

263

На основу члана 113. ст. 4. и 5. Закона о здравственој заштити („Службени гласник РС”, бр. 25/19 и 92/23 – аутентично тумачење), Министар здравља доноси

РЕШЕЊЕ

о разрешењу вршиоца дужности директора Дома здравља Чукарица

I

Разрешава се др Милена Новаковић, дужности вршиоца дужности директора Дома здравља Чукарица.

II

Ово решење објавити у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Број 119-05-20/2025-04
У Београду, 16. јануара 2025. године

Министар,
др Златибор Лончар, с.р.

264

На основу члана 113. ст. 4. и 5. Закона о здравственој заштити („Службени гласник РС”, бр. 25/19, 92/23 – аутентично тумачење), Министар здравља доноси

РЕШЕЊЕ

о именовану вршиоца дужности директора Дома здравља Чукарица

I

Именује се др Слађана Томић за вршиоца дужности директора Дома здравља Чукарица.

II

Ово решење објавити у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Број 119-05-21/2025-04
У Београду, 16. јануара 2025. године

Министар,
др Златибор Лончар, с.р.

ДРУГЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ

265

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење),

Влада, Синдикат ППТ Србије и Синдикат Радник Поште Србије (у даљем тексту: репрезентативни синдикати) и вршилац дужности директора 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 основне 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 о раду (у даљем тексту: Закон), уговор о раду садржи и друге елементе, као што су

дужина пробног рада, 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.

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 8.

Запосленом се, ако то захтева потреба процеса рада, може привремено или трајно променити место рада, 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 9.

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 10.

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

Приправнички стаж траје:

- 1) за приправнике са средњим образовањем, 6 месеци;
- 2) за приправнике са високим образовањем, 12 месеци.

III. РАДНО ВРЕМЕ

1. Распоред радног времена

Члан 11.

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 12.

Актом из члана 11. 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 13.

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 и/или управљању возилима и унутрашњем транспорту, у смислу прописа о безбедности и здрављу на раду;
- 2) обезбеђења транспорта новца и вредносних пошиљака;
- 3) возача на размени сигурносних кофера;
- 4) пратника на размени сигурносних кофера;
- 5) ауто-лакирера и фарбара;
- 6) ложача на чврсто гориво.

Члан 14.

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 15.

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 и/ или управљању возилима и унутрашњем транспорту,
- ауто лакирера и фарбара,
- 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, да након извршене стручне анализе, као превентивну меру за безбедан и здрав рад, утврди скраћено радно време.

3. Прековремени рад

Члан 16.

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 доноси се одмах по наступању околности за увођење прековременог рада, а најкасније у року од 72 часа од тог момента.

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

4. Прерасподела радног времена

Члан 17.

Прерасподела радног времена уводи се када то захтева природа посла, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

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 7 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. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 18.

Запослени који ради најмање 6 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 19.

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 престанка радног односа.

Запослени има право на најмање 20 радних дана годишњег одмора у календарској години.

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, на образложен предлог непосредног руководиоца, а на основу резултата рада запосленог у претходној години;
 - 3) дужина времена проведеног у радном односу:
 - 3.1. од 5 до 10 година – 2 радна дана,
 - 3.2. више од 10 до 15 година – 3 радна дана,
 - 3.3. више од 15 до 20 година – 4 радна дана,
 - 3.4. преко 20 година – 6 радних дана;

4) послови са повећаним ризиком из члана 13. овог колективног уговора – 3 радна дана;

5) послови са повећаним напором:

5.1. послови из групе послова 04 – Послови доставе – 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 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;

6) социјални статус:

6.1. родитељ детета са сметњама у психофизичком развоју или утврђеним инвалидитетом – 5 радних дана,

6.2. родитељ за свако дете до навршених 18 година старости – 1 радни дан,

6.3. самохрани родитељ са децом до навршених 18 година старости – 2 радна дана,

6.4. запослена особа са инвалидитетом – 3 радна дана.

Члан 20.

Критеријуми из члана 19. став 3. овог колективног уговора примењују се кумулативно, с тим да запослени има право на годишњи одмор најдуже у трајању до 30 радних дана.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора, утврђеног на основу критеријума из члана 19. став 3. 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. Коришћење годишњих одмора

Члан 21.

