

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), Влада, Синдикат ПТТ Србије и Синдикат Јавног предузећа ПТТ саобраћаја „Србија“ - „Независност“, као репрезентативни синдикати у Јавном предузећу „Пошта Србије“, Београд (у даљем тексту: репрезентативни синдикати) и директор Јавног предузећа „Пошта Србије“, Београд (у даљем тексту: директор Предузећа), закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ "ПОШТА СРБИЈЕ", БЕОГРАД

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа у Јавном предузећу „Пошта Србије“, Београд (у даљем тексту: послодавац), међусобни односи учесника овог колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Овај колективни уговор примењује се на све запослене код послодавца.

Члан 3.

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

II. УГОВОР О РАДУ

1. Закључивање

Члан 4.

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

2. Садржина

Члан 5.

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

3. Измена уговорених услова рада

Члан 6.

Послодавац може понудити запосленом измену уговорених услова рада закључивањем анекса уговора о раду, у случајевима и по процедури утврђеној законом.

Члан 7.

Закључивање анекса, без достављања обавештења о понуди за закључивање истог, врши се у случајевима:

- 1) када запослени то захтева (иницијатива запосленог);
- 2) измене правилника о организацији и систематизацији послова којима се не мењају услови рада запосленог;
- 3) измене личних података о запосленом или података о послодавцу.

Члан 8.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, најдуже 45 радних дана (непрекидно или са прекидима), у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана, запослени задржава основну зараду утврђену за посао с којег се премешта, ако је то повољније за запосленог.

Члан 9.

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 10.

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

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

4. Приправници

Члан 11.

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

Члан 12.

С циљем припреме приправника за самосталан рад, послодавац сачињава програм обуке и провере обучености приправника.

Приправнички стаж траје најдуже:

- 1) за приправнике са средњим образовањем, шест месеци;
- 2) за приправнике са високим образовањем, дванаест месеци.

III. РАДНО ВРЕМЕ

1. Распоред радног времена

Члан 13.

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

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

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

Члан 14.

Актом из члана 13. став 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.

Рад у турнусу, у смислу става 1. овог члана, подразумева рад који запослени обавља у континуитету, по следећем распореду: 12 часова рада, 24 часа одмора, 12 часова рада, 48 часова одмора.

2. Скраћено радно време

Члан 15.

На основу извршене процене ризика код послодавца, у складу са законом, као радна места са повећаним ризиком утврђена су радна места на којима се обављају послови:

- 1) рад на висини, у смислу прописа о безбедности и здрављу на раду;
- 2) обезбеђења транспорта новца и вредносних пошилијака;
- 3) возача на размени сигурносних кофера;
- 4) пратника на размени сигурносних кофера;
- 5) ауто-лакирера;
- 6) ложача на чврсто гориво.

Члан 16.

На основу извршене процене ризика на радном месту и у радној околини, послодавац утврђује послове са повећаним ризиком и услове за њихово обављање у погледу стручне

спреме, дужине радног искуства, здравствене способности, година живота и других услова за рад на овим пословима.

Члан 17.

За обављање одређених послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац може да утврди као меру за безбедан и здрав рад скраћено радно време, а дужина скраћеног радног времена утврђује се на основу извршене процене ризика и стручне анализе службе медицине рада.

Послодавац је дужан да у поступку доношења акта о процени ризика ближе сагледа опасности и штетности којима су изложени или могу бити изложени запослени на радним местима на којима се обављају послови:

- на којима се рад обавља на висини,
- ауто лакирера,
- обезбеђења транспорта новца и вредносних пошиљака,
- возача на размени сигурносних кофера и
- пратника на размени сигурносних кофера.

Када се на радном месту појаве нове опасности или штетности, односно дође до промене нивоа ризика у процесу рада, у поступку измене или допуне акта о процени ризика, послодавац може, након извршене стручне анализе, као превентивну меру за безбедан и здрав рад, утврди скраћено радно време.

3. Прековремени рад

Члан 18.

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

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

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

4. Прерасподела радног времена

Члан 19.

Прерасподела радног времена уводи се код изненадног или очекиваног повећаног обима посла, да би се избегао поремећај у процесу рада, или када треба испоштовати орочене уговорене обавезе и сл.

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

Одлука из става 2. овог члана доноси се по правилу најмање седам календарских дана пре настанка потребе за прерасподелом радног времена и мора да садржи:

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

У случају прерасподеле радног времена радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Запослени који ради у прерасподели, има право на дневни одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од 11 часова.

Прерасподела радног времена, утврђена одлуком из ст. 2. и 3. овог члана, не везује се за календарску годину и може трајати најдуже девет месеци.

IV. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 20.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

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

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

2. Годишњи одмор

Члан 21.

