

**KOLEKTIVNI UGOVOR**  
**ZA JAVNO PREDUZEĆE "POŠTA SRBIJE", BEOGRAD**  
**("Sl. glasnik RS", br. 2/2014)**

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih iz radnog odnosa u Javnom preduzeću "Pošta Srbije", Beograd (u daljem tekstu: poslodavac), međusobni odnosi učesnika ovog kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca.

Član 2

Ovaj kolektivni ugovor primenjuje se na sve zaposlene kod poslodavca.

Član 3

Izuzetno od člana 2. ovog kolektivnog ugovora, odredbe ovog kolektivnog ugovora kojima se uređuju zarade zaposlenih, ne primenjuju se na posloводство poslodavca.

II UGOVOR O RADU

1. Zaključivanje

Član 4

Ugovor o radu zaključuju zaposleni i direktor Preduzeća ili zaposleni koga on ovlasti.

2. Sadržina

## Član 5

Pored elemenata propisanih zakonom, ugovor o radu sadrži i druge elemente, u zavisnosti od konkretnog slučaja, kojima se uređuju dužina probnog rada i pripravničkog staža i druga prava i obaveze zaposlenog i poslodavca, u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

### 3. Izmena ugovorenih uslova rada

## Član 6

Poslodavac može da ponudi zaposlenom izmenu ugovorenih uslova rada zaključivanjem aneksa ugovora o radu, u slučajevima utvrđenim zakonom i u slučajevima:

1. izmene pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova;
2. kada zaposleni to zahteva, a time se ne remeti proces rada;
3. premeštaja na druge poslove, na osnovu sprovedenog internog oglasa.

## Član 7

Zaposleni može vršiti zamenu iznenadno odsutnog zaposlenog neprekidno najduže 30 kalendarskih dana.

Zamenu iz stava 1. ovog člana, isti zaposleni može vršiti sa prekidima najduže 90 kalendarskih dana u toku kalendarske godine.

Zamena iznenadno odsutnog zaposlenog, koja traje duže od 90 kalendarskih dana u kalendarskoj godini, ne može se vršiti bez saglasnosti zaposlenog koji se upućuje na zamenu.

## Član 8

U hitnim slučajevima, radi obezbeđivanja funkcionisanja procesa rada, upućivanje na zamenu na druge poslove i u drugo mesto rada, može se izvršiti i na osnovu usmenog naloga neposrednog rukovodioca, uz obavezu donošenja i dostave odgovarajućeg akta zaposlenom po pravilu sledećeg radnog dana, ukoliko zamena traje duže od 24 časa.

## Član 9

Zaposlenom se ako to zahteva potreba procesa rada, može privremeno ili trajno promeniti mesto rada, samo iz opravdanih razloga, ukoliko za određene poslove nema zaposlenih u mestu rada ili bliže mestu rada.

Za slučaj iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan da vodi računa i o zdravstveno-socijalnim uslovima u kojima živi i radi zaposleni, mogućnostima redovnog prevoza i blagovremenog dolaska na rad i odlaska sa rada, kao i visini povećanih troškova za poslodavca i zaposlenog, zbog promene mesta rada.

## 4. Pripravnici

### Član 10

Sa licem koje prvi put zasniva radni odnos za zanimanje, za koje je steklo određeni nivo obrazovanja, radni odnos zasniva se u svojstvu pripravnika, ako je to kao uslov za rad na određenim poslovima utvrđeno pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

### Član 11

S ciljem pripreme pripravnika za samostalan rad, poslodavac sačinjava program obuke i provere obučenosti pripravnika.

Pripravnički staž traje najduže:

1. za pripravnike sa srednjim obrazovanjem, šest meseci;
2. za pripravnike sa visokim obrazovanjem, dvanaest meseci.

## III RADNO VREME

### 1. Raspored radnog vremena

### Član 12

Raspored radnog vremena kod poslodavca, u okviru radne nedelje, utvrđuje se aktom direktora Preduzeća ili zaposlenog koga on ovlasti.

Dnevno radno vreme zaposlenih, koji rade sa korisnicima usluga u skladu sa tehnološkim procesom rada, obuhvata:

1. vreme potrebno za pripremu za rad;
2. vreme rada sa korisnicima usluga;
3. vreme po završetku rada sa korisnicima usluga;
4. vreme potrebno za obavljanje drugih aktivnosti, određenih ugovorom o radu.

### Član 13

Aktom iz člana 12. stav 1. ovog kolektivnog ugovora, posebno se reguliše:

1. organizacija i dužina trajanja smenskog i noćnog rada;
2. rad u šestodnevnoj radnoj nedelji i turnusu;
3. korišćenje i trajanje dnevnog i nedelnog odmora za zaposlene, za koje se vrši preraspodela radnog vremena.

