србије (а и друштво у целини), условили су да синдикат део свога интересовања, акција и притисака усмери према Влади Републике Србије. Све чешће смо наилазили на проблеме за које је било очигледно да нису могли бити решени на нивоу ПТТ-а, већ се морало ићи на директне преговоре са представницима Владе.

У претходном периоду смо имали додатну отежавајућу околност да нам је ресорно Министарство за саобраћај и телекомуникације (заједно са министарком Маријом Рашетом-Вукосављевић) било оптерећено бројним аферама, па углавном и нису имали времена да се баве нама и нашим проблемима. Сама одлука о реоткупу акција Телекома је дошла из врха државе, па је било логично да решење свих проблема који су касније простекли из тог посла тражимо у републичкој Влади.

На нашу срећу, клима се променила доласком нове екипе у Министарство за капиталне инвестиције. Контакти су били све редовнији и успели смо да пренесемо све наше проблеме и добијемо помоћ и подршку за њихово решавање.

Као резултат те сарадње, са министром Велимиром Илићем потписан је, за нас веома важан документ:

ЗАКЉУЧЦИ

На основу збирних захтева репрезентативних синдиката ЈП ПТТ „Србија“ за добијање одговора на питања која се тичу власничких односа, функционисања оба предузећа, евентуалне продаје и приватизације, процеса реструктурирања, колективног уговора као и питање сервисирања кредита за откуп акција Телекома, договорени су следећи закључци:



Потписивање споразума који даје наду Пошти

1. Хитно деблокирати - именовати УО Телекома (координација ЈП ПТТ „Србија“, Влада Републике Србије, министарство и грчки акционар) Хитно именовати генералног директора или вршиоца дужности - на предлог Владе Републике Србије и поставити га од стране УО Телекома Србија и ПТТ-а. (Рок 15 дана) До утврђивања коначног износа дивиденди Телеком ће преузети сервисирање кредита за отплату акција.

2. У најкраћем року разрешити питање власничких односа између ЈП ПТТ Србија и Телекома Србија. Извршити расподелу добити Телекома, Мобтела и Поштанске штедионице и тиме разрешити сервисирање кредита ЈП ПТТ „Србија“ за отплату акција Телекома, и од прве продаје неког од зависних предузећа ЈП ПТТ „Србија“ (Мобтел, Телеком, Штедионица) извршиће се повраћај средстава које је ПТТ дао за откуп акција Телекома.

3. Припремити реалан предлог (са детаљном анализом) повећања зарада, и покренути иницијативу на Влади Републике Србије за изузимање од

ограничења зарада у ЈП ПТТ „Србија“ као и Телекома Србија. Рок 30 дана.

4. Припремити потписивање и верификацију Колективног уговора за ЈП ПТТ „Србија“. Рок 15 дана. Почетак преговора нове радне групе за израду Колективног уговора ПТТ-а заказан је за 31.05.2004.

5. Да се ЈП ПТТ „Србија“ у најкраћем могућем року омогући обављање платног промета и да се пословање Поштанске штедионице усклади са пословањем ПТТ-а (у смислу коришћења инфраструктурних и људских ресурса), те да се пословање државних органа и институција до нивоа локалне самоуправе обавља преко ЈП ПТТ „Србија“ и Поштанске штедионице.

6. Исплата зараде из остварене добити за 2003 годину, за раднике ПТТ-а, по одлуци УО ПТТ-а и у договору са руководством ЈП ПТТ-а, извршиће се до 07.06.2004.

7. Формирати тим састављен од представника синдиката (из ПТТ-а и Телекома), руководства и Министарства, због разговора са грчким

акционаром (ОТЕ), ради разрешења насталих проблема. Рок 15 дана.

8. У целокупном процесу евентуалне приватизације Телекома омогућити изјашњавање репрезентативних синдиката ПТТ-а и Телекома.

9. Покреће се иницијатива регулисања статуса акција (у смислу повлашћених и бесплатних) запосленима, пензионерима осталим које су на било који начин везани за функционисање ПТТ система.

10. Да се у најкраћем могућем року покрене изградња ГПЦ-а у

Земун пољу, као капиталног пројекта (не само за ПТТ већ и за државу у целини) на овом делу Балкана. Тиме ће се зауставити угрожавање позиције у основној делатности ПТТ „Србија” и државе у региону.

Шта даље

Министарство је након потписивања овог споразума уложило велики напор како би договор и динамика били испоштовани, а то је међу запосленима у Пошти Србије

примљено изузетно позитивно (посебно након исплате зараде из добити и потписивања Колективног уговора).

Остало је, међутим, још много посла, пре свега на повећању катастрофално ниских зарада у Предузећу, али сигурно је да ће тај посао ићи много лакше уз помоћ и подршку људи из Министарства. Синдикат ПТТ Србије ће са своје стране учинити све да одржи овај ниво сарадње, јер је то у интересу запослених и Поште у целини.

КОМИСИЈА ЗА ИСПИТИВАЊЕ ЗЛОУПОТРЕБА У ЈП ПТТ САОПРАЋАЈА „СРБИЈА”

Битка за правну државу и пошту

Није овде битан само власнички однос, већ подела профита, пошто ПТТ, као сувласник, до сада није добио ни динара. ПТТ је богата фирма која је власник других компанија, али која нема пара, и сви јој нешто дугују – нагласио је проф. Бранко Ковачевић, председник радне групе Владе Републике Србије за утврђивање власничких односа у "Мобтелу".

Члан међуресорне групе Владе Републике Србије, Тихомир Живановић, презентовао је свој извештај као и комплетну документацију везану за случај „Мобтел” Комисији Синдиката ПТТ Србије за испитивање злоупотреба у Пошти. На основу свега што смо чули и видели, неоспорно је да се на овом случају води битка за стварање правне државе у Србији коју и даље потресају афере и прати сенка мрачне прошлости.

Основно питање које нас интересује је зашто ПТТ до данас није добио не динара од профита „Мобтела” и колико нам пара по том основу дугују. Ово је тренутно, суштинско питање, с обзиром на чињеницу да се налазимо у веома лошој финансијској ситуацији, па би сваки динар добро дошао.

Друго, такође битно питање, је и зашто нико од генералних директора, који су се смењивали у ПТТ-у, тим поводом никада није реаговао. Не зна се ни шта су радили људи из Поште који су били у Управном одбору „Мобтела”. Кога су и чије интересе штитили ти људи у периоду иза нас?



Управна зграда „Мобтела”

Главни одбор Синдиката ПТТ Србије је након извештаја Комисије, донео одлуке да се од Владе Републике Србије захтева, да у интересу државе и нашег Предузећа, заврши започети посао и разјасни све недоумице у вези са односом Пошта –Мобтел. На основу одговора, знаћемо колко има искрене жеље и воље у државном врху да се у

Србији успостави правна држава. Друга иницијатива је прослеђена Управном одбору ПТТ-а где се захтева расветљавање улоге људи из Поште у аминовању махинација и злоупотреба од оснивања Мобтела до данас, јер покретање питања одговорности и казна не сме заобићи никога ко се огрешио о Пошту зарад личних интереса.

НОВИ ПОКУШАЈ РЕСТРУКТУРИРАЊА ПРЕДУЗЕЋА

Ништа без синдиката!

Комисија Синдиката ПТТ Србије за праћење процеса реструктурирања у Предузећу поново је интензивирала свој рад после налога генералног директора Предузећа да се покрене израда планова и програма реструктурирања радних јединица специјализованих делатности – РЈ „Одржавање“, РЈ „Угостиљество“, РЈ КДС, РЈ „Штампарија“ и РЈ „Аутотранспорт“.

И у првом, неуспелом покушају издавајања послова одржавања хигијене и ФТО-а (у септембру 2003. године), радна група је радила самостално и позвала синдикате на разговор тек када су усагласили своје ставове и донели решење о продаји послова и људи приватним компанијама. Синдикати су тада успели да зауставе читав процес и осудили су такав начин рада (довођење предвршен чин), па чуди да пословодство није из тога извукло никакву поуку.