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

1) ниво образовања за које је актом послодавца утврђено:

1.1. ниже образовање и оспособљеност за полуквалификованог и неквалификованог радника - 1 радни дан,

1.2. средње образовање и оспособљеност за квалификованог радника - 2 радна дана,

1.3. високо образовање (укључујући и раније стечени виши степен стручне спреме) и оспособљеност за висококвалификованог радника - 3 радна дана;

2) допринос на раду - до 2 радна дана;

3) дужина временаведеног у радном односу:

3.1. од 5 до 10 година - 2 радна дана,

3.2. више од 10 до 15 година - 3 радна дана,

3.3. више од 15 до 20 година - 4 радна дана,

3.4. преко 20 година - 6 радних дана;

4) послови са повећаним ризиком из члана 15. овог колективног уговора - 3 радна дана;

5) послови са повећаним напором:

5.1. поштар I, поштар II и достављач - 2 радна дана,

5.2. техничар за шалтерске послове I и техничар за шалтерске послове II - 2 радна дана,

5.3. техничар у пошти I, техничар у пошти II, техничар у пошти III, техничар у пошти IV - 2 радна дана,

5.4. управник ЈПМ који више од половине дневног радног времена обавља послове поштар I, поштар II и достављача или техничара за шалтерске послове I, техничара за шалтерске послове II - 2 радна дана,

5.5. помоћни радник I, помоћни радник II, предрадник, квалификовани радник I, квалификовани радник II, квалификовани радник III, високо квалификовани радник I, висококвалификовани радник II, а који обављају послове: аутолимар, аутобравар, перач моторних возила, механичар, електричар, тапетар и гумар - 2 радна дана,

5.6. рад ноћу, суботом и недељом, утврђен према распореду радног времена - 1 радни дан;

б) социјални статус:

- 6.1. родитељ детета са сметњама у психофизичком развоју или утврђеним инвалидитетом - 2 радна дана,
- 6.2. родитељ за свако дете до 15 година старости - 1 радни дан,
- 6.3. родитељ који има више од троје деце до 15 година старости - 3 радна дана,
- 6.4. самохрани родитељ са децом до 15 година старости - 2 радна дана,
- 6.5. запослена особа са инвалидитетом - 3 радна дана.

Члан 22.

Критеријуми из члана 21. овог колективног уговора примењују се кумулативно, с тим да запослени има право на годишњи одмор најдуже у трајању до 27 радних дана.

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

- 1) који раде на пословима из члана 15. и члана 21. тачка 5) овог колективног уговора;
- 2) који имају најмање 25 година (жене), односно 30 (мушкарци) година времена проведеног у радном односу;
- 3) родитељи и запослене особе са инвалидитетом из члана 21. тачка б) овог колективног уговора.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора, утврђеног на основу критеријума из члана 21. овог колективног уговора и овог члана (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

3. План коришћења годишњих одмора

Члан 23.

У складу са потребама процеса рада, уз претходну консултацију запослених, директор Предузећа 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 директор Предузећа или запослени кога он овласти, садрже све критеријуме са стањем на дан доношења решења за коришћење годишњих одмора, по којима је запосленима утврђена дужина и време трајања годишњих одмора.

Члан 24.

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

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

Члан 25.

Послодавац је дужан да запосленом омогући коришћење годишњег одмора у складу са законом, а запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају из става 2. овог члана.

У случају престанка радног односа запосленог који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, има право на новчану накнаду, уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

4. Плаћено одсуство

Члан 26.

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

- 1) склапања брака запосленог - 5 радних дана,
- 2) склапања брака детета запосленог - 2 радна дана,
- 3) рођење детета - 5 радних дана,
- 4) порођаја другог члана уже породице - 1 радни дан,
- 5) полагање стручног или другог испита - 1 радни дан, а највише 5 радних дана у току једне календарске године,
- 6) смрти члана уже породице - 5 радних дана,
- 7) смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог - 2 радна дана,
- 8) селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места - 1 радни дан, а из једног у друго насељено место - 3 радна дана,
- 9) санирање последица елементарне непогоде на објекту становања – до 5 радних дана,
- 10) теже болести члана уже породице - 7 радних дана,
- 11) учешће на културним, спортским и другим активностима, које су од интереса за послодавца - до 5 радних дана,
- 12) здравствено-превентивне рехабилитације по упуту послодавца - до 10 радних дана,
- 13) полагање свечане заклетве (отац и мајка) - 1 радни дан,
- 14) сваког добровољног давања крви - 2 узастопна дана, рачунајући и дан добровољног давања крви.

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

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

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

Под тежом болешћу из става 1. тачка 10) овог члана, подразумева се тежа болест дефинисана чланом 89. овог колективног уговора.

Члан 27.

Плаћено одсуство са рада може се запосленом одобрити и ради:

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

од интереса за послодавца и учествовања на спортским такмичењима државног и међународног карактера;

4) давања ткива (изузев давања крви) и других органа у хумане сврхе, у трајању од 30 дана.

Дужина трајања плаћеног одсуства из става 1. тачка 3) 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 28.

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

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

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

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

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

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

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

V. ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 29.

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

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

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

Члан 30.

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

Члан 31.

Зарада се исплаћује запосленима два пута месечно:

1) од првог у месецу, аконтација зараде за претходни месец;

2) до 15. у месецу, коначан обрачун зараде за претходни месец.

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

Члан 32.

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

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

1.1.1. Основна зарада

Члан 33.

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

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

- 1) вредности радног часа у динарима;
- 2) коефицијента за сваки ниво посла у оквиру групе послова, утврђеног у зависности од сложености послова, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за рад на одређеним пословима;

3) просечног месечног фонда од 174 радна часа.