Rad u turnusu, u smislu stava 1. ovog člana, podrazumeva rad koji zaposleni obavlja u kontinuitetu, po sledećem rasporedu: 12 časova rada, 24 časa odmora, 12 časova rada, 48 časova odmora.

### 2. Skraćeno radno vreme

### Član 14

Na osnovu izvršene procene rizika kod poslodavca, utvrđeno je da su radna mesta sa povećanim rizikom, radna mesta na kojima se obavljaju poslovi:

1. rad na visini, u smislu propisa o bezbednosti i zdravlju na radu;

2. obezbeđenja transporta novca i vrednosnih pošiljaka;
3. vozača na razmeni sigurnosnih kofera;
4. pratnika na razmeni sigurnosnih kofera;
5. auto-lakirera;
6. ložača na čvrsto gorivo.

#### Član 15

Na osnovu izvršene procene rizika na radnom mestu i u radnoj okolini, poslodavac utvrđuje poslove sa povećanim rizikom i uslove za njihovo obavljanje u pogledu stručne spreme, dužine radnog iskustva, zdravstvenog stanja, godina života i drugih uslova za rad na ovim poslovima.

#### Član 16

Zaposlenima, koji pretežno efektivno rade na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima (sa povećanim rizikom), utvrđenim zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i aktom poslodavca, na kojima i pored primenjenih mera u skladu sa zakonom, postoje okolnosti koje mogu da ugroze bezbednost i zdravlje zaposlenog, skraćuje se radno vreme, srazmerno procenjenim opasnostima, štetnostima i utvrđenom nivou rizika, i to:

1. dva časa i 30 minuta nedeljno na poslovima:
  - 1.1. na kojima se rad obavlja na visini,
  - 1.2. auto lakirera,
  - 1.3. obezbeđenja transporta novca i vrednosnih pošiljaka;
2. jedan čas nedeljno na poslovima:
  - 2.1. vozača na razmeni sigurnosnih kofera,
  - 2.2. pratnika na razmeni sigurnosnih kofera;

3. na drugim poslovima, u odgovarajućem vremenskom trajanju, utvrđenim na osnovu stručne analize, u skladu sa zakonom.

### 3. Prekovremeni rad

#### Član 17

Direktor Preduzeća i/ili zaposleni koga on ovlasti, moraju voditi računa da se uvođenje prekovremenog rada vrši ravnomerno za sve izvršioce na istim ili sličnim poslovima u okviru organizacione celine.

Rešenje o uvođenju prekovremenog rada izdaje se najkasnije u roku od 72 časa od momenta nastupanja okolnosti za uvođenje prekovremenog rada.

Poslodavac će na zahtev reprezentativnih sindikata dostaviti izveštaj o ostvarenim prekovremenim satima.

### 4. Preraspodela radnog vremena

#### Član 18

Preraspodela radnog vremena vrši se na osnovu odluke direktora Preduzeća, odnosno lica koje on ovlasti.

Odluka iz stava 1. ovog člana donosi se po pravilu najmanje sedam kalendarskih dana pre nastanka potrebe za preraspodelom radnog vremena i mora da sadrži:

1. vremenski period za koji se predviđa preraspodela radnog vremena;
2. spisak zaposlenih na koje se preraspodela odnosi;
3. period u kojem će raditi kraće, odnosno duže od punog radnog vremena.

## IV ODMORI I ODSUSTVA

### 1. Odmor u toku dnevnog rada

## Član 19

Zaposleni koji radi puno radno vreme ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta.

Zaposleni koji radi četiri i duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno, ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 20 minuta.

Zaposleni koji radi duže od 10 časova dnevno u kontinuitetu, ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od jednog časa.

## 2. Godišnji odmor

## Član 20

Dužina godišnjeg odmora zaposlenog utvrđuje se tako, što se zakonski minimum uvećava po sledećim osnovama:

## 1. nivo obrazovanja za koje je aktom poslodavca utvrđeno:

1.1. niže obrazovanje i osposobljenost za polukvalifikovanog i nekvalifikovanog radnika - 1 radni dan,

1.2. srednje obrazovanje i osposobljenost za kvalifikovanog radnika - 2 radna dana,

1.3. visoko obrazovanje (uključujući i ranije stečeni viši stepen stručne spreme) i osposobljenost za visokokvalifikovanog radnika - 3 radna dana;

2. doprinos na radu - do 2 radna dana;

## 3. dužina vremena provedenog u radnom odnosu:

3.1. od 5 do 10 godina - 2 radna dana,

3.2. više od 10 do 15 godina - 3 radna dana,

3.3. više od 15 do 20 godina - 4 radna dana,

3.4. preko 20 godina - 6 radnih dana;

4. poslovi sa povećanim rizikom iz člana 16. ovog kolektivnog ugovora - 3 radna dana;

5. poslovi sa povećanim naporom:

5.1. poštar I, poštar II i dostavljač - 2 radna dana,

5.2. tehničar za šalterske poslove I i tehničar za šalterske poslove II - 2 radna dana,

5.3. tehničar u pošti I, tehničar u pošti II, tehničar u pošti III, tehničar u pošti IV - 2 radna dana,

5.4. upravnik JPM koji više od polovine dnevnog radnog vremena obavlja poslove poštara I, poštara II i dostavljača ili tehničara za šalterske poslove I, tehničara za šalterske poslove II - 2 radna dana,

5.5. rad noću, subotom i nedeljom, utvrđen prema rasporedu radnog vremena - 1 radni dan;

6. socijalni status:

6.1. roditelj deteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenim invaliditetom - 2 radna dana,

6.2. roditelj za svako dete do 15 godina starosti - 1 radni dan,

6.3. roditelj koji ima više od troje dece do 15 godina starosti - 3 radna dana,

6.4. samohrani roditelj sa decom do 15 godina starosti - 2 radna dana,

6.5. zaposleni invalid - 3 radna dana.

## Član 21

Kriterijumi iz člana 20. ovog kolektivnog ugovora primenjuju se kumulativno, s tim da zaposleni ima pravo na godišnji odmor najduže u trajanju do 27 radnih dana.



Izuzetno od stava 1. ovog člana, pravo na godišnji odmor, najduže u trajanju do 30 radnih dana, imaju zaposleni:

1. koji rade na poslovima iz člana 16. i člana 20. tačka 5. ovog kolektivnog ugovora;
2. koji imaju najmanje 25 godina (žene), odnosno 30 (muškarci) godina vremena provedenog u radnom odnosu;
3. roditelji i invalidi iz člana 20. tačka 6. ovog kolektivnog ugovora.

Zaposleni koji prvi put zasniva radni odnos ili ima prekid radnog odnosa duži od 30 dana, stiče pravo da koristi pun godišnji odmor posle šest meseci neprekidnog rada.

Zaposleni, koji nema pravo na pun godišnji odmor, ostvaruje pravo na godišnji odmor srazmerno vremenu provedenom na radu u toj godini.

### 3. Plan korišćenja godišnjih odmora

#### Član 22

U skladu sa potrebama procesa rada, uz prethodnu konsultaciju zaposlenih, direktor Preduzeća ili zaposleni koga on ovlasti, donosi krajem kalendarske godine za narednu godinu, plan korišćenja godišnjih odmora zaposlenih.

Rešenja o korišćenju godišnjih odmora zaposlenih, u skladu sa planom iz stava 1. ovoga člana, koja donosi direktor Preduzeća ili zaposleni koga on ovlasti, sadrže sve kriterijume sa stanjem na dan donošenja rešenja za korišćenje godišnjih odmora, po kojima je zaposlenima utvrđena dužina i vreme trajanja godišnjih odmora.

#### Član 23

Ukoliko se zaposlenom zbog potreba procesa rada izmeni rešenje o korišćenju godišnjeg odmora najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, poslodavac je u obavezi da zaposlenom nadoknadi sve stvarne troškove koje zaposleni trpi usled izmene.

Zaposleni je dužan da pruži dokaz o stvarnim troškovima, radi ostvarenja prava na naknadu troškova.

#### Član 24

Ukoliko krivicom poslodavca zaposleni ne iskoristi godišnji odmor do 30. juna naredne godine, zaposleni ima pravo na naknadu štete u visini jedne prosečne zarade koja mu je isplaćena u prethodna tri meseca, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

#### 4. Plaćeno odsustvo

#### Član 25

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade u toku kalendarske godine, u ukupnom trajanju do sedam radnih dana u slučaju:

1. sklapanja braka zaposlenog - 5 radnih dana,
2. sklapanja braka deteta zaposlenog - 2 radna dana,
3. rođenje deteta - 5 radnih dana,
4. porođaja drugog člana uže porodice - 1 radni dan,
5. polaganje stručnog ili drugog ispita - 1 radni dan, a najviše 5 radnih dana u toku jedne kalendarske godine,
6. smrti člana uže porodice - 5 radnih dana,
7. smrti roditelja, usvojioca, brata ili sestre bračnog druga zaposlenog - 2 radna dana,
8. selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mesta - 1 radni dan, a iz jednog u drugo naseljeno mesto - 3 radna dana,
9. saniranje posledica elementarne nepogode na objektu stanovanja - do 5 radnih dana,
10. teže bolesti člana uže porodice - 7 radnih dana,

11. učešće na kulturnim, sportskim i drugim aktivnostima, koje su od interesa za poslodavca - do 5 radnih dana,

12. preventivne rehabilitacije po uputu poslodavca - do 10 radnih dana,

13. polaganje svečane zakletve (otac i majka) - 1 radni dan,

14. svakog dobrovoljnog davanja krvi - 2 radna dana.