Наиме, поново се формира радна група и поново се о томе не обавештавају представници запослених. Без обзира на ове чињенице, за Синдикат ПТТ Србије је праћење и учествовање у припреми и реализацији реструктурирања Предузећа један од приоритетних задатака у овој години. Комисија коју је оформио Главни одбор (у саставу: Александар Павловић, Будимир Милорад, Предраг Ђућула, Слободан Спасеновић, Верица Калуђеровић), биће у сталном заседању и самостално ће се припремати и давати своје предлоге како би се у што већој мери заштитили интереси радника и Предузећа.

Договорени су и конкретни задаци и кораци у раду Комисије:

1) Дефинисање ставова синдиката у вези са реструктурирањем Предузећа.

2) Разговори и дефинисање програма са пословодством.

3) Сарадња са репрезентативним синдикатима Поште и Телекома.

4) Ангажовање стручних сарадника ради квалитетнијег заступања интереса чланства.

5) Сарадња и прикупљање искустава од синдиката из земаља у

вора и доношења јасног програма од стране Владе Републике Србије и Предузећа.

2. Синдикат ће акценат свога рада ставити на израду програма заштите радника из организационих делова предузећа који буду предмет реструктурирања. Сматрамо да је заједнички рад на изради таквих програма у свим фазама почетог процеса, заједнички интерес обе стране.

3. Синдикат ће подржати процес

реструктурирања ако његов крајњи циљ буде постепено стварање стабилних односа понуде и потражње, већи квалитет услуга и смањење трошкова које Предузеће сада има. У вези са тим, Синдикат ПТТ Србије ће се залагати за позитивне економске ефекте реструктурирања, као предуслов за повећање зарада свих запослених.

4. Синдикат ће се

чврсто супроставити могућим негативним економским ефектима реструктурирања, који би могли да настану издвајањем послова који су нам неопходни и који би нас на тржишту коштали више него данас када их сами обављамо.

5. Синдикат ће се залагати да се досадашња улагања радника ПТТ-а, на адекватан начин заштите.

6. Синдикат изражава став да је модел по коме ће се издвојити послови предвиђени програмом реструктурирања од изузетне важности за цео процес, јер би тај модел могао представљати узор за издвајање осталих послова, па чак и неких послова из домена основне делатности. Синдикат ПТТ Србије сматра да је неопходно урадити



Хоће ли и када наши хотели променити власнике

окружењу, са којима Синдикат ПТТ Србије има квалитетну сарадњу.

6) Ангажовање одбора синдикалних организација у РЈ специјализованих делатности на дефинисању и решавању унутрашњих проблема.

Редефинисани су ставови који су усвојени још прошлог лета као одговор претходном пословодству на покушај распродаје ПТТ-а и они представљају основ за рад Комисије:

Ставови Синдиката ПТТ Србије у вези са реструктурирањем ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“

1. Главни одбор Синдиката ПТТ Србије је донео одлуку да се у процесу реструктурирања може кренути тек након потписивања и ступања на снагу новог колективног уго-

анализе и предлоге за сваку организациону целину посебно, имајући у виду све различитости и специфичности.

7. Предлог Синдиката ПТТ Србије је да се узме у разматрање могућност оснивања заједничког предузећа које би било у власништву синдиката, Поште и Телекома, и које би обављало послове из домена пратећих делатности, како за сам ПТТ и Телеком, тако и за тржиште.

8. Због изузетне важности процеса, али и због негативних искустава са стручним службама Предузећа и њиховим анализама, захтевамо да се у договору са синдикатима ангажује независна консултантска фирма, која се бави оваквим пословима и има реномирано име и искуство, и која би урадила економску и правну анализу и дала предлог и програм реструктурирања ПТТ-а

Обављени су и разговори са Генералним директором и председником Управног одбора и добијена су уверавања да ће синдикати дати своју реч и учествовати равноправно у започетим процесима. То нам је за почетак довољно, а на нама је да се припремимо, препознамо и одбранимо интересе запослених и Поште у целини.

Комисија је ангажовала стручног сарадника, мр Слободана Стаменковића, који ради стручну анализу и предлоге унутрашњег реструктурирања РЈ специјализованих делатности, како би били стручно едуковани и спремни за преговоре који следе.

И на крају, надамо се да ново пословодство неће реструктурирање схватити као позив на издвајање и продају делова Поште, већ да сама реч значи, пре свега, унутрашњу реорганизацију у циљу бољег и ефикаснијег пословања и смањења трошкова.

Комисија ће, као што смо већ истакли, бити у сталном заседању, а чланство ће о свему бити редовно обавештавано кроз билтене и саопштења Синдиката.

ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ПТТ САОБРАЋАЈА „СРБИЈА”

Београд, јун 2004. године

На основу члана 146. Закона о раду ("Службени гласник РС" бр. 70/2001 и 73/2001), Влада Републике Србије, Синдикат ПТТ Србије и Независни синдикат радника ПТТ Србије „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

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

Члан 2.

Овај колективни уговор примењује се на све запослене у Предузећу.

Члан 3.

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

II УГОВОР О РАДУ

1. Закључивање

Члан 4.

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

2. Садржина

Члан 5.

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

3. Измењени услови

Члан 6.

Предузеће може да понуди запосленом обављање других послова или друго место рада закључивањем уговора о раду под измењеним условима само из оправданих разлога и то у следећим случајевима:

- 1) због потребе процеса рада,
- 2) укидања појединих организационих делова Предузећа,
- 3) измене организације и статусних промена у Предузећу,
- 4) када запослени то иницира, а тиме се не ремети процес рада,
- 5) ако нема потребна знања и способности за послове које обавља, уколико процес рада дозвољава распоређивање на друге послове.

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

4. Рад на одређено време

Члан 10.

Радни однос на одређено време може се засновати у Предузећу:

- 1) када треба заменити запосленог који је привремено одсутан,
- 2) када се привремено повећа обим рада,
- 3) када обављање одређеног посла по својој природи траје одређено време (сезонски послови, послови на одређеном пројекту и сл.),
- 4) у својству приправника, ради оспособљавања за самостални рад,
- 5) у другим случајевима, када то захтева потреба процеса рада.

5. Приправници

Члан 11.

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

Запослени, који се на основу школске спреме стечене пре заснивања или за време радног односа у Предузећу распоређује на послове са вишим степеном школске спреме, која је актом о систематизацији утврђена као услов за обављање послова, обављање наведених послова вршиће у својству приправника.

Члан 12.

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

Приправнички стаж траје најдуже:

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

III РАДНО ВРЕМЕ**1. Распоред радног времена****Члан 13.**

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

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

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

Члан 14.

Актом из члана 13. става 1. овог колективног уговора, посебно се регулише:

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

2. Скраћено радно време**Члан 15.**

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

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

- 4) посебних психофизичких захтева због руковања средствима унутрашњег транспорта.

Члан 16.

На основу извршених стручних анализа и резултата добијених испитивањем и мерењем физичко-хемијских и микроклиматских услова радне средине, Предузеће утврђује послове са повећаним ризиком и услове за њихово обављање у погледу школске спреме, дужине радног искуства, здравственог стања, година живота и других услова за рад на овим пословима.

Члан 17.

Запослени, који претежно ефективно раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима (са повећаним ризиком), утврђеним законом, овим колективним уговором и актом Предузећа, на којима и поред примене одговарајућих мера заштите на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се радно време, сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, и то:

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

3. Прековремени рад**Члан 18.**

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

IV 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 (дуже од пуног радног времена – прековремено), има право на одмор у току дневног рада у трајању од једног часа.