У складу са потребама процеса рада, уз претходну консултацију запослених, директор Предузећа или запослени кога он овласти, доноси најкасније до краја марта за текућу 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 22.

Решење о коришћењу годишњег одмора доставља се запосленом најкасније 15 дана пре дана који је одређен за почетак коришћења годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора може да се достави запосленом и у електронском облику.

Кад коришћење годишњег одмора захтева запослени, решење може да му се достави непосредно пре почетка коришћења годишњег одмора.

Послодавац може, ако то захтевају потребе посла, да измени време које је запосленом одређено за коришћење годишњег одмора најкасније 5 радних дана пре дана који је одређен за почетак коришћења годишњег одмора.

Члан 23.

Послодавац је дужан да запосленом коме је престао радни однос, а да у целини или делом није искористио годишњи одмор, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

4. Плаћено одсуство

Члан 24.

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 закљученог пред надлежним органом – 5 радних дана,

2) склапања брака детета запосленог закљученог пред надлежним органом – 2 радна дана,

3) рођења или усвојења детета – 5 радних дана,

4) рођења детета другог члана уже породице – 1 радни дан,

5) полагања стручног или другог испита – 1 радни дан, а највише 5 радних дана у току једне календарске године,

6) смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног другог запосленог – 2 радна дана,

7) селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места – 1 радни дан, а из једног у друго насељено место – 3 радна дана,

8) санирања последица елементарне непогоде и ванредних догађаја на објекту становања – до 5 радних дана,

9) учешћа на културним, спортским и другим активностима, које су од интереса за Послодавца – до 5 радних дана,

10) теже болести члана уже породице – до 7 радних дана,

11) полагања свечане заклетве (отац и мајка) – 1 радни дан,

12) поласка у први разред основне школе детета запосленог – 1 радни дан,

13) обављања приватних послова под условом да је искористио годишњи одмор у целости – 1 радни дан.

Поред права на плаћено одсуство из става 1. овог члана, запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде у току календарске године, и у случају:

1) смрти члана уже породице – 5 радних дана,

2) сваког добровољног давања крви – 2 узастопна дана, рачунајући и дан добровољног давања крви.

Одсуства са рада у случајевима из става 1. тачка б) и става 2. овог члана, не урачунавају се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

У случају из става 1. тачка 7) овог члана, запослени је дужан да у року од 15 дана од дана коришћења плаћеног одсуства, достави доказ о пријављеној адреси пресељења.

Запослени користи плаћено одсуство када наступе случајеви из ст. 1. и 2. овог члана.

Члановима уже породице, у смислу овог члана, сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ запосленог, без обзира на чињеницу живота у заједничком породичном домаћинству са запосленим 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.

Право запосленог на плаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем, на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства).

Доказ из става 7. овог члана запослени је дужан да достави најкасније првог радног дана по повратку са плаћеног одсуства из овог члана.

Члан 25.

Плаћено одсуство са рада може се запосленом, на основу његовог писаног захтева, одобрити и ради:

1) упућивања од стране послодавца на образовање, оспособљавање и стручно усавршавање, едукацију – у трајању не краћем од 30 дана, а најдуже до 6 месеци;

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

3) учествовања на семинарима у земљи и иностранству, које организује репрезентативни 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) здравствено-превентивне рехабилитације и здравствене рехабилитације у складу са овим колективним уговором – у дужини трајања рехабилитације (радни дани);

5) за време трајања војне вежбе и одазивања на позив државног органа – у дужини трајања војне вежбе односно позива;

6) за време присуствовања седницама државних органа и организација, органа управе и локалне самоуправе и органа синдиката у својству члана – у дужини трајања седница, укључујући време потребно за долазак и повратак са седнице.

5. Неплаћено одсуство

Члан 26.

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

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

2) образовања, оспособљавања, усавршавања или специјализације за занимања која нису у делатности Послодавца – до месец дана,

3) оправдане посете болесним члановима уже породице који живе у земљи или иностранству – до 6 месеци,

4) обављања личних и породичних послова – до 6 месеци.

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

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем, на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење неплаћеног одсуства).

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, овим колективним уговором и уговором о раду није другачије одређено.

V. ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 27.

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

Зараду у смислу става 1. овог члана чини зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху 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.

Под зарадом у смислу овог колективног уговора сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 28.

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

Члан 29.

Зарада се исплаћује запосленима два пута месечно:

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

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

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

Члан 30.

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

1) основне зараде,

2) дела зараде за радни учинак,

3) увећане зараде.

1.1.1. Основна зарада

Члан 31.

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

Група послова	Коефицијент за сваки ниво послова	
	Ниво	Коефицијент
1	2	3
01 – Помоћни послови	1	1,630
	2	1,943
	3	2,065
02 – Послови квалификованог радника	1	2,228
	2	2,329
	3	2,483
03 – Послови возача	0	2,299
	1	2,448
	2	2,665
04 – Послови доставе	3	2,736
	1	2,509
	2	2,666
05 – Послови обезбеђења	3	2,691
	1	1,969
	2	2,098
06 – Послови технолошко – оперативног техничара	3	2,432
	1	2,449
	2	2,585
06 А – Послови административног техничара	3	2,646
	1	2,226
	2	2,350
07 – Шалтерски послови	3	2,406
	1	2,449
	2	2,674
08 – Послови управника поште	3	2,962
	4	3,166
	3	2,793
08 – Послови управника поште	4	3,023
	5	3,179
	6	3,301
09 – Послови висококвалификованог радника	7	3,872
	8	4,385
	9	4,485
10 – Оперативно-технолошки послови	1	2,491
	2	2,689
	3	2,767
11 – Послови прераде поштанских пошиљака	1	2,761
	2	2,762
	3	2,710
12 – Референтски послови	4	3,050
	5	3,208
	0	2,299
11 – Послови прераде поштанских пошиљака	1	2,437
	2	2,493
	3	2,643
12 – Референтски послови	4	2,736
	1	2,413
	2	2,545
12 – Референтски послови	3	2,677
	4	2,912

1	2	3
13 – Високо стручни послови	1	2,935
	2	3,198
	3	3,535
	4	3,731
	5	3,777
	6	3,826
	7	3,850
	8	4,400
14 – Послови оперативног руковођења	1	3,703
	2	3,826
	3	4,193
	4	4,233
15 – Високо стручни специјализовани послови од посебног значаја	1	3,762
	2	4,510
	3	5,060
	4	6,160
16 – Послови тактичког руковођења	1	4,800
	2	5,800
	3	6,210

Члан 32.

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

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 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 или лице које он овласти 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 34.

Годишња маса средстава за зараде планира се Програмом пословања Јавног предузећа „Пошта Србије”, Београд, за календарску годину.

Висина месечне вредности радног часа износи 194,4 динара бруто.

1.1.2. Радни учинак

Члан 35.

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 36.

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 месецу за који се утврђује радни учинак;

2) искоришћености радног времена.

Квалитет рада и однос запосленог према радним обавезама у месецу за који се утврђује радни учинак, 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 се, поред својих, сагласи да обавља и послове одсутног запосленог на пословима доставе, увећава се зарада до 30% у односу на основну зараду, према акту Послодавца којим се уређује поступак и начин за промену зараде и методологији утврђеној по том основу.

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 37.

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, запосленима код Послодавца, а највише до износа једне просечне месечне зараде исплаћене у Предузећу према последњем податку познатом на дан доношења решења којим се запосленом утврђује ово право.

Средства за повећање зарада у смислу става 1. овог члана, обезбеђују се из неискоришћеног дела средстава издвојених на основу члана 38. овог колективног уговора.

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

Члан 38.

Средства за повећање основних зарада из члана 33. и исплате дела зараде из члана 37. овог колективног уговора износе до 1% месечне масе средстава за основне зараде код Послодавца у оквиру масе средстава за зараде, утврђене Програмом пословања Послодавца.

Члан 39.

Укупно издвојена средства за увећање зарада по основу радног учинка из члана 36. овог колективног уговора износе до 2% месечне масе средстава за основне зараде организационог дела Послодавца.

1.1.4. Увећана зарада

Члан 40.

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

1) за рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) – 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 41.

Запослени могу остварити учешће у делу добити Послодавца у складу са законом.

Члан 42.