Odsustva sa rada u slučajevima iz stava 1. tač. 6, 7, 12. i 14. ovog člana, ne uračunavaju se u ukupan broj radnih dana plaćenog odsustva u toku kalendarske godine.

Zaposleni koristi plaćeno odsustvo kada nastupe slučajevi iz stava 1. ovog člana.

Članovima uže porodice, u smislu ovog člana, smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik, staratelj i druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim.

Pod težom bolešću iz stava 1. tačka 10. ovog člana, podrazumeva se teža bolest definisana članom 88. ovog kolektivnog ugovora.

## Član 26

Plaćeno odsustvo sa rada može se zaposlenom odobriti i radi:

1. upućivanja na obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje, ako je to u interesu poslodavca, najduže u trajanju do šest meseci;

2. regulisanja prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja, 30 radnih dana neposredno pre prestanka radnog odnosa;

3. učestvovanja na seminarima u zemlji i inostranstvu, koje organizuje sindikat, radno proizvodnim i sportskim takmičenjima kod poslodavca, grane, delatnosti, koja organizuje sindikat ili poslodavac, na izložbama inovacija i drugih vidova stvaralaštva od interesa za poslodavca i učestvovanja na sportskim takmičenjima državnog i međunarodnog karaktera;

4. davanja tkiva (izuzev davanja krvi) i drugih organa u humane svrhe, u trajanju od 30 dana.

Dužina trajanja plaćenog odsustva iz stava 1. tačka 3. ovoga člana, utvrđuje se u zavisnosti od dužine trajanja radno proizvodnog, odnosno sportskog takmičenja, izložbi inovacija i drugih vidova stvaralaštva, na kojima učestvuju zaposleni.

5. Neplaćeno odsustvo

#### Član 27

Zaposlenom se može, ukoliko to ne remeti proces rada i ukoliko za to postoje izuzetni opravdani razlozi, odobriti neplaćeno odsustvo sa rada u toku kalendarske godine, u slučajevima:

1. nege bolesnog člana uže porodice - do godinu dana,
2. izgradnje ili popravke kuće ili stana, radi rešavanja stambenog pitanja - do šest meseci,
3. obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije za zanimanja koja nisu u delatnosti poslodavca - do mesec dana,
4. opravdane posete bolesnim članovima uže porodice koji žive u zemlji ili inostranstvu - do šest meseci,
5. završavanja ličnih i porodičnih poslova - do šest meseci.

Članovima uže porodice, u smislu ovog člana, smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik, staratelj i druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim.

#### V ZARADE, NAKNADE ZARADA I DRUGA PRIMANJA

1. Zarade

#### Član 28

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zaradu u smislu stava 1. ovog člana čini zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu, zarada po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca i druga primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zaposleni ostvaruje jednaku zaradu za isti rad ili rad iste vrednosti, koji obavlja kod poslodavca.

#### Član 29

Masa sredstava za zarade zaposlenih, utvrđuje se programom poslovanja poslodavca, polazeći od elemenata za određivanje zarade utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom i finansijskih rezultata poslovanja poslodavca, uz saglasnost Osnivača.

#### Član 30

Zarada se isplaćuje zaposlenima dva puta mesečno:

1. do prvog u mesecu, akontacija zarade za prethodni mesec;
  2. do 15. u mesecu, konačan obračun zarade za prethodni mesec.
- 1.1. Zarada zaposlenog za obavljene rad i vreme provedeno na radu

#### Član 31

Zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu sastoji se od:

1. osnovne zarade;
2. dela zarade za radni učinak;
3. uvećane zarade.

##### 1.1.1. Osnovna zarada

Član 32

Osnovna zarada utvrđuje se po grupama i nivoima (vrstama) poslova za puno radno vreme i standardni učinak, u skladu sa pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova poslodavca.

Osnovna zarada iz stava 1. ovog člana, utvrđuje se na osnovu:

1. vrednosti radnog časa u dinarima;
2. koeficijenta za svaki nivo posla u okviru grupe poslova, utvrđenog u zavisnosti od složenosti poslova, odgovornosti, uslova rada i stručne spreme koja je uslov za rad na određenim poslovima;
3. prosečnog mesečnog fonda od 174 radna časa.