2. Годишњи одмор**Члан 20.**

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако, што се законски минимум од 18 радних дана, увећава по основу:

1) сложености послова за које је актом Предузећа утврђена:	
(1) – нижа школска спрема и оспособљеност за полуквалификованог и неквалификованог радника	1 радни дан
(2) – средња школска спрема и оспособљеност за квалификованог радника	2 радна дана
(3) – висока и виша школска спрема и оспособљеност за висококвалификованог радника	3 радна дана

2) дужине стажа осигурања:	
(1) од 5 до 10 година стажа осигурања	2 радна дана
(2) од 10 до 15 година стажа осигурања	3 радна дана
(3) од 15 до 20 година стажа осигурања	4 радна дана
(4) преко 20 година стажа осигурања	6 радних дана

3) послова са повећаним ризиком (са посебним условима рада) из члана 17. овог колективног уговора	3 радна дана
---	--------------

4) послова са повећаним напором:	2 радна дана
(1) поштоноша	
(2) шалтерских радника	
(3) радника на размени закључака	
(4) картиста и усмеривача у поштанском центру	
(5) управника јединице ПТТ мреже који више од половине дневног рада обавља послове достављача ПТТ пошиљка или шалтерског радника	
(6) са претежним радом на видеотерминалима.	

5) социјалног статуса:	
(1) родитељу детета са сметњама у психофизичко развоју или утврђеним инвалидитетом	2 радна дана
(2) родитељу за свако дете до 15 година старости	1 радни дан
(3) родитељу који има више од троје деце до 15 година старости	3 радна дана
(4) самохраном родитељу са децом до 15 година старости	2 радна дана
(5) запосленом инвалиду	3 радна дана

Члан 21.

Критеријуми из члана 20. овог колективног уговора примењују се кумулативно, с тим да запослени има право на годишњи одмор најдуже у трајању до 25 радних дана.

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

- 1) који раде на пословима из члана 17. и члана 20. тачка 4) овог колективног уговора;
- 2) који имају најмање 25 година стажа осигурања (жене), односно 30 година стажа осигурања (мушкарци).
- 3) родитељи и инвалиди из члана 20. тачка 5) овог колективног уговора;

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

3. План коришћења годишњих одмора

Члан 22.

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

Решења о коришћењу годишњих одмора запослених, у складу са планом из става 1. 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.

4. Плаћено одсуство

Члан 23.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде у случају:

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

Члан 24.

Плаћено одсуство са рада може се запосленом одобрити и ради:

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

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

5. Неплаћено одсуство

Члан 25.

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

- 1) неге болесног члана уже породице,
- 2) изградње или поправке куће или стана, ради решавања стамбеног питања,
- 3) образовања, оспособљавања, усавршавања или специјализације за занимања, која нису у делатности Предузећа,
- 4) оправдане посете болесним члановима уже породице који живе у земљи и иностранству,
- 5) смртних случајева, за које нема право на одсуство са рада уз накнаду зараде,
- 6) завршавања личних и породичних послова, када је по овом основу искоришћено плаћено одсуство.

Члан 26.

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

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

V ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 27.

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

Зарату запосленог чини:

- 1) зарада запосленог за обављени рад и време проведено на раду,
- 2) увећана зарада,
- 3) накнада зараде,

- 4) друга примања, у складу са законом.

Запослени остварује једнаку зарату за исти рад или рад исте вредности, који обавља у Предузећу.

Члан 28.

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

Члан 29.

Зарада се исплаћује запосленима два пута месечно:

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

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

Члан 30.

Зарату за обављени рад и време проведено на раду чине:

- 1) основна зарада,
- 2) резултати рада.

1.1. Основна зарада

Члан 31.

Основна зарада утврђује се по групама послова за пуно радно време и стандардни учинак. Основна зарада из става 1. овог члана, утврђује се на основу:

- 1) вредности радног часа у динарима,
- 2) коефицијента посла, 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.

Анексом овог колективног уговора утврдиће се групе послова и за сваку групу послова утврђује се најнижи, просечни и највиши коефицијент и вредност радног часа.

Члан 32.

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

Члан 33.

Основна зарада посла, утврђена на основу члана 31. овог колективног уговора, може се повећати запосленима који раде на пословима од посебног значаја за пословање Предузећа и који су остварили изузетан допринос на раду, у зависности од сложености радних операција које доприносе успешности пословања Предузећа изнад стандардног нивоa, на основу кога је утврђена основна зарада посла.

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

Члан 34.

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

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

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

1.1.2. Године радног стажа

Члан 35.

За сваку пуну годину радног стажа, проведenu у радном односу, запосленом се повећава основна зарада за 0,4%.

1.1.3. Резултати рада

Члан 36.

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

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

Члан 37.

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

Обим рада запосленог, утврђује се месечно на основу:

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

Квалитет рада у одговарајућем месецу, оцењује се на основу:

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

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

Члан 38.

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

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

члана 40. овог колективног уговора, кумулираних у току пословне године.

Члан 39.

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

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

Члан 40.

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

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

- 1) повећање основних зарада запосленима који раде на пословима од посебног значаја за пословање Предузећа и остварују изузетан допринос у раду и
- 2) промене основних зарада по основу резултата рада за извршени посао по обиму и квалитету.

Члан 41.

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

1.3. Увећана зарада

Члан 42.

Запослени има право на увећање зараде, утврђене на основу члана 30. овог колективног уговора, за рад:

- | | |
|--|---------|
| 1) дужи од пуног радног времена (прековремено рад) | за 35% |
| 2) на дан празника који је нерадни дан | за 110% |
| 3) ноћу | за 35% |
| 4) на дан недељног одмора | за 10% |
| 5) двократни рад | за 10% |

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

1.4. Зарада из добити

Члан 43.

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

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

Члан 44.

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

Под појмом остварена зарада, у смислу става 1. овог члана, подразумева се зарада за-

посленог, остварена за обављени рад и време проведено на раду на основу члана 30. овог колективног уговора и увећана зарада на основу члана 42. овог колективног уговора.

Члан 45.

У расподели средстава за зараде из добити учествују и запослени за време породичног одсуства и одсуства са рада ради неге детета до годину дана, од дана почетка коришћења одсуства, сразмерно накнади зараде, коју је запослени остварио за време одсуства.

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

2. Достава обрачуна

Члан 46.

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

Обрачун зарада из става 1. овог члана, доставља се лично.

3. Накнада зараде

Члан 47.

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

1) у висини 65% зараде, коју би остварио да ради, у месецу у којем је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2) у висини 100% зараде, коју би остварио да ради, у месецу 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.

Ако се законом пропише могућност да се Колективним уговором утврди накнада зараде у већем износу од износа утврђеног у ставу 1. тачка 1) овог члана, запослени има право на накнаду ове зараде, у складу са законом, а највише 80% зараде коју би остварио да ради.

Члан 48.

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

- 1) порођаја и неге детета до годину дана, од дана 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, Предузеће подноси фонду захтев за рефундирање исплаћених средстава, ако прописима није другачије одређено.

Члан 49.

Запослени има право на накнаду зараде у висини зараде, коју би примао да ради, у следећим случајевима:

- 1) за време одсуства са рада на дан државног и верског празника који је нерадни дан,
- 2) за дане коришћења годишњег одмора,
- 3) за дане коришћења плаћеног одсуства из чл 23. и 24. овог колективног уговора,
- 4) за време трајања војне вежбе и одазивања на позив државног органа,
- 5) за време присуствовања седницама државних органа и организација, органа управе и локалне самоуправе и органа синдиката у својству члана,
- 6) рекреације запослених у објектима Предузећа за одмор и рекреацију,
- 7) у другим случајевима, у складу са законским прописима.

Члан 50.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 80% зараде, коју би остварио да ради:

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

Члан 51.