Део добити који је одлуком надлежног органа Послодавца о расподели добити, уз сагласност Оснивача, одређен за учешће запослених, дели се запосленима сразмерно присуству на раду код Послодавца у календарској години на коју се одлука о расподели добити односи.

Члан 43.

У расподели средстава за учешће запослених из добити, поред запослених који су били присутни на раду код Послодавца, учествују и запослени који одсуствују са рада за време:

- трудничког, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге и посебне 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 која није проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем, привременог удаљења са рада и плаћеног одсуства из чл. 24. и 25. овог колективног уговора, сразмерно времену трајања одсуства.

2. Накнада зараде

Члан 44.

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 75% 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. малигним обољењем.

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, у висини 100% просечне зараде запосленог остварене у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад и у другим случајевима када је то утврђено посебним прописима.

Члан 45.

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) добровољног давања ткива и органа;
- 2) неге болесног детета млађег од 3 године, од првог дана спречености за рад;
- 3) болести запосленог преко 30 дана;
- 4) 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 46.

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. 24, 25. и 132. овог колективног уговора;
- 4) у другим случајевима, у складу са законом.

Члан 47.

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 због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, у складу са законом.

3. Накнада трошкова

3.1. Превоз на рад и у вези са радом

Члан 48.

У градовима и местима у којима постоји организовани јавни превоз, запослени имају право на месечну претплатну карту у јавном саобраћају за долазак на рад и одлазак са рада или право на новчану накнаду трошкова превоза 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 више од једног километра најкраћим путем.

Члан 49.

Запослени, који од места становања до места рада немају организовани јавни превоз за долазак на рад и одлазак са рада, као и запослени који због распореда радног времена не могу користити организовани јавни превоз, имају право на накнаду стварних и документованих трошкова превоза у месечном износу до висине цене месечне превозне карте у јавном саобраћају за релације у истом подручју које су по дужини приближно једнаке удаљености места становања и места рада запослених, уколико послодавац није организовао превоз запослених.

Запослени за које не постоји могућност да послодавац обезбеди месечну претплатну карту, а који остварују право на накнаду трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада, на релацијама на којима не постоји услуга организованог јавног превоза или уколико због распореда радног времена, нису у могућности да користе организовани јавни превоз за долазак на рад и одлазак са рада, обавезни су да послодавцу, доставе све оригиналне рачуне за купљено погонско гориво или све појединачне рачуне/појединачне карте купљене код јавног аутопревозника, чије услуге користе у сврху доласка на рад и одласка са рада, у току месеца.

Рачуне/карте из става 2. овог члана, запослени су у обавези да доставе послодавцу, ради накнаде трошкова превоза, најкасније првог радног дана у текућем месецу за претходни месец.

Члан 50.

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

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

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

Члан 51.

Запосленима који у току рада у извршавању послова остварују право на накнаду за повећане трошкове превоза, а који од места становања до места рада немају организовани јавни превоз за долазак на рад и одлазак са рада или због распореда радног времена не могу користити организовани јавни превоз, право на накнаду трошкова превоза утврђује се на основу података о 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.

Податке о увећаним трошковима превоза прибављаће надлежни организациони делови Предузећа.

Члан 52.

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

Члан 53.

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

- 1) бицикл 2,5% цене литра безоловног моторног бензина,
- 2) мопед или мотоцикл 7% цене литра безоловног моторног бензина,
- 3) путнички аутомобил 12% цене литра безоловног моторног бензина.

Члан 54.

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

3.2. Службени пут

3.2.1. Службени пут у земљи

Члан 55.

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

3.2.1.1. Дневница

Члан 56.

Запослени има право на 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 57.

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

Члан 58.

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

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

Члан 59.

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

Члан 60.

Запосленом на службеном путу припада дневница у висини:

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

3.2.1.2. Трошкови преноћишта

Члан 61.

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

Трошкови преноћишта признају се у целини према приложеном рачуну, осим трошкова ноћења у објекту – 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 62.

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

3.2.1.3. Путни трошкови

Члан 63.

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

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

Члан 64.

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

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

Члан 65.

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

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

3.2.1.4. Остали трошкови на службеном путу

Члан 66.

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

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

Члан 67.