Koeficijenti za svaki nivo posla u okviru grupe poslova su:

Grupa poslova Koeficijent za svaki nivo poslova

Grupa poslova	Koeficijent za svaki nivo poslova	
	Nivo	Koeficijent
1	2	3
01 - Pomoćni poslovi	01	1,200
	02	1,430
	03	1,520
02 - Poslovi kvalifikovanog radnika	01	1,655
	02	1,730
	03	1,845
03 - Poslovi vozača	01	1,785
	02	1,860
	03	1,995

04 - Poslovi dostave	01	1,830
	02	1,845
	03	1,885
05 - Poslovi obezbeđenja	01	1,655
	02	1,730
	03	2,045
06 - Poslovi tehničara	01	1,845
	02	1,885
	03	1,930
07 - Šalterski poslovi	01	1,845
	02	1,950
	03	2,225
08 - Poslovi upravnika pošte	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 - Poslovi visokokvalifikovanog radnika	01	1,885
	02	2,035
	03	2,075

10 - Operativno-tehnološki poslovi	01	2,110
	02	2,150
	03	1,995
	04	2,225
	05	2,340
11 - Poslovi prerade poštanskih pošiljaka	01	1,730
	02	1,770
	03	1,845
	04	1,995
12 - Referentski poslovi	01	2,110
	02	2,225
	03	2,340
	04	2,545
13 - Visoko stručni poslovi	01	2,565
	02	2,795
	03	3,090
	04	3,325
	05	3,400
	06	3,410
	07	3,775
14 - Poslovi operativno-taktičkog rukovođenja	01	3,175
	02	3,630
	03	3,700
	04	3,705



### Član 33

Zaposleni, koji je zasnovao radni odnos kod poslodavca u svojstvu pripravnika, ostvaruje 80% osnovne zarade poslova za koje je zaključio ugovor o radu.

### Član 34

Osnovna zarada posla, utvrđena na osnovu člana 32. ovog kolektivnog ugovora, može se povećati zaposlenima koji rade na poslovima od posebnog značaja za poslovanje poslodavca, u zavisnosti od složenosti radnih operacija koje doprinose uspešnosti poslovanja poslodavca iznad standardnog nivoa, na osnovu koga je utvrđena osnovna zarada posla.

Direktor Preduzeća odlučuje o povećanju osnovne zarade zaposlenog, o čemu se zaključuje aneks ugovora o radu.

Sredstva za povećanje osnovnih zarada isplaćuju se iz mase sredstava izdvojene za ove namene iz sredstava za zarade kod poslodavca.

### Član 35

Godišnja masa sredstava za zarade planira se Programom poslovanja Javnog preduzeća "Pošta Srbije", Beograd, za kalendarsku godinu, a visina mesečne vrednosti radnog časa utvrđuje se prilikom raspodele, u skladu sa dinamikom raspoložive mase sredstava za zarade, utvrđene Programom poslovanja, uz saglasnost Osnivača.

Pri donošenju Programa poslovanja Javnog preduzeća "Pošta Srbije", Beograd, za kalendarsku godinu, reprezentativni sindikati učestvuju u planiranju mase sredstava za zarade i vrednosti radnog časa.

#### 1.1.2. Radni učinak

### Član 36

Radni učinak zaposlenog utvrđuje se u zavisnosti od obima i kvaliteta izvršenog posla i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama, na osnovu standarda, normativa rada i drugih merila za utvrđivanje radnog učinka.

Standardi, normativi rada i druga merila za utvrđivanje radnog učinka, utvrđuju se uz učešće reprezentativnih sindikata.

### Član 37

Radni učinci zaposlenog utvrđuju se kumulativnom ocenom obima koji se može egzaktno meriti i kvaliteta rada zaposlenog kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

Obim rada zaposlenog, utvrđuje se mesečno na osnovu:

1. svih poslova koje je zaposleni izvršio u odgovarajućem mesecu;
2. iskorišćenosti radnog vremena.

Kvalitet rada i odnos zaposlenog prema radnim obavezama u odgovarajućem mesecu, ocenjuje se na osnovu:

1. kvaliteta izvršenog posla, u skladu sa odgovarajućim propisima, tehnološkim uputstvima, standardima, stručnom metodologijom i izdatim nalogima;
2. složenosti izvršenih poslova;
3. stručnosti, kreativnosti i inicijative pri izvršavanju poslova;
4. odgovornosti u radu;
5. poštovanja rokova određenih za izvršavanje poslova;
6. racionalnog angažovanja zaposlenih, sredstava rada, materijala i rezervnih delova;
7. saradnje sa ostalim učesnicima u procesu rada;

8. tačnosti, odnosno broja grešaka u odnosu na obim izvršenih poslova, odnosno radnih operacija.

Zarada zaposlenog, koji ostvari radni učinak iznad utvrđenog standarda, normativa rada i drugih merila za utvrđivanje radnog učinka, može se uvećati do 20% u odnosu na osnovnu zaradu, a zarada zaposlenog koji ostvari radni učinak ispod utvrđenog standarda, normativa rada i drugih merila za utvrđivanje radnog učinka može se umanjiti do 20% u odnosu na osnovnu zaradu.

Zaposlenom koji obavlja poslove dostave poštanskih pošiljaka i koji se saglasi da pored svojih poslova obavlja i poslove odsutnog zaposlenog na istim poslovima, može se uvećati zarada do 30% u odnosu na osnovnu zaradu, prema utvrđenoj metodologiji.