Под појмом накнаде зараде, у висини зараде коју би запослени остварио да ради у смислу овог колективног уговора, подразумева се основна зарада, утврђена на основу чл. 31. до 34. овог колективног уговора, повећана по основу година радног стажа проведених у радном односу, на основу члана 35. овог колективног уговора.

4. Накнада трошкова**4.1. Превоз на рад****Члан 52.**

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

Члан 53.

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

Члан 54.

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

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

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

Члан 55.

Запосленом, коме је Предузеће обезбедило службени аутомобил за долазак и одлазак са рада, не припада право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада.

Члан 56.

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

4.2. Службени пут**4.2.1. Службени пут у земљи****Члан 57.**

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

4.2.1.2. Дневница**Члан 58.**

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

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 59.

Запослени има право на дневницу за дане проведене на службеном путу на основу путног налога за радне дане и нерадне дане (који

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

Члан 60.

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

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

Члан 61.

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

Члан 62.

Запосленом на службеном путу припада дневница у висини:

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

4.2.1.3. Трошкови преноћишта**Члан 63.**

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

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

Трошкови за преноћиште исплаћују се по рачуну.

Члан 64.

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

4.2.1.4. Путни трошкови**Члан 65.**

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

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

Члан 66.

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

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

Члан 67.

Запослени, коме је у налогу за службени пут назначено да приликом путовања користи сопствени аутомобил као превозно средство или возило Предузећа у својству возача, има право на трошкове:

- 1) за сопствено превозно средство – аутомобил, у висини 25% цене литра погонског горива возила које користи, по пређеном километру;
- 2) за возило Предузећа – аутомобил у својству возача, у висини 0,1% утврђеног износа једне дневнице по пређеном километру.

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

4.2.1.5. Остали трошкови на службеном путу**Члан 68.**

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

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

Члан 69.

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

Члана 70.

Запослени који учествују на такмичењима из члана 24. став 1. тачка 3) овог колективног уговора, имају право на накнаду трошкова преноћишта и путних трошкова, које остварују у висини, под условима и на начин, под којима те накнаде остварују запослени на службеном путу у земљи.

4.2.1.6. Налог за службени пут**Члан 71.**

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

Члан 72.

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

Ако се обрачун трошкова за службени пут не поднесе у року из става 2. овог члана, запослени који је добио аконтацију трошкова на основу члана 58. став 2. овог колективног уговора, дужан је да целокупан износ аконтације врати из зараде, приликом наредне исплате.

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

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

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

Решење о упућивању на службени пут у иностранство, доноси генерални директор.

Члан 74.

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

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

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

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

5. Друга примања**Члан 75.**

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

- 1) теренски додатак,
- 2) накнаду за одвојени живот од породице,
- 3) отпремнину при одласку у пензију,
- 4) солидарну помоћ утврђену чланом 83. овог колективног уговора,
- 5) помоћ за случај смрти запосленог и члана његове уже породице,
- 6) јубиларну награду и пригодан поклон на основу укупног радног стажа у Предузећу,
- 7) новогодишњи поклон пакетиће за децу до 10 година старости (по детету), укључујући и децу која у текућој години пуне 10 година.

5.1. Рад на терену**Члан 76.**

За време боравка и рада на терену запослени има право на дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену, у висини 3% просечне месечне зараде у привреди Републике, према последњем објављеном податку, ако прописима није другачије одређено, а највише до 60% неопорезованог износа дневнице, под условом да на терену проведе најмање 8 часова дневно.

Члан 77.

У време provedено на терену, урачунава се 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 78.

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 79.

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

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

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

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

Члан 81.

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

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

5.3. Отпремнина при одласку у пензију**Члан 82.**

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

5.4. Солидарне и друге помоћи**Члан 83.**

Солидарна и друга помоћ може се остварити из средстава Предузећа у следећим случајевима:

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

- 3) теже болести виталних органа запослених и чланова уже породице запослених, које захтевају оперативне захвате или лечење по мишљењу или препоруци конзилијума лекара, који се не могу обавити у земљи – у висини трошкова по рачуну, у сарадњи синдиката и надлежне службе за социјалну заштиту,
- 4) хитне набавке ортопедских помагала за запосленог и члана уже породице запосленог, која се надокнађују на терет завода здравственог осигурања – у висини цене ортопедских помагала по рачуну, уз обавезу запосленог да по добијању средстава од завода, иста уплати на рачун Предузећа,
- 5) смрти запосленог и чланова његове уже породице (брачни друг и деца) – помоћ у висини једне месечне зараде,
- 6) смрти родитеља запосленог – у висини једне половине месечне зараде,
- 7) ублажавања последица елементарних непогода или ванредних догађаја, уколико штета коју је претрпео запослени износи најмање две месечне зараде – у висини највише до 10 месечних зарада, на основу извештаја и предлога комисије за утврђивање штете, образоване од стране генералног директора,
- 8) солидарну помоћ за рођење детета у висини просечне месечне зараде у Предузећу, остварене у месецу рођења детета, с тим да право на помоћ има запослена мајка за свако рођено дете, а изузетно и отац детета, уколико мајка не ради у Предузећу,
- 9) у другим случајевима на основу стручне експертизе надлежне службе за социјалну заштиту – у висини једне половине месечне зараде.

Под тежом болешћу у смислу става 1. овога члана, подразумевају се болести утврђене подзаконским актима о обиму и садржају здравствених заштите, које захтевају дуже лечење и хоспитализацију у здравственим центрима.

Члан 84.

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

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

За солидарне помоћи за здравствену рехабилитацију из става 1. овога члана, Предузеће обезбеђује најмање 0,02% средстава од пројектованог пословног прихода Предузећа на годишњем нивоу.

Члан 85.

Уколико су накнаде трошкова из члана 83. и 84. овог колективног уговора, остварене код фондова социјалног осигурања или по основу колективног осигурања, солидарна и друга помоћ може се исплатити у Предузећу само у висини разлике између примљеног износа, до износа на који се стиче право на основу члана 83. и 84. овог колективног уговора, ако прописима није другачије одређено.

5.4. Јубиларне награде

Члан 86.

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

- 1) 10 година рада у Предузећу пригодан поклон – у висини до 10% месечне зараде,
- 2) 20 година рада у Предузећу – у висини једнеипо месечне зараде,
- 3) 30 година рада у Предузећу – у висини две месечне зараде.

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

5.5. Новогодишњи поклон пакетићи за децу

Члан 87.

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

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

5.6. Зајам запосленима

Члан 88.

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

- 1) да износ одобреног зајма не може бити већи од двоструке просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
- 2) исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зарада за претходни месец;
- 3) да се враћање зајма врши из зараде запосленог, најдуже у шест месечних рата почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам;
- 4) да се нови зајам не може одобрити док се у потпуности не врати раније добијени зајам.

Члан 89.

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

VI ДРУГА ПРАВА У ВЕЗИ СА РАДОМ

Члан 90.

Уколико се годишњим планом пословања Предузећа утврђују средства за решавање

стамбених потреба запослених, предлагање износа средстава врши се уз учешће репрезентативних синдиката.

Члан 91.

После смрти запосленог, Предузеће обезбеђује:

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

VII РАДНЕ ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 92.

Запослени имају обавезе:

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

VIII ОБРАЗОВАЊЕ, ОСПОСОБЉАВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 93.

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

- 1) школовања на средњим, вишим и високим школама;
- 2) преквалификације, доквалификације и полагања стручних испита;

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

Члан 94.

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

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

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

IX УТВРЂИВАЊЕ ОДГОВОРНОСТИ ЗА ШТЕТУ**Члан 95.**

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

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

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

Решење о покретању поступка доставља се запосленом.

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

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

Члан 96.

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

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

Члан 97.

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

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

Ако запослени не пристане да надокнади штету или не надокнади штету у року утврђеном решењем из става 1. овог члана, Предузеће може поднети тужбу надлежном суду.

Члан 98.