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

Члан 68.

Запослени који учествују на такмичењима из члана 25. став 1. тачка 3) овог колективног уговора, имају право на накнаду трошкова преноћишта и путних трошкова, које остварују у висини,

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

3.2.1.5. Налог за службени пут

Члан 69.

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

Члан 70.

По завршетку службеног пута, а најкасније у року од три радна дана од дана повратка са службеног пута, запослени је дужан да поднесе извештај и документацију потребну за обрачун трошкова службеног пута, на основу које остварује право на дневницу и накнаду трошкова.

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

3.2.2. Службени пут у иностранство

Члан 71.

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

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

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

Члан 72.

Запослени који је службено путовао у иностранство, дужан је да најкасније у року од 5 радних дана по повратку са службеног пута, 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. 1–3. овог члана, запослени се позива да одмах врати целокупан износ примљене аконтације за службени пут.

3.3. Рад на терену

Члан 73.

За време боравка и рада на терену запослени, уколико му није обезбеђена исхрана, има право на накнаду за трошкове исхране у висини од 60% дневнице из члана 56. овог колективног уговора, ако на терену проведе најмање осам часова дневно.

Члан 74.

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

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

Члан 75.

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

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

Члан 76.

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

3.4. Накнада за исхрану у току рада

Члан 77.

Запослени има право на накнаду трошкова за месечну исхрану у току рада у бруто износу од 4.380,00 динара (словима: четири хиљаде тристотине осамдесет динара).

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

Запослени нема право на накнаду трошкова за исхрану у току рада за дан када је остварио право на дневницу из чл. 56. и 71. овог колективног уговора.

3.5. Регрес за коришћење годишњег одмора

Члан 78.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у бруто износу од 17.112,00 динара (словима: седамнаест хиљада стодванаест динара).

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

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

Припадајући износ регреса исплаћује се месечно у бруто износу од по 1.426,00 динара (словима: хиљаде четири стотине двадесет шест динара).

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

4. Друга примања

Члан 79.

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

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

Члан 80.

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

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

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

У преговорима о колективном осигурању запослених код Послодавца учествује репрезентативни синдикат.

4.1. Одвојени живот од породице

Члан 81.

Право на накнаду за одвојени живот од породице има запослени, који је због потреба процеса рада привремено 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 се због процеса рада упућује у друго место рада више од 50 km удаљено и од места његовог пребивалишта и од претходног места рада.

Члан 82.

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 траје привремени премештај, а најдуже годину дана од дана трајног премештаја.

4.2. Отпремнина при одласку у пензију

Члан 83.

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

Отпремнина из става 1. овог члана не може бити мања од две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, познатом да дан престанка радног односа због остваривања права на пензију, у складу са законом.

4.3. Солидарна помоћ

Члан 84.

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 одређених 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 одређених Програмом пословања Послодавца;

3) када је лице сносило трошкове погребних услуга за запосленог који нема члана уже породице - у висини једне половине просечне месечне зараде;

4) смрти запосленог, чланова његове уже породице, као и смрти запосленог који није имао чланове уже породице, а живео је у заједничком породичнодомашњем са родитељима - 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 5 месечних зарада, на основу извештаја и предлога комисије за утврђивање штете, образоване од стране директора Предузећа, у чијем саставу је и по један представник репрезентативног 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, за свако живо рођено дете, на основу извода из матичне књиге рођених, који се подноси најкасније до навршене прве године живота детета;

8) усвојења детета - у висини једне месечне зараде код Послодавца;

9) здравствене рехабилитације у складу са овим колективним уговором.

Под солидарном помоћи подразумева се и право запосленог на здравствено-превентивну рехабилитацију на основу стручне анализе за социјалну заштиту, упућивањем у здравствену установу са којом Послодавац има закључен уговор о пружању оваквих услуга.

Поред случајева из става 1. овог члана, Послодавац може исплатити солидарну помоћ запосленима, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Утврђивање права на исплату и динамика исплате из става 3. овог члана, ближе ће се регулисати актима Послодавца.

Члан 85.

Захтев за солидарну помоћ из члана 84. став 1. овог колективног уговора, запослени подноси на прописаном обрасцу, уз достављање медицинске или друге одговарајуће документације, не старије од 6 месеци у односу на датум подношења захтева.