Коефицијенти за сваки ниво посла у оквиру групе послова су:

Група послова	Коефицијент за сваки ниво послова	
	Ниво	Коефицијент
1	2	3
01- Помоћни послови	01	1,200
	02	1,430
	03	1,520
02 - Послови квалификованог радника	01	1,655
	02	1,730
	03	1,845
03 - Послови возача	01	1,785
	02	1,860
	03	1,995
04 - Послови доставе	01	1,830
	02	1,845
	03	1,885
05 - Послови обезбеђења	01	1,655
	02	1,730
	03	2,045

06 - Послови техничара	01	1,845
	02	1,885
	03	1,930
07 - Шалтерски послови	01	1.845
	02	1,950
	03	2,225
08 - Послови управника поште	01	1,950
	02	2,045
	03	2,055
	04	2,225
	05	2,340
	06	2,430
	07	2,850
	08	3,160
	09	3,205
09 - Послови висококвалификованог радника	01	1,885
	02	2,035
	03	2,075
10 - Оперативно-технолошки послови	01	2,110
	02	2,150
	03	1,995
	04	2,225
	05	2,340
11- Послови прераде поштанских пошиљака	01	1,730
	02	1,770
	03	1,845
	04	1,995
12 - Референтски послови	01	2,110
	02	2,225
	03	2,340
	04	2,545
13 - Високо стручни послови	01	2,565
	02	2,795
	03	3,090
	04	3,325
	05	3,400

	06	3,410
	07	3,775
14 - Послови оперативног руковођења	01	3,175
	02	3,630
	03	3,700
	04	3,705
15 - Послови тактичког руковођења	01	6,210

Члан 34.

Запослени, који је засновао радни однос код послодавца у својству приправника, остварује 80% основне зараде послова за које је закључио уговор о раду, као и накнаду трошкова и других примања у складу са овим колективним уговором и уговором о раду.

Члан 35.

Основна зарада посла, утврђена на основу члана 33. овог колективног уговора, може се повећати запосленима који раде на пословима од посебног значаја за пословање послодавца, у зависности од сложености радних операција које доприносе успешности пословања послодавца изнад стандардног нивоа, на основу кога је утврђена основна зарада посла.

Директор Предузећа одлучује о повећању основне зараде запосленог, о чему се закључује анекс уговора о раду.

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

Члан 36.

Годишња маса средстава за зараде планира се Програмом пословања Јавног предузећа „Пошта Србије“, Београд, за календарску годину, а висина месечне вредности радног часа утврђује се приликом расподеле, у складу са динамиком расположиве масе средстава за зараде, утврђене Програмом пословања, уз сагласност Оснивача.

При доношењу Програма пословања Јавног предузећа „Пошта Србије“, Београд, за календарску годину, репрезентативни синдикати учествују у планирању масе средстава за зараде и вредности радног часа.

1.1.2. Радни учинак

Члан 37.

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

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

Члан 38.

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

Обим рада запосленог, утврђује се месечно на основу:

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

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

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

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

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

Репрезентативним синдикатима, на њихов захтев, доставиће се подаци о промени зарада из ст. 4. и 5. овог члана.

1.1.2.1. Зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца

Члан 39.

Директор Предузећа може за изузетне месечне и годишње доприносе запослених у извршавању радних задатака и пружању поштанских и других услуга који су допринели пословном успеху послодавца, исплатити део зараде, по наведеном основу, најбољим запосленима код послодавца.

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

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

Члан 40.

Средства за повећање основних зарада из члана 35. и исплате дела зараде из члана 39. овог колективног уговора износе 1% месечне масе средстава за основне зараде код послодавца у оквиру масе средстава за зараде, утврђене Програмом пословања послодавца.

Члан 41.

Укупно издвојена средства за увећање зарада по основу радног учинка из члана 38. овог колективног уговора износе 2% месечне масе средстава за основне зараде организационог дела послодавца.

1.1.4. Увећана зарада

Члан 42.

Запослени има право на увећану зараду, утврђену на основу члана 33. овог колективног уговора, и то:

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

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

1.1.5. Учешће запослених у добити

Члан 43.

Запослени могу учествовати у расподели средстава из добити Послодавца по годишњем финансијском извештају, сразмерно њиховом учешћу у оствареној добити, у складу са законом.

Члан 44.

Расподела издвојене масе средстава за учешће запослених из добити послодавца, извршиће се на запослене сразмерно времену проведеном на раду и оствареној заради, у складу са одредбама овог колективног уговора.

Под појмом остварена зарада, у смислу става 1. овог члана, подразумева се зарада запосленог остварена на основу чл. 33, 35, 38. и 39. овог колективног уговора и увећана зарада на основу члана 42. овог колективног уговора.

Члан 45.

У расподели средстава за учешће запослених из добити учествују и запослени који одсуствују са рада за време:

- породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета,
 - привремене спречености за рад због повреде на раду или професионалног обољења у складу са законом,
 - коришћења плаћеног одсуства у својству представника синдиката, ради обављања синдикалне функције, код послодавца,
- од дана почетка коришћења одсуства, сразмерно накнади зараде, коју је запослени остварио за време одсуства.

У расподели средстава из става 1. овог члана, не учествују запослени за време трајања привремене спречености за рад, привременог удаљења са рада и плаћеног одсуства из чл. 26. и 27. овог колективног уговора, сразмерно времену трајања одсуства.

2. Накнада зараде

Члан 46.

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

1) у висини 80% просечне зараде запосленог остварене у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2) у висини 100% просечне зараде запосленог остварене у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је проузрокована:

- 2.1. повредом на раду или професионалном болешћу,
- 2.2. давањем ткива и других органа у хумане сврхе, у складу са законом,
- 2.3. у другим случајевима, када је то утврђено посебним прописима.