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

утврђивање штете примењује се одредба члана 96. овог колективног уговора.

X КОЛЕКТИВНО ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 99.**

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

Предузеће може, у складу са финансијским могућностима, да колективно осигура све запослене и за случај:

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

У преговорима о колективном осигурању запослених у Предузећу, учествују и представници репрезентативних синдиката.

XI ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 100.**

Уколико у Предузећу услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављање одређених послова, или уколико се у обављању одређених послова утврди вишак од 1% до 10% запослених, Предузеће је обавезно да са репрезентативним синдикатима закључи споразум о критеријумима за решавање вишка запослених и о начину збрињавања запослених, којима престаје радни однос по том основу.

Члан 101.

При утврђивању критеријума, на основу члана 100. овог колективног уговора, мора се обезбедити да првенствено престане радни однос запосленима:

- 1) који у календарској години испуњавају, или ће у наредне две године испунити један од услова за остваривање права на пензију,
- 2) који добровољно прихвате да им престане радни однос,
- 3) који имају краћи радни стаж у Предузећу.

Члан 102.

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

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

Члан 103.

Поред исплате отпремнине из члана 102. овог колективног уговора, лицу које је провело

у радном односу шест и више година, а коме је престао радни однос у Предузећу због технолошких, економских или организационих промена, исплатиће се по престанку радног односа посебан износ на име отпремнине.

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

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

Уколико прималац отпремнине утврђена 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 104.

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

XII ЗАШТИТА НА РАДУ**Члан 105.**

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

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

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

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

Члан 106.

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

Члан 107.

Запосленима, који због здравственог стања на основу решења надлежног органа не могу обављати послове за које су засновали радни однос и на којима су радили до промене здрав-

ственог стања, омогућиће се обављање других одговарајућих послова у складу са решењем, према преосталој здравственој способности, ако прописима није другачије одређено.

Члан 108.

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

Члан 109.

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

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

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА У ПРЕДУЗЕЋУ

Члан 110.

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

Члан 111.

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

Синдикати су дужни да Предузећу доставе оверене спискове својих чланова.

Члан 112.

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

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

1. Пословни простор

Члан 113.

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

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

Одлуку о величини и локацији простора за рад, чије се коришћење обезбеђује за потребе репрезентативних синдиката, доноси генерал-

ни директор или запослени кога он овласти, у складу са расположивим пословним простором, при чему води рачуна о неопходним потребама репрезентативних синдиката.

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

2. Обављање стручно административних послова

Члан 114.

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

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

3. Ослобађање од редовних задатака

Члан 115.

За време трајања мандата:

- 1) председника и секретара репрезентативних синдиката и
- 2) највише по једног члана органа репрезентативних синдиката на сваких 1.500 њихових чланова, запослени не обављају послове утврђене уговором о раду, при чему имају права као да су на раду.

Чланови органа репрезентативних синдиката, који у смислу става 1. тачке 2) овога члана за време мандата не обављају послове утврђене уговором о раду, одређују се актом из члана 117. овог колективног уговора, на образложени предлог репрезентативних синдиката о потреби њиховог ангажовања у синдикату у редовном радном времену.

За време док обављају функцију, председник и секретар репрезентативних синдиката остварује накнаду зараде у висини утврђеној уговором о раду, увећану за одговарајући проценат, тако да укупан износ накнаде зараде не може прећи висину зараде која одговара пословима помоћника директора радне јединице.

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

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

4. Регулисање односа са синдикатима

Члан 116.

Акт о систематизацији послова у Предузећу доноси генерални директор уз претходно прибављено мишљење репрезентативних синдиката.

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

Члан 117.

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

Члан 118.

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

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

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

XIV РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 119.

За сваки спор који настане у примени овог колективног уговора, образује се арбитража за радне спорове.

Влада Републике, генерални директор и репрезентативни синдикати бирају по два члана арбитраже.

Чланови арбитраже споразумно бирају председника арбитраже из редова стручњака.

Арбитража доноси одлуке о спорним питањима, већином гласова од укупног броја чланова арбитраже.

XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 120.

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

Члан 121.

Овај колективни уговор закључује се на неодређено време.

Важење овог колективног уговора може престати на начин утврђен законом.

Измене и допуне овог колективног уговора, врше се анексом, на начин и по поступку за закључивање колективног уговора.

Члан 122.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора, престаје да важи Колективни уговор за Јавно предузеће ПТТ саобраћаја „Србија” („Сл. Гласник РС” број 37/92, 45/92, 44/94, 65/94) и („Сл. ПТТ Гласник” број 162/96), као и Правилник за примену Колективног уговора Јавног предузећа ПТТ саобраћаја „Србија” („Службени ПТТ гласник” бр. 71/92, 88/93, 106/1/94, 110/94, 114/94, 129/95, 144/96, 154/96, 157/96, 186/98, 207/99, 224/2000 и 301/2003) осим одредаба које се односе на утврђивање зарада и накнада зарада које престају да важе даном доношења акта из члана 31. овог колективног уговора.

Члана 123.

Одредбе чл. 31 до 42. овог Колективног уговора примењиваће се од дана доношења акта из члана 31. овог колективног уговора.

Члан 124.

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

АКТИВНОСТИ КОНФЕДЕРАЦИЈЕ СЛОБОДНИХ СИНДИКАТА

Скупштина у септембру

Када скупштина изабере своја тела и када будемо у могућности да у центрالي имамо тим професионалаца (економиста, правник, технички секретар) који ће се бавити синдикалним проблемима, моћи ћемо да Конфедерацију отворимо за чланство и раднике из јавних предузећа упућујемо да тамо затраже помоћ”, оцењује Александар Павловић, председник Синдиката ПТТ Србије

Од идеја због којих смо основали Конфедерацију слободних синдиката нисмо одустали, али динамика реализације програма није испоштована због објективних разлога.

Овако активности Конфедерације у последњих неколико месеци оцењује *Александар Павловић*, председник Синдиката ПТТ Србије, додајући да је основни проблем што чланство ове, четврте по реду (не и по значају) синдикалне централе у Србији чине синдикалне организације великих привредних система, који су и саме „мале конфедерације” – само у Електропривреди Србије постоји 20 гранских синдиката, који имају своје засебне циљеве и активности.

„Сигурно је да синдикални интерес за ову врсту удруживања постоји, али је све то јако тешко уклопити у заједничку причу. Не треба заборавити да је, на пример, један део синдикалних организација у Нафтној индустрији Србије учлањен у

Савез самосталних синдиката Србије”, каже Павловић.

Према речима шефа синдиката у Пошти Србије, последњи договор је да се скупштина Конфедерације, на којој ће бити изабрани управљачки органи и председник и коначно превазиђе „в.д. стање”, одржи крајем септембра. Чекало



Александар Павловић, председник Синдиката ПТТ Србије

се, наиме, да буде завршен конгрес у ЕПС-у, који је одржан почетком јула и сада нема више

„Када скупштина изабере своја тела и када будемо у могућности да у централи имамо тим професионалаца (економиста, правник, технички секретар) који ће се бавити синдикалним проблемима, моћи ћемо да Конфедерацију отворимо за чланство и раднике из јавних предузећа упућујемо да тамо затраже помоћ”, оцењује Павловић.

Један од проблема и даље је финансирање Конфедерације, јер оно још не иде по договореној динамици. За сада су обезбеђене просторије у Француској улици у Београду, набављена је најнеопходнија опрема, а покушано је и са „пробојем” у медијима. Ипак, медијска блокада, са којом се ова синдикална централа од почетка суочава – не престаје.

„Ако остане онако како је актуелни министар за рад и социјална питања поставио критеријуме за утврђивање репрезентативности синдикалних централа, ми ту репрезентативност нећемо обезбедити. Међутим, ресурси које заступамо дају нам синдикалну снагу да истрајемо у нашој борби и због те снаге ће морати да нас уваже као равноправног партнера”, закључује Александар Павловић, додајући и да није истина да Синдикат ПТТ Србије не добија ништа од Конфедерације, јер – „ако је судити по томе колико смо средстава уложили у рад централе, и ово што смо добили до сада је пуно”.