Reprezentativnim sindikatima, na njihov zahtev, dostaviće se podaci o promeni zarada iz st. 4. i 5. ovog člana.

1.1.2.1. Zarada po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca

#### Član 38

Direktor Preduzeća može za izuzetne mesečne i godišnje doprinose zaposlenih u izvršavanju radnih zadataka i pružanju poštanskih i drugih usluga koji su doprineli poslovnom uspehu poslodavca, isplatiti deo zarade, po navedenom osnovu, najboljim zaposlenima kod poslodavca.

Sredstva za povećanje zarada u smislu stava 1. ovog člana, obezbeđuju se iz neiskorišćenog dela sredstava izdvojenih na osnovu člana 39. ovog kolektivnog ugovora.

1.1.3. Ograničenje mase sredstava za zarade po osnovu povećanja i promene osnovne zarade

#### Član 39

Sredstva za povećanje osnovnih zarada iz člana 34. i isplate dela zarade iz člana 38. ovog kolektivnog ugovora iznose 1% mesečne mase sredstava za zarade kod poslodavca u okviru mase sredstava za zarade, utvrđene Programom poslovanja poslodavca.

## Član 40

Ukupno izdvojena sredstva za uvećanje zarada po osnovu radnog učinka iz člana 37. ovog kolektivnog ugovora iznose 2% mesečne mase sredstava za zarade organizacionog dela poslodavca.

### 1.1.4. Uvećana zarada

## Član 41

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, utvrđenu na osnovu člana 32. ovog kolektivnog ugovora, i to:

1. za rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) - 45%;
2. za rad na dan praznika koji je neradni dan - 150%;
3. za rad noću - 45%;
4. za rad na dan nedeljnog odmora - 15%;
5. dvokratni rad - 15%;
6. po osnovu vremena provedenog na radu, za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu - 0,4%.

U slučaju da zaposleni stekne istovremeno pravo na uvećanje zarade po više osnova, utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat uvećanja ne može biti niži od zbira procenata uvećanja po svakom od osnova.

### 1.1.5. Učešće zaposlenih u dobiti

## Član 42

Zaposleni mogu učestvovati u raspodeli sredstava iz dobiti Poslodavca po godišnjem finansijskom izveštaju, srazmerno njihovom učešću u ostvarenoj dobiti, u skladu sa zakonom.

## Član 43

Raspodela izdvojene mase sredstava za učešće zaposlenih iz dobiti poslodavca, izvršiće se na pojedine zaposlene srazmerno vremenu provedenom na radu i ostvarenoj zaradi.

Pod pojmom ostvarena zarada, u smislu stava 1. ovog člana, podrazumeva se zarada zaposlenog ostvarena na osnovu čl. 32, 34, 37. i 38. ovog kolektivnog ugovora i uvećana zarada na osnovu člana 41. ovog kolektivnog ugovora.

## Član 44

U raspodeli sredstava za učešće zaposlenih iz dobiti učestvuju i zaposleni za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, privremene sprečenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja u skladu sa zakonom, od dana početka korišćenja odsustva, srazmerno naknadi zarade, koju je zaposleni ostvario za vreme odsustva.

Zaposleni ne učestvuju u raspodeli sredstava iz stava 1. ovog člana srazmerno vremenu trajanja privremene sprečenosti za rad, plaćenom odsustvu i za vreme privremenog udaljenja sa rada.

## 2. Naknada zarade

## Član 45

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade, koja se isplaćuje na teret poslodavca, za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

1. u visini 80% prosečne zarade zaposlenog ostvarene u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, prouzrokovana bolešću ili povredom van rada;

2. u visini 100% prosečne zarade zaposlenog ostvarene u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, ako je prouzrokovana:

2.1. povredom na radu ili profesionalnom bolešću,

2.2. davanjem tkiva i drugih organa u humane svrhe,

2.3. u drugim slučajevima, kada je to utvrđeno posebnim propisima.

#### Član 46

Za slučaj neblagovremenosti u isplati naknada zarada, koje se zaposlenima obezbeđuju iz sredstava fonda zdravstvenog osiguranja, poslodavac može po isplati zarada zaposlenima za tekući mesec, isplatiti i naknade zarada koje se obezbeđuju iz sredstava fonda zbog:

1. porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta u skladu sa zakonom i to od početka korišćenja odsustva, ako propisima nije drugačije određeno;
2. dobrovoljnog davanja tkiva i organa;
3. nege bolesnog deteta mlađeg od tri godine, od prvog dana sprečenosti za rad;
4. bolesti zaposlenog preko 30 dana;
5. održavanja trudnoće preko 30 dana.

Za slučaj isplate naknade zarade na način utvrđen u stavu 1. ovoga člana, poslodavac podnosi fondu zahtev za refundiranje isplaćenih sredstava, ako propisima nije drugačije određeno.