Члан 47.

За случај неблаговремености у исплати накнада зарада, које се запосленима обезбеђују из средстава органа надлежног за здравствено осигурање или другог надлежног органа, послодавац може по исплати зарада запосленима за текући месец, исплатити и накнаде зарада које се обезбеђују из средстава тог органа због:

1) породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета у складу са законом и то од почетка коришћења одсуства, ако прописима није другачије одређено;

2) добровољног давања ткива и органа;

3) неге болесног детета млађег од три године, од првог дана спречености за рад;

4) болести запосленог преко 30 дана;

5) одржавања трудноће преко 30 дана.

За случај исплате накнаде зараде на начин утврђен у ставу 1. овог члана, послодавац подноси органу надлежном за здравствено осигурање или другом надлежном органу захтев за рефундирање исплаћених средстава, ако прописима није другачије одређено.

Члан 48.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде запосленог остварене у претходних 12 месеци, 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. 26, 27. и 133. овог колективног уговора;

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

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

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

Члан 49.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 80% просечне зараде запосленог, остварене у претходних 12 месеци за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца, у складу са законом.

3. Накнада трошкова

3.1. Превоз на рад и у вези са радом

Члан 50.

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

Члан 51.

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

Члан 52.

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

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

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

Члан 53.

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

Члан 54.

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

- 1) бицикл 2,5% цене литра безоловног моторног бензина,

- 2) мопед или мотоцикл 7% цене литра безоловног моторног бензина,
- 3) путнички аутомобил 12% цене литра безоловног моторног бензина.

Члан 55.

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

3.2. Службени пут

3.2.1. Службени пут у земљи

Члан 56.

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

3.2.1.1. Дневница

Члан 57.

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 неопорезивог износа утврђеног актом надлежног органа.

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 58.

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

Члан 59.

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

1) пуну дневницу:

- 1.1. за сваких 24 часа,
- 1.2. за остатак времена дужи од 12 часова,
- 1.3. за време мање од 24, а дуже од 12 часова;

2) пола дневнице:

- 2.1. за време мање од 12, а дуже од 8 часова,

2.2. за остатак времена дужи од 8 часова, ако је пут трајао више дана.

Члан 60.

Запосленом не припада дневница ако је време проведено на службеном путу трајало мање од осам часова.

Члан 61.

Запосленом на службеном путу припада дневница у висини:

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

3.2.1.2. Трошкови преноћишта

Члан 62.

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 - хотел са пет звездица, који се признају у висини коју утврђује директор Предузећа или запослени кога он овласти.

Трошкови за преноћиште исплаћују се по рачуну.

Члан 63.

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

3.2.1.3. Путни трошкови

Члан 64.

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 65.

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 назначава врста превозног средства.

Члан 66.

Запослени, коме је у налогу за службени пут назначено да приликом путовања користи сопствени аутомобил као превозно средство, има право на трошкове у висини 12% цене литра погонског горива возила које користи по пређеном километру.

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

3.2.1.4. Остали трошкови на службеном путу

Члан 67.

Поред дневнице, запосленом на службеном путу припада и накнада трошкова на име поштанских, 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 68.

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

Члан 69.

Запослени који учествују на такмичењима из члана 27. став 1. тачка 3) овог колективног уговора, имају право на накнаду трошкова преноћишта и путних трошкова, које остварују у висини, под условима и на начин, под којима те накнаде остварују запослени на службеном путу у земљи.

3.2.1.5. Налог за службени пут

Члан 70.

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

Члан 71.

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

Ако се обрачун трошкова за службени пут не поднесе у року из става 1. овог члана, запослени који је добио аконтацију трошкова на основу члана 57. став 2. овог колективног уговора, дужан је да целокупан износ аконтације врати из зараде, приликом наредне исплате.

3.2.2. Службени пут у иностранство

Члан 72.

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

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

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

Члан 73.

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 директору Предузећа.

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

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

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

3.3. Рад на терену

Члан 74.

За време боравка и рада на терену запослени, уколико му није обезбеђена исхрана, има право на накнаду за трошкове исхране у висини од 60% дневнице из члана 57. овог колективног уговора, ако на терену проведе најмање осам часова дневно.

Члан 75.

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

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

Члан 76.

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 77.

За време рада на терену, запослени има право на трошкове преноћишта, под условима утврђеним у чл. 62. и 63. овог колективног уговора.

3.4. Накнада за исхрану у току рада

Члан 78.

Запослени има право на накнаду трошкова за месечну исхрану у току рада у висини од 4.380,00 динара (словима: четирихиљадетристотинеосамдесетдинара).

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

3.5. Регрес за коришћење годишњег одмора

Члан 79.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини од 2.400,00 динара (словима: двехиљадечетиристотинединара).

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

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

Припадајући износ регреса исплаћује се месечно у износу од по 200,00 динара (словима: двестотинединара).

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

4. Друга примања

Члан 80.

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

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

Члан 81.

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

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

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

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

4.1. Одвојени живот од породице

Члан 82.

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 (брачни друг и деца);
- 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 83.

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

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

4.2. Отпремнина при одласку у пензију

Члан 84.

Запослени има право на отпремнину при одласку у пензију - у висини три просечне месечне зараде, исплаћене код послодавца, у складу са чланом 92. овог колективног уговора.