В. Ђ.

Писмо премијеру

Конфедерација је 8. јула послала отворено писмо премијеру Србије Војиславу Коштуници, у коме се оштро протестује због јавних наступа министра за рад и социјална питања (везано за планиране вишкове запослених у јавном сектору), односа министра за финансије према захтевима синдиката у јавним предузећима (грубо мешање у начин рада Агенције за приватизацију), ставова министра за рударство и енергетику и због става самог премијера да се Конфедерација слободних синдиката не уважи као четврта синдикална централа у Републици.

вити да је, на пример, један део синдикалних организација у Нафтној индустрији Србије учлањен у

сметњи да се крене са званичним конституисањем управљачког тима у Конфедерацији.

ФИНАЛЕ РАДНО-СПОРТСКИХ ИГАРА ОДРЖАНО ОВЕ ГОДИНЕ 19. ЈУНА НА ЗЛАТИБОРУ

Тријумф спортског духа

После квалификација по регијама, 150 такмичара у десет финалних дисциплина показало умеће, вештину, спретност и спремност • Сања Дашић и Зоран Бурсаћ поново најбржи на пет и десет километара • У екипним спортовима најуспешнији тимови из Београда



Финални део радно-спортских игара радника ПТТ Србије одржан је 19. јуна на Златибору. После одржаних квалификација по регијама, око 150 учесника из целог Предузећа такмичило се у десет дисциплина: брзини и тачности бројања новчаница, ношењу врећа од 30 кг на 50 метара, трчању у поштанским врећама на 30 метара, брзом ходању на пет и десет километара, одбојци, кошарци, малом фудбалу, стоном тенису, шаху и пикаду.

Драган Ковачевић, генерални директор Предузећа и председник Организационог одбора на свечаном отварању, одржаном испред хотела „Зеленкада“ истакао је да је Пошта Србије и поред свих тешкоћа успела да организује Игре и ове године.

„Ја сам увек волео оваква дружења и вероватно се многи и сећају да сам у њима и сам учествовао. Желим да Игре протекну у лепом дружењу, пријатној атмосфери, да

се такмичимо и покажемо ко је бољи у радним и спортским дисциплинама и на крају да се забављамо. Наравно, треба да видимо и ко боље игра фудбал – пословодство или

синдикати, јер изазов је упућен”, најавио је Ковачевић.

Победници унапред познати

Као и сваке године, такмичења су почела надметањима најбржих поштарки и поштара у брзом ходању (трчању) на пет и десет километара. Ове трке увек привлаче највише пажње, али посебних узбуђења није било, јер су се победници практично знали и пре самог старта.

Сањи Дашић (РЈ Шабац) успело је да освоји и трећу титулу за редом (шесту укупно) у брзом ходању (трчању) поштарки! Она је стазу дугу 5.000 метара истрчала за 17,41 минута, док је другопласирана била Мирјана Дошен (РЈ Сомбор) са временом 19,21. На треће место пласирала се Нада Павловић (РЈ Сомбор) која је остварила резултат 20,33 и ове три такмичарке оствариле су право за одлазак на Балканијаду.



Узбудљиво кошаркашко финале

ПОСЛОВОДСТВО ПОНОВО БОЉЕ



Поново пораз – екипа Синдиката

Пословодство је, и ове године, успело да надмаши представнике синдиката у ревијалној фудбалској утакмици. Резултат 2:1 (0:1).

У првом полувремену повела је екипа бораца за радничка права и то поготком синдикалног лидера РЈ „Угоститељство” Предрага Ћућуле. То није помело екипу пословодства, која је сачекала својих пет минута у наставку меча – мрежу је прво затресао Љуба Пејановић велемајсторским шутем са половине терена право у рашље, а победу екипи пословодства донео је Драгиша Вујовић, лепим голом после прецизног ударца из даљине.

Финална трка мушкараца у брзом ходању (трчању) на 10.000 метара није донела изненађења што се тиче пласмана: *Зоран Бурсаћ* је освојио ко зна коју титулу по реду. Представник Прве регије (РЈ Београд центар) стазу је истрчао за 29,35 минута, док је другопласирани *Добрица Макуљевић* (РЈ Сремска Митровица) остварио резултат од 30,27 минута. Треће место освојио је *Милош Рондовић* (РЈ Ниш) са 30,37, четврти је био *Драган Кнежевић* (РЈ Београд центар) са 32,06, а пети *Јанош Кецели* (РЈ Суботица) са 33,58. Они ће ове године учествовати на Балканијади.

Пословодство добро гађа

Финале у пикаду одржано је на зеленој површини поред хотела „Зеленкада”. У огледању прецизности и спретности четири првопласиране финалистичке са регионалних такмичења прво место је освојила *Ђурђина Чанковић*, представница РЈ „Сомбор” (Регија II), са 51 оствареним поеном. Друга позиција припала је такмичарки из РЈ „Панчево”

– *Дари Куђији* (Регија I), са освојених 42 поена, док је трећепласирана *Мила Кесерић* из РЈ „Зајечар” (Регија IV) забележила 32 поена.

Посебно занимљиво било је у ревијалном делу надметања, када су се на једној страни нашле првопласиране такмичарке Ђурђина Чанковић и Дари Куђија, а на другој представници Организационог одбора радноспорских такмичења, Драган Ковачевић и Драгослав Рашинац. Меч је решен победом Организационог одбора, јер су прецизни-

јом руком остварили разлику од 14 поена – коначан резултат 78:64.

III, освојивши 4,5 поена из пет партија. Друго место припало је *Анђелки Алексић* (Регија I), трећа је била *Драгица Савић*, четврта *Сања Врањанац* (Регија IV). Пето место освојила је *Меланија Бељић* (Регија I), а шесто *Тања Петровић* (Регија IV).

Најбољи ПТТ шахиста ове године је *Владан Стевановић* (Регија I), који је убедљиво тријумфовао са свих пет победа. Вицешампион је *Драган Раденковић* (Регија IV) са 3,5 поена, а треће место освојио је *Мирољуб Првановић* са два поена. *Драган Недељковић* (Регија IV), који је до последњег кола био на другом месту, на крају је био четврти, пети је био *Срећко Николић* (Регија IV), а шести *Нусрет Зуковић* (Регија III).

Илић без премца

Прошлогодишњи победник *Ненад Илић* (Регија један) и ове године убедљиво је тријумфовао (са једним изгубљеним сетом у три меча) у такмичењу најбољих поштарастотенисера. Друго место, као и претходне године, заузео је *Горан Димић* (Регија четири), а трећи је био *Јарослав Јухасик* (Регија два). Што се жена тиче, *Снежана Ивано-*



Београд Центар – победници турнира у малом фудбалу

Код шахиста узбудљиво

За назив најбољег у шаху такмичило се по шест такмичара и у мушкој и у женској конкуренцији. Ове године титулу најбоље шахистичке међу поштаркама понела је *Мира Ђерић* (одбранила титулу) са Регије

вић са Регије један успела је да надмаши своје конкуренткиње у сва три меча (није им дала да освоје ни један сет), док је вицешампионка за ову годину *Татјана Андрић* (Регија два). Треће место освојила је *Миланка Крстић* (Регија четири).

Тачно у подне, на паркингу испред „Зеленкаде“, почео је обрачун најјачих, најспретнијих и најбржих

је *Ненад Стругаревић* (РЈ Краљево) са 8,80 секунди.