#### Član 47

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade zaposlenog ostvarene u prethodna tri meseca, u sledećim slučajevima:

1. za vreme odsustva sa rada na dan državnog i verskog praznika koji je neradni dan;
2. za dane korišćenja godišnjeg odmora;
3. za dane korišćenja plaćenog odsustva iz čl. 25. i 26. ovog kolektivnog ugovora;
4. za vreme trajanja vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa;

5. za vreme prisustvovanja sednicama državnih organa i organizacija, organa uprave i lokalne samouprave i organa sindikata u svojstvu člana;

6. u drugim slučajevima, u skladu sa zakonskim propisima.

#### Član 48

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 80% prosečne zarade zaposlenog, ostvarene u prethodna tri meseca za vreme prekida rada do kojeg je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca, u skladu sa zakonom.

### 3. Naknada troškova

#### 3.1. Prevoz na rad i u vezi sa radom

#### Član 49

Zaposleni imaju pravo na mesečnu pretplatnu kartu u javnom saobraćaju, za dolazak na rad i odlazak sa rada ili na novčani iznos u visini mesečne pretplatne karte u javnom saobraćaju, prema relaciji koju koriste za dolazak na rad i odlazak sa rada najkraćim putem, ukoliko je mesto njihovog stanovanja udaljeno od mesta rada tri i više međustanica ili više od jednog kilometra najkraćim putem.

#### Član 50

Zaposlenima, koji od mesta stanovanja do mesta rada nemaju organizovani javni prevoz za dolazak na rad i odlazak sa rada, kao i zaposlenima koji zbog rasporeda radnog vremena ne mogu koristiti organizovani javni prevoz, naknadiće se troškovi prevoza najviše u visini troškova prevoza za relacije u istom području, koje su po dužini približno jednake udaljenosti mesta stanovanja i mesta rada zaposlenih, ukoliko poslodavac nije organizovao prevoz zaposlenih.

#### Član 51

Zaposleni koji u toku rada u izvršavanju poslova koriste javni prevoz za koji ne mogu da koriste mesečnu pretplatnu kartu (koja im se obezbeđuje za dolazak na rad i odlazak sa rada), ostvaruju pravo na naknadu za povećane troškove prevoza, u visini stvarnih troškova, uz pravdanje kartama za prevoz.

Pravo na naknadu troškova prevoza na osnovu stava 1. ovoga člana, utvrđuje se na osnovu podataka o:

1. angažovanju zaposlenih za izvršavanje poslova, koji zahtevaju korišćenje sredstava javnog prevoza;
2. dostavnom rejonu, za koji se koristi prevoz (putni list poštomoše i sl.).

#### Član 52

Zaposlenom, kome je poslodavac obezbedio službeni automobil ili drugo prevozno sredstvo za dolazak i odlazak sa rada, ne pripada pravo na naknadu troškova prevoza za dolazak i odlazak sa rada.

#### Član 53

Zaposlenom koji pri vršenju dostave poštanskih pošiljaka koristi sopstveno prevozno sredstvo pripada naknada na ime troškova goriva, redovnog i investicionog održavanja i amortizacije, koja se obračunava na cenu bezolovnog motornog benzina po pređenom kilometru, i to za:

1. bicikl 2,5% cene litra bezolovnog motornog benzina,
2. moped ili motocikl 7% cene litra bezolovnog motornog benzina,
3. putnički automobil 12% cene litra bezolovnog motornog benzina.

#### Član 54

Zaposleni invalidi, koji zbog zdravstvenog stanja ne mogu da koriste javni prevoz za dolazak na rad i odlazak sa rada, već koriste sopstveno motorno vozilo, imaju pravo na naknadu troškova prevoza za dane provedene na radu, prema relaciji koju koriste najkraćim putem, po



pređenom kilometru u visini 15% cene litra pogonskog goriva koje koriste, bez obzira na udaljenost mesta njihovog stanovanja i mesta rada.

### 3.2. Službeni put

#### 3.2.1. Službeni put u zemlji

##### Član 55

Pod službenim putem u zemlji podrazumeva se put, koji je na osnovu naloga za službeni put izvršio zaposleni u obavljanju poslova u ime i za račun poslodavca, izvan svog mesta rada, ukoliko je mesto u koje putuje zaposleni udaljeno od sedišta organizacionog dela u kome je zaposleni raspoređen (radna jedinica, direkcija, jedinica poštanske mreže i dr.) više od 50 km najkraćim putem.

##### 3.2.1.1. Dnevnica

##### Član 56

Zaposleni ima pravo na dnevnu naknadu troškova za ishranu (dnevnicu) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji, koji neprekidno traje najduže 15 dana, u visini 5% prosečne mesečne zarade u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku, ako propisima nije drugačije određeno.

Na osnovu naloga za službeni put koji traje više od jednog dana, zaposleni može dobiti akontaciju troškova.