4.3. Солидарна помоћ

Члан 85.

Солидарна помоћ се остварује из средстава Послодавца, у следећим случајевима:

1) теже или дуже болести запосленог - у висини једне месечне зараде, по правилу једном у току лечења, по процени надлежне службе за социјалну заштиту и у зависности од расположивих финансијских средстава опредељених Програмом пословања послодавца;

2) теже болести члана уже породице запосленог - у висини једне половине месечне зараде, по правилу једном у току лечења, по процени надлежне службе за социјалну заштиту и у зависности од расположивих финансијских средстава опредељених Програмом пословања послодавца;

3) хитне набавке медицинско-техничких помагала за запосленог и члана уже породице запосленог, која се надокнађују на терет органа надлежног за здравствено осигурање - у висини цене медицинско-техничког помагала по рачуну, уз обавезу запосленог да по добијању средстава од надлежног органа, иста уплати на рачун послодавца;

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

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

6) стерилитета запосленог и/или брачног друга који захтевају сложене третмане који не падају на терет органа надлежног за здравствено осигурање - у висини једне месечне зараде, а највише три пута у току лечења;

7) рођења детета у висини једне месечне зараде код послодавца, с тим да право на помоћ има запослена мајка за свако рођено дете, али не и отац детета уколико су обоје запослени код послодавца, а отац детета, уколико мајка не ради код послодавца;

8) усвојења детета, у висини једне месечне зараде код послодавца, с тим да право на помоћ има запослена мајка за свако усвојено дете, али не и отац детета уколико су обоје запослени код послодавца, а отац детета, уколико мајка не ради код послодавца;

9) здравствено-превентивне рехабилитације запослених на основу стручне анализе надлежне службе за социјалну заштиту - у висини трошкова рехабилитације;

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

Под трошковима рехабилитације из тачке 9) овог члана, подразумевају се услуге смештаја, исхране и медицинске услуге рехабилитационог центра.

Члан 86.

Захтев за солидарну помоћ из члана 85. овог колективног уговора, запослени подноси на прописаном обрасцу, уз достављање медицинске или друге одговарајуће документације, која није старија од шест месеци.

Запослени може остварити солидарну помоћ за тежу болест по истој дијагнози само једном, а уколико дође до рецидива или погоршања болести по основу које је већ остварио солидарну помоћ, још једном.

О поднетом захтеву из става 1. овог члана одлучује се решењем, које доноси директор Предузећа или лице које он овласти.

Надлежни организациони део Предузећа дужан је да, уколико утврди да нема основа за доделу солидарне помоћи по поднетом захтеву, донесе решење којим се захтев одбија.

Извештај о донетим решењима којима се одбијају захтеви за доделу солидарне помоћи, доставља се месечно репрезентативним синдикатима.

Запосленом се, по правилу, исплаћује опредељени износ солидарне помоћи у календарској години у којој је утврђен основ за стицање права на солидарну помоћ.

Уколико се запосленом, због недостатка опредељених финансијских средстава, исплата солидарне помоћи не може извршити у текућој години, запослени се обавештава да може обновити захтев у следећој години, без поновног достављања документације.

У случају да се запосленом, или члану уже породице запосленог, који је већ искористио право из члана 85. тач. 1) и 2) у текућој години утврди друга врста теже болести, има право на солидарну помоћ и по том другом основу.

Члан 87.

Категорије запослених које, у складу са чланом 85. став 1. тачка 9) овог колективног уговора, имају право на здравствено-превентивну рехабилитацију су:

- 1) запослени који обављају послове са повећаним ризиком;
- 2) запослени којима је од стране надлежног државног органа утврђена инвалидност;
- 3) запослени који су на радном месту претрпели стрес или повреду на раду, као последицу пљачке.

Члан 88.

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

- 1) у случају тежих болести, тешких повреда на раду и акутних обољења запосленог, као вид продуженог лечења (преломи, операциони захвати, теже повреде) - у висини 100% трошкова рехабилитације, по препоруци лекарске комисије у циљу превенције губитка радне

способности, уколико се она не обезбеђује на терет органа надлежног за социјално осигурање;

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

За солидарне помоћи из члана 85. овог колективног уговора, као и за солидарне помоћи за здравствену рехабилитацију из става 1. овог члана, послодавац обезбеђује средства најмање у висини 0,32% средстава планираног годишњег пословног прихода послодавца, у складу са годишњим програмом пословања.

Члан 89.

Под тежом болешћу, у смислу чл. 85, 86. и 87. овог колективног уговора, сматрају се следећа обољења:

- 1) малигна обољења;
- 2) ТБЦ;
- 3) хередитарна и дегенеративна обољења нервно мишићног система;
- 4) тешки облици кардиоваскуларних и других обољења која захтевају хируршке захвате, трансплантацију органа и ткива;
- 5) тежа неуропсихијатријска обољења са хоспиталним лечењем у здравственој установи;
- 6) уролошке, гастроентеролошке природе која захтевају хируршке захвате, трансплантација органа и ткива.

Под дужом болешћу, у смислу члана 85. овог колективног уговора, сматра се непрекидно одсуствовање са рада по основу привремене спречености за рад дуже од шест месеци.

Под чланом уже породице, у смислу чл. 85, 86. и 88. овог колективног уговора, сматрају се брачни друг и деца до 26. године, под условом да су на школовању или на евиденцији Националне службе за запошљавање и ако су живела у заједничком домаћинству или уколико су одлуком надлежног суда лишена пословне способности, без обзира на године живота.