У дисциплини брзо и тачно броја-

КОВАЧЕВИЋ БОЉИ ОД ПАВЛОВИЋА



У дуелу генералног директора Драгана Ковачевића и лидера Синдиката ПТТ Србије Александра Павловића у ношењу поштанских врећа победу је однео челни човек Поште Србије. Синдикални лидер је у оба дуела кренуо силовито са старта, али је потом поустајао пред самим циљем.

претендената на шампионску титулу у дисциплини ношења поштанских врећа. После четири дуела у елиминацијама (и једног додатног, због идентичних резултата такмичара), у финалу су се нашли *Ацо Миленковић* (РЈ Краљево) и *Светко Новаковић* (РЈ Панчево). Миленковић је био успешнији (резултат 7,54), Новаковић је истрчао стазу за 7,80, а треће место по резултату је освојио *Дарко Песлаћ* (РЈ Нови Сад), такође са 7,80.

Зорица Зеџ брзо броји паре

Ништа мање узбудљиво није било ни у најатрактивнијој поштанској дисциплини – трчање у поштанској врећи на 30 метара. Четири елиминациона дуела донела су два финалиста, који су претходно остварили најбоље резултате. Један насупрот другом нашли су се *Игор Радевић* (РЈ Крагујевац) и *Дарко Песлаћ* (РЈ Нови Сад). Шампионску титулу освојио је Радевић са временом 8,20, док је Песлаћ стазу истрчао за 8,50 секунди. Трећепласирани (по времену) био

је новачица наступило је осам такмичара. После елиминација, најбоља у финалу била је *Светлана Пантелић* (РЈ Крагујевац), са временом 30,86 секунди, док је друго место и титулу вицешампиона освојила *Љиљана Бојић* (РЈ Београдски венац) са 31,51 секунди. Трећепласирана је била *Споменка Јаковљевић* (РЈ Ниш). Снаге су затим одмерили *Зорица Зеџ*, секретар Синдиката ПТТ Србије и *Љубомир Белошевић*, заменик генералног директора. Представница синдиката била је спретнија, јер директор Белошевић, иако је био бржи у бројању, није успео да уба-

ци новац у „шлафну“ на време.

Земунке и Врањанци најбољи у одбојци

У женском одбојкашком финалу тријумфовале су поштарке из РЈ „Земун“. О више него убедљивој победи најречитије говори резултат од 2:0, по сетовима – 25:7, 25:8. Иако су Крушевљанке давале све од себе да консолидују своје редове, Земунке су биле спремније и спретније. Њихова играчка тактика била је разрађена до танчина – скоро необразљива. У никад узбудљивијем мушком о финалу, које је трајало више од сат времена, Врањанци су дошли до победе у тај-бреку. Меч је био динамичан, жесток и пун

прелепих потеза на којима би одбојкашима-поштарима могли да позавиде и прволигаши. Резултат на крају 2:1 (31:33, 25:10, 24:22) за РЈ „Врање“.

У сусрету кошаркаша екипа „Дирекције“ и РЈ „Ниша“, Нишлије су стартовале одлично и ефикасно и борбеном игром успели да остваре значајну предност у првом полувремену, док су за то време кошаркаши Дирекције играли неповезано и растрзано. Међутим, у другом полуремену Београђани су надиграли и надмудрили своје противнике. Резултат – 53:44 (11:18, 9:10, 19:8, 14:8) за „Дирекцију“.

У фудбалском окршају тимова РЈ „Београд центар“ и РЈ „Ниш“, после велике борбе славили су Београђани, дошавши до победе на пенале. Нишлије су повеле голом Јанковића, а резултат је изједначен голом голмана Туцовића, из пенала. У другом полувремену у вођство су прешли Београђани и то ефектним поготком Коцановића, да би Јанковић својим другим голом пред крај меча изједначио резултат. Победнице су одлучивали шутеви са беле тачке, а после серије промашаја, одлуку је донео Туцовић прецизним

КРУШЕВЉАНКА НАЈЛЕПША



Алма Весић из Крушевца изабрана је, најгромогласнијим аплаузима публике, за најлепшу такмичарку ових Игара. Три пратиље нове милице су: Мирјана Стоиљковић (РЈ Крушевац), Жаклина Тодоровић (РЈ Крушевац) и Љиљана Мијаиловић (РЈ Прокупље)

поготком. Резултат – 2:2 (1:1), пеналима 1:0 за Београђане.

Б. Ђ.

СИНДИКАЛНА РАЗМЕНА СА ГРЧКИМ ПОШТАРИМА

Летовање у Толу



У оквиру потписаног Споразума Синдиката ПТТ Србије и Свегрчке федерације удружења поштар (P.O.S.T.), а по одлуци Главног одбора Синдиката ПТТ Србије, синдикалним организацијама су достављени услови под којима се обавља размена чланова синдиката за летовање 2004. године.

Делегација грчких поштар је већ посетила нашу земљу и провела седам дана у одмаралишту „Поштански дом” у Врњачкој Бањи.

За наше чланове, полазак из Београда за Атину (авионски превоз) биће 6. септембра, а смештај је, као и прошле године, у хотелу „Арис” у месту Толо на Пелопоне-

зу и на бази је пуног пансиона. Хотел се налази на самој обали мора, а собе су двокреветне (са купатилом) и опремљене су фрижидером, телевизором и клима уређајем. Боравак наших чланова ће се одвијати према програму домаћина, а то обухвата крстарење, обиласке значајних историјских места и дружења уз традиционалну грчку кухињу и музику.

Повратак из Атине је је 15. јуна – такође авионом.

Цена летовања је око 38.000 динара по особи и плаћа се „административном забраном” у 12 месечних рата, тако што ће првих шест рата подразумевати и отплату авионске карте, а преосталих шест само цену смештаја.

Због висине цене аранжмана, синдикалним организацијама је препоручено да, у складу са својим могућностима, за своје изузетно активне чланове снесу трошкове или део трошкова, о чему Одбор СО треба да донесе одлуку.

Све ближе информације можете добити на телефоне (011) 3229-900 и (064) 1836-210 – Зорица Зеџ.

ПОВОЉНО ЛЕТОВАЊЕ У ГРЧКОЈ

Одмор на рате

Туристичка агенција „Иван-травел”, власништво *Бранка Јовичића* и нашег бившег колеге *Предрага Андрића*, овога лета нуди повољне услове за летовање ПТТ радника у Грчкој. За све запослене у ПТТ-у ова агенција нуди пет процената попушта од уобичајених цена за апартмански смештај.

„Иван-травел” нуди смештај у луксузним апартманима хотела са четири и пет звездица, у грчким летовалиштима Ханиоти, Пефкохори и Неос Мармарас. Смене су на по 11 дана и трокреветни апартман у жеку сезоне (у јулу), у просе-

ку кошта 320 евра. Превоз удобним аутобусима до познатих луксузних летовалишта, у којима је лепота мора и смештаја на светским стандардима, кошта 45 евра, а за заједничку визу треба издвојити десет евра. За децу до седам година цена аранжмана је пола јефтинија.

Са Агенцијом „Иван-травел” две синдикалне организације „Телекома” су склопиле уговор о повластицама за летовање. Али, за сваког ПТТ радника који донесе потврду да је члан синдиката или да ради у ПТТ, важиће исти попусти.

„Овај попуст установили смо и понудили и ПТТ радницима, мојим бившим колегама са којима сам провео десетак година у заједничким пословима. Знам да запослени у ПТТ немају велике плате, али због другарства и добрих колегијалних односа са мојом бившом фирмом, спремни смо да испштујемо сваки договор”, каже Предраг Андрић. И ова агенција, која мисли на ПТТ раднике, даје могућност плаћања летовања у више месечних рата, односно до краја новембра ове године.

И. В.