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, највише још једном.

Изузетно, запослени може остварити солидарну помоћ за дужу болест у случају непрекидног одсуствовања са рада по основу привремене спречености за рад дуже од 6 месеци, у свакој календарској години.

Запослени који је у календарској години остварио право на солидарну помоћ за тежу болест, не може у истој календарској години, остварити право на солидарну помоћ и за дужу болест.

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

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

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

Уколико се запосленом коме је решењем утврђено право на солидарну помоћ, због недостатка одређених финансијских средстава, исплата солидарне помоћи не може извршити у текућој години, Послодавац је да дужан да ову исплату, изврши у наредној календарској години као приоритет.

У случају да се запосленом, или члану уже породице запосленог, који је већ искористио право из члана 84. став 1. тач. 1) и 2) у текућој години утврди друга врста теже болести, има право на солидарну помоћ и по том другом основу.

Члан 86.

Право на здравствено-превентивну рехабилитацију из члана 84. став 1. овог колективног уговора, имају:

- 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 разбојништа или пљачке;
- 4) запослени који поседују медицинску документацију не старију од 6 месеци и предлог надлежног лекара, који указује на потребу рехабилитације ради превенције анемије, лакших нервних и коштаноглобних обољења.

Члан 87.

Солидарна помоћ се одобрава за здравствену рехабилитацију из члана 84. став 1. тачка 9) овог колективног уговора у трајању од 15 дана, 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.

Члан 88.

За солидарне помоћи из члана 84. овог колективног уговора, као и за солидарне помоћи за здравствену рехабилитацију из члана 87. овог колективног уговора, 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. 84. и 85. овог колективног уговора, сматрају се следећа обољења:

- 1) малигна обољења;
- 2) ретке болести;
- 3) ТБЦ;
- 4) поремећаји психичког развоја деце са сметњама у развоју;
- 5) херидитарна и дегенеративна обољења нервно мишићног система;
- 6) тешки облици кардиоваскуларне, уролошке и гастроентеролошке природе, као тешки облици других обољења која захтевају хируршке захвате, трансплантацију органа и ткива или доводе до губитка органа;
- 7) тежа неуропсихијатријска обољења са хоспиталним лечењем у здравственој установи осим у случајевима болести зависности;

- 8) коштано зглобне болести које захтевају хируршке захвате;
9) церебро-васкуларне болести;
10) донација органа.

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. 84. и 85. 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 потпуно лишена пословне способности; без обзира на године живота.

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), односно у случају смрти запосленог чланови уже породице (брачни друг и деца запосленог), који обухватају трошкове превоза умрлог до места сахране умрлог на територији Републике Србије, у висини стварних трошкова погребних услуга према приложеном рачуну, а највише до једне половине просечне месечне зараде исплаћене код Послодавца, у време остварења тог права.

4.5. Јубиларна награда

Члан 91.

Запослени има право на јубиларну награду, за укупно време проведено у радном односу код Послодавца (у даљем тексту: године рада) 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;
- 5) 40 година рада – у висини три месечне зараде.

Јубиларна награда из става 1. овог члана исплаћује се у радном 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 Поште Србије.

Члан 92.

Месечном зарадом, на основу које запослени остварују права из члана 83, члана 84. став 1. тач. 1), 2), 4)–8), чл. 90. и 91. овог колективног уговора, сматра се последњи податак о висини просечне месечне зараде исплаћене код Послодавца, у време остварења 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 код Послодавца 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 12 месеци.

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

У случају престанка радног односа запосленог, враћање зајма извршиће се обуставом од зараде запосленог, у висини невраћеног износа зајма.

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 репрезентативног синдиката.

Члан 96.

После смрти запосленог, Послодавац обезбеђује материјалну помоћ деци запосленог до краја прописаног школовања, за сваку наредну уписану годину, а најкасније до навршених 26 година живота – најдуже до краја школске године, 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 и да имају статус редовних студената, у висини две и по просечне месечне зараде.

Право на материјалну помоћ немају ученици/студенти који немају континуитет у школовању (статус ванредног школовања, прекорачење рока прописаног школовања и др.).