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

4.4. Накнада погребних трошкова

Члан 90.

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице (брачни друг и деца запосленог), а у случају смрти запосленог, чланови уже породице или лице које је сносило трошкове погребних услуга, у висини једне половине просечне месечне зараде.

Под трошковима погребних услуга, у смислу става 1. овог члана, подразумевају се и стварни трошкови превоза умрлог до места сахране на територији Републике Србије.

Јубиларна награда

Члан 91.

Запослени има право на јубиларну награду, за укупно време проведено у радном односу код послодавца за:

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

Јубиларна награда из става 1. овог члана исплаћује се у наредном месецу од месеца у којем је запослени испунио услов из става 1. овог члана.

Запосленом који је остварио право на јубиларну награду плакета се уручује на Дан ПТТ радника.

Члан 92.

Месечном зарадом, на основу које запослени остварују права из члана 84, члана 85. став 1. тач. 1), 2), 4), 5) - 8) и 10) као и из члана 91. овог колективног уговора, сматра се последњи податак о висини просечне месечне зараде исплаћене код послодавца, у време доношења решења о остваривању тог права.

4.6. Новогодишњи поклони за децу

Члан 93.

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

Уколико су у Предузећу запослена оба родитеља, право на новогодишњи поклон остварује дете по основу запослења оба родитеља.

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

VI. ДРУГА ПРАВА У ВЕЗИ С РАДОМ

Члан 94.

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

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

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

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

Члан 95.

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

Члан 96.

После смрти запосленог, послодавац обезбеђује материјалну помоћ деци запосленог до краја прописаног рока школовања, за сваку наредну уписану годину, до навршених 26 година живота, а на основу одлуке директора Предузећа, односно лица које он овласти, без обавеза њеног враћања, и то:

- 1) ученицима основних школа у висини једне и по просечне месечне зараде;
- 2) ученицима средњих школа у висини две просечне месечне зараде;
- 3) студентима основних академских и струковних студија (I степен високог образовања), под условом да студирају у Републици Србији, у истој образовној установи, истом образовном профили и да уписују годину за годином, у висини две и по просечне месечне зараде.

Право на материјалну помоћ немају ученици/студенти за обновљену школску годину, за продужени статус студирања у смислу прописа који уређују област образовања, као и у случајевима када не постоји континуитет у школовању.

Изузетно, ученик/студент може поднети захтев иако нема континуитет у школовању, уколико постоје оправдани разлози, а на основу одговарајућег документа образовне установе.

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

Уколико смрт запосленог наступи након што је послодавац окончао исплату првог дела материјалне помоћи за школску годину, детету се исплаћује помоћ у висини другог дела, а уколико је смрт запосленог наступила после исплате другог дела, дете остварује право на исплату материјалне помоћи следеће школске године.

Месечном зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се последњи податак о висини просечне месечне зараде исплаћене код послодавца у време доношења решења о исплати материјалне помоћи.

Захтев, на прописаном обрасцу, подноси пунолетно дете, други родитељ, односно старатељ уколико дете нема ни другог родитеља, а малолетно је. Уз захтев се прилаже потврда/уверење о уписаном разреду/години, а студенти прилажу и фотокопију свих попуњених страница индекса.

О поднетом захтеву из става 1. овог члана одлучује се решењем, које доноси директор Предузећа или лице које он овласти.

VII. РАДНЕ ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 97.

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 за безбедан и здрав рад;
- 6) да се понашају на начин који им омогућава рад код послодавца и који обезбеђује добре међуљудске и међунационалне односе;
- 7) да законито, одговорно и целисходно користе средства рада;
- 8) да рационално користе прописано радно време за рад и да не одсуствују са рада без решења надлежног руководиоца;
- 9) да одсуствовање са рада правдају одговарајућим документима;
- 10) да чувају пословну, службену и другу тајну утврђену законом и актом послодавца;
- 11) да не одбијају извршавање радних задатака и налога надлежног руководиоца, без оправданог разлога;
- 12) да тачно евидентирају и приказују резултате рада;
- 13) и друге обавезе, утврђене уговором о раду, које одговарају њиховим знањима и способностима.

Члан 98.

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

VIII. ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 99.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање, и то:

1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа у случајевима утврђеним законом, односно неплаћеног одсуства ради неге детета док не наврши три године живота.

Неостваривање резултата рада и недостатак потребног знања и способности за обављање послова на којима запослени ради одређени временски период - најмање шест месеци, могу бити основ за отказ уговора о раду, под условом да запослени ни у остављеном накнадном року од најмање три месеца не остварује стандардни радни учинак и нема потребна знања и способности за обављање послова утврђених уговором о раду.

Члан 100.

Запослени коме је отказан уговор о раду из разлога утврђеним у члану 99. став 1. тачка 1) овог колективног уговора, има право на отказни рок, у зависности од стажа осигурања, и то:

- 10 дана, ако има до 10 година стажа осигурања;

- 20 дана, ако има преко 10 до 20 година стажа осигурања;

- 30 дана, ако има преко 20 година стажа осигурања.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

За време отказног рока запослени обавља послове утврђене уговором о раду.

Запослени може, на основу споразума са директором Предузећа или лицем које он овласти, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за преостало време обезбеђује накнада зараде у висини 100% остварене зараде у последњих 12 месеци.