ПОЧЕЛО ЛЕТОВАЊЕ

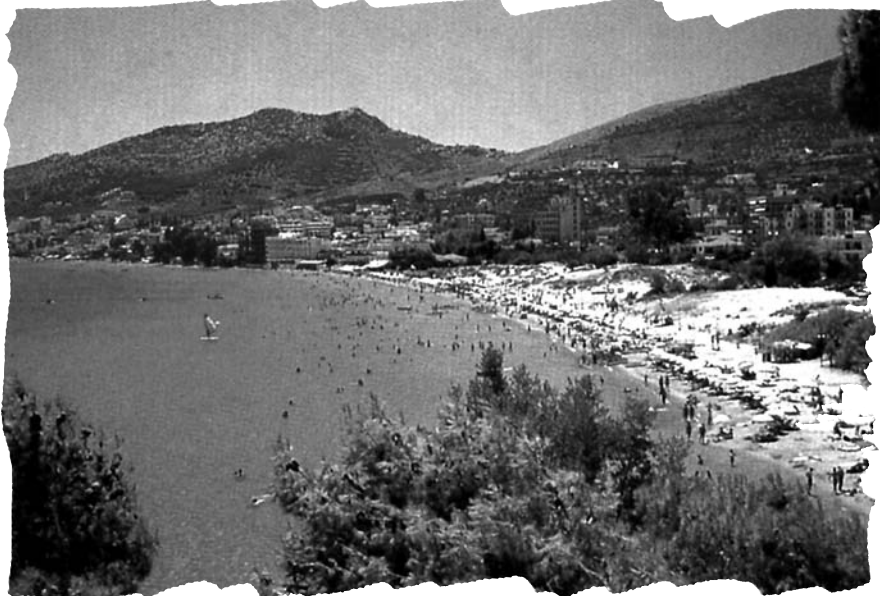
Седам дана на шест рата

Летњу сезону отворило одмаралиште на мору • Највише интересовања за Бечиће • Примамљиви и објекти на планинама • Аутобуски превоз обезбеђен само до мора

За ПТТ раднике и њихове породице, и овога лета отворени су за одмор сви ПТТ објекти на планинама и мору. Објекти на планинама раде током целе године, а онај на мору само током лета. Интересовање за објекте повећава се или смањује у зависности од сезоне. Овога лета хит је поново одмаралиште у Бечићима, на црногорском приморју. Ништа неуобичајено, када се зна да је наш објекат на самој обали мора, у лепој шуми маслињака, и да су цене, у поређењу са другим туристичким местима, приступачне. Предност наших објеката је и та, што се седмодневни пакет аранжман, на мору или планини, може отплаћивати у шест месечних рата.

„Петко Миљевић”, једно од најстаријих одмаралишта у РЈ „Угоститељство”, прве госте ове године примило је 19. јуна. Цена седмодневног борава који обухвата полупансионску услугу износи 7.000 динара по особи. У цену није урачуната боравишна такса, која се плаћа по пристизању у објекат. Уколико има туриста који су одсели у неком другом хотелу, а желе да се хране у ПТТ одмаралишту, то ће их коштати 700 динара дневно по особи. Овом ценом обухваћен је доручак и вечера. За децу до седам година плаћа се пола цене, у зависности од врсте услуге. Аутобуски превоз до Бечића је обезбеђен удобним аутобусима „Ласте”, а повратна карта за децу до седам година, уколико користе седиште, износи 825 динара. Сезона у Бечићима трајаће све до краја септембра, до када се и предвиђа топло и лепо време за морско купање.

На једној од најлепших наших планина, на Златибору, у хотелу „Зеленкада”, седмодневни одмор на бази полупансиона износи 10.500 динара. Овај луксузни и удобни хотел



такође је једно од омиљених места за одмор ПТТ радника. Због угледног туристичког реномеа у овом хотелу су и цене нешто више од боравка у нашим другим објектима.

Са друге стране, најјефтиније одмарање за запослене у Пошти Србије и чланове њихових породица је у одмаралишту „Сердарев конак” крај Чајетине. Цена седмодневног пакета аранжмана у „Конаку” је 5.600 динара. „Сердарев конак” је врло примамљиво место у коме може да се проведе годишњи одмор, јер се налази на два километра од Чајетине, и на падинама велелепног Златибора.

Хотел „Сребрнац” на Копаонику у зимском периоду је готово увек пребукиран. У летњим месецима, иако су предели незаборавни а борове шуме пуне озона, може да се нађе слободно место. Седмодневни полупансион овде по особи кошта 6.650 динара. Поред шетњи и уживања по планинским пропланцима и изузетног мира, Копаоник је место идеално за породице са малом децом.

Врњачка Бања је одувек била ексклузивно место за старије тури-

сте. Поред бањских лечилишта и извора топле и хладне воде, наше одмаралиште је рај за ПТТ пензионере и ПТТ раднике којима је бањски туризам препорука у сваком погледу. Седмодневни полупансион у „Поштанском дому” у Врњачкој Бањи кошта 7.700 динара.

Наравно да наши радници свој део годишњег одмора могу да проведу где желе. Наши објекти привлачни су због посебне породичне и готово домаћинске атмосфере која влада у њима. ПТТ радници се најлепше осећају са својима и у своме. За све оно што их посебно занима могу да се обрате љубазним радницама Туристичке агенције при РЈ за угоститељство у Косовској улици број 49 или на телефоне 3340-306, 3220-435 и 3225-181. Предусретљиве Мирјана Бањац, Тамара Павловић и Наталија Војимировић све ће учинити да сваком ПТТ раднику, потенцијалном туристи у нашим објектима пружи праве информације и помогну да им и ово летовање протекне у незаборавној успомени.

И. В.

ТРАДИЦИОНАЛНА РЕГАТА НА ИБРУ

15. „Весели” спуст

На реци Ибар 4. јула организован је традиционални „Весели” спуст, 15. по реду. Старт ове регате био је испред зидина древног средњовековног српског града Наглича, а циљ на Градској плажи у Краљеви.

Према речима *Александра Павловића*, председника Синдиката ПТТ Србије, који је и један од оснивача ове регате, на овогодишњем спусту низ Ибар учествовала је и екипа радника Поште Србије (у једном чамцу). Под великом заставом ПТТ-а сплаварили су и директор РЈ „Краљево” *Ненад Милашиновић* и сам Павловић, а победници су били сви они који су се циља домогли без огреботине.

В. Ђ.



РЕДИЗАЈНИРАН САЈТ СИНДИКАТА

Брже и квалитетније информисање

Пре две године постављена је web-презентација нашег Синдиката, као један од саставних делова важног сегмента рада Главног одбора – информисања. Временом, сајт је преузимао примат и данас, заједно са билтенима листа „Поштар”, представља основни облик и извор информација за наше активисте али и све запослене у Предузећу.

Доказ за ту тврдњу је и преко 30.000 посета презентацији у прошлој години.

Овакви резултати наметнули су нам и обавезу да подигнемо квалитет и променимо дизајн, како би се одговорило све већем броју посета и захтева за проширењем области које сајт покрива.

Од 1. јула постављена је нова верзија сајта Синдиката ПТТ Србије, са много више страница и докумената из делокруга синдикалног рада.

тога. Посебан квалитет представља могућност штампања свих докумената, па је тако само у првој недељи након потписивања Колективног уговора, са сајта скинуто и одштампано 1872 примерка.

Технолошки напредак, дакле, дефинитивно заузима своје место и у синдикалном раду, што у овом случају доприноси бржем и квалитетнијем информисању. Следећи корак ће бити иницијатива да се свака синдикална организација опреми са рачунаром који има могућност приступа Интернету и електронској пошти, а затим би уследила и обука наших активиста на терену. Све би то заокружило једну целину и допринело да се могућности нове Интернет презентације максимално искористе у циљу бољег информисања чланства о дешавањима на синдикалној сцени.

Адреса је и даље, наравно, иста: www.sindikattptsrbiye.org.yu



Ту су сада и записници са седница Главног одбора, извештаји о раду комисија, закони и правилници из области рада и радног права, нови Колективни уговор и још много