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 целојности, 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, уколико је дете малолетно, односно старатељ. 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 као и да користе средства и опрему за личну заштиту на раду у смислу прописа којима се уређује безбедност и здравље на раду;
- 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 поштују прописано радно време за рад и да не одсуствују са рада без решења надлежног руководиоца;
- 9) да одсуствовање са рада правдају одговарајућом документацијом (потврда о привременој спречености за рад у року

утврђеном Законом, дознака о привременој спречености за рад у року од 3 радна дана по истеку календарског месеца у којој је наступила спреченост за рад, позив државног органа и сл.);

10) да чувају тајне податке, пословну 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 из разлога предвиђених Законом.

Члан 100.

Запослени коме је отказан уговор о раду зато што не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, има право на отказни рок од 15 дана.

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 сразмерно преосталом времену обезбеђује накнада зараде у висини 100% просечне зараде запосленог остварене 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 3 просечне зараде код Послодавца;

3) неоправдано изостајање са рада најмање 5 радних дана у току календарске године или неоправдано изостајање са рада најмање 4 радна дана узастопно;

4) нетачно евидентирање и приказивање резултата рада;

5) достављање јавне исправе приликом заснивања радног односа или у току радног односа, надлежној организационој целини код Послодавца, за коју се утврди да није веродостојна;

6) недостављање или неблаговремено достављање одговарајућих докумената којима се правда одсуствовање са рада, плаћено и исплаћено одсуство, као и мировање радног односа;

7) непредузимање или недовољно предузимање мера за безбедан и здрав рад од стране одговорног лица, услед чега је дошло до повреде запосленог;

8) непридржавање, односно неспровођење прописаних и наложених мера за безбедан и здрав рад;

9) преправљање службених докумената у циљу прибављања материјалне користи;

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

11) понашање на раду које је такво да може довести до поремећаја међуљудских или међунационалних односа;

12) неовлашћено потписивање примаоца на упутници, раздуживање као са исплаћеном и задржавање упутничког износа за себе;

13) проузроковање благајничког мањка несавесним радом;

14) исплата неовлашћеном лицу или исплата уз задржавање исплаћеног новца за себе;

15) давање нетачних података од стране одговорних лица којима се запослени доводе у заблуду у погледу остваривања права из радног односа;

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

17) одавање тајног податка, пословне или друге тајне утврђене законом и актима Послодавца;

18) ако запослени незаконито обуставља рад тако што неоправдано одбија да обавља послове и извршава налоге послодавца.

Просечном зарадом код послодавца у смислу овог члана сматра се последњи податак о висини просечне месечне зараде исплаћене код Послодавца, у моменту настанка штетног догађаја.

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 општег акта Послодавца којим је уређена област пословне етике.

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 на начин предвиђен Законом.

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 3 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 6 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 члана 99. став 2, чл. 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 репрезентативног 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 репрезентативног синдиката, а у поступку који је утврђен Законом.

XI. ОБРАЗОВАЊЕ, ОСПОСОБЉАВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 108.

У складу са Програмом пословања Послодавца, 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)–5) овог колективног уговора, уређују се посебним уговором, односно уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

XII. 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 Предузећа или лица које 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 5 дана.

Запослени, против кога је покренут поступак, има право да се изјасни 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 надлежном организационом делу 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 решење о ослобађању од одговорности.

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

Ако запослени не пристане да надокнади штету или не надокнади штету у року из става 2. овог члана, Послодавац може покренути поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

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. 110–112. 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 донесе програм решавања вишка запослених.

Послодавац је обавезан да, пре доношења програма решавања вишка запослених, са репрезентативним синдикатом закључи споразум о критеријумима за утврђивање вишка запослених и 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. Послодавац.

Програм нарочито садржи:

- 1) разлоге престанка потребе за радом запослених (технолошке, економске или организационе промене, смањен обим послова и др.);
- 2) број запослених на неодређено време код Послодавца;
- 3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- 4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- 5) мере за запошљавање запослених који су утврђени као вишак: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- 6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- 7) рок у коме ће запосленом који је утврђен као вишак бити отказан уговор о раду.

Члан 115.

За случај отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена, Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину за сваку навршену годину рада, у складу са Законом.