Члан 101.

Поред законом прописаних повреда радних обавеза, послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини и следеће повреде радних обавеза:

1) непрописно или неблаговремено извршавање радних обавеза;

2) проузроковање штете послодавцу у обиму који прелази висину три просечне зараде код послодавца;

3) неоправдано изостајање са рада најмање пет радних дана у току године или неоправдано узастопно изостајање са рада најмање четири радна дана у току месеца;

4) нетачно евидентирање и приказивање резултата рада;

5) достављање јавне исправе приликом заснивања радног односа или у току радног односа, надлежној служби послодавца, за коју се утврди да није веродостојна;

- б) непредузимање или недовољно предузимање мера за безбедан и здрав рад од стране одговорног лица, услед чега је дошло до повреде запосленог;
- 7) непридржавање, односно неспровођење прописаних и наложених мера за безбедан и здрав рад;
- 8) преправљање службених докумената у циљу прибављања материјалне користи;
- 9) непридржавање прописане технологије рада приликом извршавања радних обавеза, којом се наноси штета трећим лицима;
- 10) понашање на раду које је такво да може довести до поремећаја међуљудских или међунационалних односа;
- 11) неовлашћено потписивање примаоца на упутници, раздуживање као са исплаћеном и задржавање упутничког износа за себе;
- 12) проузроковање благајничког мањка несавесним радом;
- 13) исплата неовлашћеном лицу или исплата уз задржавање исплаћеног новца за себе;
- 14) давање нетачних података од стране одговорних лица којима се запослени доводе у заблуду у погледу остваривања права из радног односа;
- 15) достављање нетачних података или документације, ради остваривања права која запосленом не припадају по закону, другим прописима и општим актима послодавца;
- 16) одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом и актима послодавца.

Члан 102.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину у случајевима прописаним законом.

Под непоштовањем радне дисциплине подразумева се и поступање супротно одредбама Етичког кодекса послодавца.

Члан 103.

Запосленом може престати радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца, и то:

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тач. 1) - 5) закона којим се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада.

IX. МЕРЕ ЗА НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ, ОДНОСНО ПОВРЕДУ РАДНИХ ОБАВЕЗА

Члан 104.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, у смислу чл. 101. и 102. овог колективног уговора да, уколико сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде;

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Решењем послодавца изриче се једна од мера из става 1. овог члана.

Члан 105.

Отказ уговора о раду или изрицање других мера, у смислу чл. 99. став 2, 101. и 102. овог колективног уговора, спроводи се на начин и по поступку прописаним законом.

Запослени може, у року за изјашњење на наводе из упозорења послодавца о постојању разлога за отказ уговора о раду, да приложи и мишљење синдиката чији је члан, а које је послодавац дужан да размотри.

X. ЗАШТИТА ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ И ДРУГА ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА

Члан 106.

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

Члан 107.

Спорна питања између послодавца и запосленог у циљу заштите појединачних права решаваће се под условима утврђеним посебним актом који доноси директор Предузећа, у сарадњи са представницима репрезентативних синдиката, а у поступку који је утврђен законом.

XI. ОБРАЗОВАЊЕ, ОСПОСОБЉАВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 108.

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

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

Члан 109.

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

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

Међусобна права и обавезе између послодавца и запосленог, кога је послодавац упутио на образовање, оспособљавање и стручно усавршавање, у складу са чланом 108. тач. 1) до 5) овог колективног уговора, уређују се посебним уговором.

ХП. УТВРЂИВАЊЕ ОДГОВОРНОСТИ ЗА ШТЕТУ

Члан 110.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, учињену на раду или у вези са радом, покреће се решењем 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 111.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује штета, утврђује комисија коју именује директор Предузећа, односно лице које он овласти.

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

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

Члан 112.

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

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

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

Члан 113.

Ако запослени претрпи повреду или материјалну штету на раду или у вези са радом, на поступак утврђивања штете и њену висину, сходно се примењују одредбе чл. 110. до 112. овог колективног уговора.

XIII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 114.

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

Програм решавања вишка запослених у име и за рачун послодавца доноси надлежни орган у складу са актом послодавца.

Члан 115.

При проглашењу вишка запослених, на основу члана 114. овог колективног уговора, у складу са критеријумима утврђеним програмом решавања вишка запослених, обезбедиће се да првенствено престане радни однос запосленима:

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

Члан 116.

За случај отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена, послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину пре престанка радног односа, за сваку навршену годину времена проведеног у радном односу код послодавца, послодавца претходника, односно повезаних лица са послодавцем, у складу са прописима који уређују питање висине отпремнине за случај технолошких, економских или организационих промена.

XIV. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 117.

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

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

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

Члан 118.

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

Послодавац је обавезан да, у циљу безбедности и здравља запослених на раду:

- 1) организује и спроводи послове безбедности и здравља;

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

Члан 119.

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

Члан 120.

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

Члан 121.

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

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

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

Члан 122.

Директор Предузећа и представници репрезентативних синдиката, заједничком одлуком, образују Одбор за безбедност и здравље на раду.

Одбор за безбедност и здравље на раду има седам представника, с тим да репрезентативни синдикати предлажу по два представника из реда свих запослених, а директор Предузећа три представника послодавца.

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

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

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

Члан 123.