Висина отпремнине из става 1. овог члана биће утврђена анексом овог колективног уговора, у складу са Законом.

XIV. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 116.

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 утврђује се годишњим Програмом пословања Послодавца.

Члан 117.

Послодавац је обавезан да код увођења нових технологија планира мере безбедности и здравља на раду и информиса 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 писаној форми одреди једно или више лица за безбедност и здравље на раду;
- 6) изврши оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад;
- 7) запосленом на пословима са повећаним ризиком, пре почетка рада обезбеди претходни лекарски преглед, као и периодичне лекарске прегледе у току рада;
- 8) обезбеди финансијска средства за организовање послова и спровођење мера безбедности и здравља на раду;
- 9) обезбеди финансијска средства за једногодишње редовне систематске прегледе.

Члан 118.

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 119.

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 120.

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 може, из оправданих разлога, 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 121.

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

Одбор за безбедност и здравље на раду има 5 представника, с тим да репрезентативни синдикат предлаже 3 представника из реда свих запослених, а директор Предузећа 2 представника Послодавца.

У Одбору за безбедност и здравље на раду, мора бити изабран најмање 1 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 122.

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 3 месеца, обавести Послодавца и репрезентативни синдикат.

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

Члан 123.

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 радној способности, ако законом није другачије одређено.

Члан 124.

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 125.

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 126.

Послодавац 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 127.

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

Члан 128.

Послодавац је дужан да обезбеди обрачун и уплату синдикалне чланарине на рачуне синдиката, приликом исплате зарада, а на основу списка запослених који је синдикат сачинио на основу приступнице и сагласности запосленог да се чланарина може одбијати од зараде.

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 129.

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 130.

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

Репрезентативном синдикату обезбеђује се простор за рад, како у седишту Послодавца, тако и у седишту синдикалних организација у огранцима Послодавца а све у складу са закљученим споразумом са Послодавцем.

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

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

2. Обављање стручно административних послова

Члан 131:

Послодавац, за потребе репрезентативног 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 132.

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. 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 134. овог колективног уговора, на образложени предлог репрезентативног синдиката о потреби њиховог ангажовања у синдикату у редовном радном времену.

За време трајања мандата, односно док обавља синдикалну функцију, представник синдиката има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци, утврђене у складу са овим колективним уговором и уговором о раду.

Решења о плаћеном одсуству, доноси директор Предузећа или запослени кога он овласти, на предлог репрезентативног синдиката.

4. Регулација односа са синдикатима

Члан 133.

Акт о унутрашњој организацији и систематизацији послова код Послодавца доноси директор Предузећа, уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката.

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

Члан 134.

Услови за рад репрезентативног синдиката уређују се споразумом који закључују директор Предузећа и репрезентативни синдикат.

Члан 135.

Синдикат има 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, коме је синдикална функција престала, не може се без своје сагласности преместити на друге послове и утврдити као вишак запослених, сразмерно времену проведеном на функцији.

Члан 136.

Послодавац, ресорно министарство и представници репрезентативних синдиката, најмање једанпут квартално, а по потреби и чешће у току календарске године, одржавају заједничке састанке, у циљу заштите и унапређења права и интереса запослених.

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

Члан 139.

Овај колективни уговор закључује се на период од 3 године почев од дана ступања на снагу.

Важење овог колективног уговора може престати на начин утврђен законом.

Члан 140.

Даном почетка примене овог колективног уговора, престаје да важи Колективни уговор за Јавно предузеће „Пошта Србије”, Београд („Службени гласник РС”, бр. 9/22, 89/22 – Анекс I, 109/23 – Анекс II, 10/24 – Анекс III и 101/24 – Анекс – IV).

Члан 141.

Овај колективни уговор ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а одредбе које се односе на зараду, накнаду зараде и друга примања примењују се од обрачуна исплате за јануар 2025. године.

За Владу
Министар информисања и телекомуникација,
Дејан Ристић, с.р.

За репрезентативне синдикате:
Синдикат ПТТ Србије
Председник,
Славко Новаков, с.р.

Синдикат Радник Поште Србије
Председник,
Ненад Милорадовић, с.р.

Вршилац дужности директора Јавног предузећа
„Пошта Србије”, Београд
Зоран Анђелковић, с.р.