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

- 1) остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 2) учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- 3) захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 4) даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље;
- 5) захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 6) захтева вршење инспекцијског надзора, ако сматра да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да Одбор за безбедност и здравље на раду упознаје са:

- 1) налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 2) извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
- 3) предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

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

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

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

Члан 124.

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

Члан 125.

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

Члан 126.

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

- 1) буду обавештени о свим променама од битног утицаја на безбедност и здравље запослених;
- 2) примају примедбе запослених на примену прописа и спровођење мера безбедности и здравља на раду;

- 3) својом активношћу подстичу остале запослене за рад на безбедан начин;
- 4) приступе свим местима рада, ради упознавања са условима рада.

XV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА КОД ПОСЛОДАВЦА

Члан 127.

Директор Предузећа је дужан да у складу са просторним и финансијским могућностима обезбеди техничко-просторне услове за деловање репрезентативних синдиката који окупља запослене код послодавца, у складу с њиховом улогом у заштити права и унапређења професионалних и економских интереса њихових чланова, запослених код послодавца, као и да им омогући приступ подацима и информацијама о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених.

Члан 128.

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

Члан 129.

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

Синдикати су дужни да послодавцу доставе акт о упису у регистар синдиката, одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, као и одлуку о представнику синдиката овлашћеном за заступање и представљање синдиката, уколико то није председник синдиката.

Члан 130.

Директор Предузећа је дужан да представницима синдиката омогући да запосленима доставе информације, билтене, публикације и друга акта синдиката.

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

1. Пословни простор

Члан 131.

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

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

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

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

2. Обављање стручно административних послова

Члан 132.

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

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

3. Право на плаћено одсуство представника синдиката

Члан 133.

Запослени који обавља синдикалну функцију као члан органа репрезентативног синдиката код послодавца (у даљем тексту: представник синдиката) има право на плаћено одсуство, за време док обавља ту функцију, и то:

- 1) председник, потпредседник (највише један) и секретар репрезентативних синдиката;
- 2) највише по један члан органа репрезентативних синдиката на сваких 750 њихових чланова.

Представници синдиката из става 1. тач. 1) и 2) овог члана имају право на 100 плаћених часова рада, месечно, за обављање синдикалне функције, с тим што се број часова рада увећава сразмерно броју чланова, за 40 часова на сваких 800 чланова синдиката, при чему укупан број плаћених часова рада, на месечном нивоу, не може прећи просечан месечни фонд од 174 радна часа.

Представници синдиката који у смислу става 1. тачка 2) овог члана користе плаћено одсуство одређују се актом из члана 135. овог колективног уговора, на образложени предлог репрезентативних синдиката о потреби њиховог ангажовања у синдикату у редовном радном времену.

За време трајања мандата, односно док обавља синдикалну функцију представник синдиката из става 1. тач. 1) и 2) овог члана има право на накнаду зараде у висини његове просечне зараде у претходних 12 месеци, утврђене у складу са општим актом и уговором о раду.

Решења о накнади зарада запосленима из става 4. овог члана, доноси директор Предузећа или запослени кога он овласти, на предлог репрезентативних синдиката.

4. Регулисање односа са синдикатима

Члан 134.

Акт о унутрашњој организацији и систематизацији послова код послодавца доноси Извршни одбор Предузећа, на предлог директора Предузећа, 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 135.

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

Члан 136.

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

Представник репрезентативног синдиката који је по актима синдиката изабрано лице, не може бити позван на одговорност или доведен у неповољан положај, због својих синдикалних активности, ако поступа у складу са законом и овим колективним уговором за време трајања мандата и након истека мандата.

Синдикални представник из става 2. овог члана има право након престанка синдикалне функције да се врати на послове у место рада, где је радио пре одласка на функцију.

XVI. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 137.

Запослени, којима је на основу појединачних аката (решења и др.) донетих пре ступања на снагу овог колективног уговора утврђено појединачно право, настављају са коришћењем тих права до доношења појединачних аката усклађених са одредбама овог колективног уговора.

Члан 138.

Уговорне стране су сагласне да у року од 30 дана од дана доношења посебног акта Владе који на јединствен начин уређује питање везано за висину отпремнине због технолошких, економских или организационих промена за запослене на неодређено време у јавним предузећима, отпочну преговоре за закључење анекса којим ће се утврдити висина отпремнине за случај отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена код послодавца, ради испуњења обавезе послодавца из члана 116. овог колективног уговора.

Члан 139.

Учесници у изради овог колективног уговора именују по три члана у комисију која прати примену и по потреби заседа и даје мишљења о примени овог колективног уговора.

Члан 140.

Овај колективни уговор закључује се на период до три године.
Важење овог колективног уговора може престати на начин утврђен законом.

Члан 141.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора, престаје да важи Колективни уговор за Јавно предузеће „Пошта Србије“, Београд („Службени гласник РС“, број 2/14).

Члан 142.

Овај колективни уговор ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“, с тим што се одредба члана 33. овог колективног

уговора, у делу који се односи на групу послова под редним бројем 15, примењује почев од 01. фебруара 2015. године.

**Репрезентативни синдикати:
Синдикат ПТТ Србије**

Александар Павловић, председник

Синдикат ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“ - „Независност“

Снежана Марковић, председник

Директор Јавног предузећа „Пошта Србије“, Београд

Милан Кркобабић, дипл. ек.

**за Владу
министар трговине, туризма и телекомуникација**

Расим Љајић