Posle 15 dana provedenih na službenom putu, zaposlenom se umesto dnevnica isplaćuje naknada za rad na terenu.

##### Član 57

Zaposleni ima pravo na dnevnicu za dane provedene na službenom putu, na osnovu putnog naloga za radne dane i neradne dane (koji su kao neradni dani utvrđeni na osnovu zakona), od

momenta polaska prevoznog sredstva iz sedišta organizacionog dela u kome je zaposleni raspoređen, do momenta povratka u to sedište.

## Član 58

Za vreme provedeno na službenom putu, zaposleni ima pravo na:

1. punu dnevnicu:

1.1. za svakih 24 časa,

1.2. za ostatak vremena duži od 12 časova,

1.3. za vreme manje od 24, a duže od 12 časova;

2. pola dnevnice:

2.1. za vreme manje od 12, a duže od 8 časova,

2.2. za ostatak vremena duži od 8 časova, ako je put trajao više dana.

## Član 59

Zaposlenom ne pripada dnevnicu ako je vreme provedeno na službenom putu trajalo manje od osam časova.

## Član 60

Zaposlenom na službenom putu pripada dnevnicu u visini:

1. 100%, ako mu nije obezbeđena ishrana;

2. 70%, ako mu je obezbeđeno prenoćište sa doručkom;

3. 50%, ako mu je obezbeđena ishrana na bazi polupansiona.

3.2.1.2. Troškovi prenoćišta

## Član 61

Za vreme službenog puta u zemlji, zaposleni ima pravo na naknadu troškova prenoćišta, ako mu na službenom putu nije obezbeđeno prenoćište.

Troškovi prenoćišta priznaju se u celini prema priloženom računu, osim troškova noćenja u objektu - hotel sa pet zvezdica, koji se priznaju u visini koju utvrđuje direktor Preduzeća ili zaposleni koga on ovlasti.

Troškovi za prenoćište isplaćuju se po računu.

## Član 62

Zaposlenima koji ne opravdaju prenoćište računom, kao i zaposlenima kojima se s obzirom na noćni rad i vreme polaska iz mesta rada i povratka u mesto rada mora obezbediti odmor, isplaćuju se troškovi za prenoćište u visini 50% od utvrđenog iznosa dnevnice.

### 3.2.1.3. Putni troškovi

## Član 63

Za vreme službenog puta u zemlji, zaposleni ima pravo na naknadu putnih troškova u celini, prema priloženom računu.

Zaposlenom se priznaju i troškovi rezervacije mesta, prilikom kupovine karte za prevoz.

## Član 64

Zaposlenom upućenom na službeni put, može se odobriti korišćenje: službenog vozila, voza, autobusa i sopstvenog vozila, a izuzetno i avionskog prevoza ili korišćenje spavaćih kola.

U nalogu za službeni put, obavezno se naznačava vrsta prevoznog sredstva.

## Član 65

Zaposleni, kome je u nalogu za službeni put naznačeno da prilikom putovanja koristi sopstveni automobil kao prevozno sredstvo, ima pravo na troškove u visini 12% cene litra pogonskog goriva vozila koje koristi po pređenom kilometru.

O opravdanosti korišćenja vozila na osnovu stava 1. ovoga člana, odlučuje zaposleni ovlašćen za izdavanje naloga za službeni put.

#### 3.2.1.4. Ostali troškovi na službenom putu

##### Član 66

Pored dnevnice, zaposlenom na službenom putu pripada i naknada troškova na ime poštanskih, telefonskih usluga i drugih troškova neophodnih u izvršavanju poslova, koje je zaposleni za vreme službenog puta učinio, radi obavljanja posla zbog kojeg je upućen na službeni put.

Troškovi iz stava 1. ovoga člana, naknađuju se zaposlenom, uz prilaganje originalne dokumentacije o plaćenim iznosima.

##### Član 67

Zaposlenom se na službenom putu posebno naknađuju troškovi: prevoza ličnog prtljaga i prenos službenog materijala veće težine (javnim prevozom ili taksijem), ukoliko je to odobreno nalogom za službeni put.

##### Član 68

Zaposleni koji učestvuju na takmičenjima iz člana 26. stav 1. tačka 3. ovog kolektivnog ugovora, imaju pravo na naknadu troškova prenoćišta i putnih troškova, koje ostvaruju u visini, pod uslovima i na način, pod kojima te naknade ostvaruju zaposleni na službenom putu u zemlji.

#### 3.2.1.5. Nalog za službeni put

##### Član 69

Nalog za službeni put i overu putnog obračuna, po završetku službenog puta, izdaje i vrši direktor Preduzeća za direktore organizacionih delova, a za zaposlene u organizacionom delu - direktor tog organizacionog dela.

#### Član 70

Po završetku službenog puta, a najkasnije u roku od tri dana od dana povratka sa službenog puta, zaposleni je dužan da podnese obračun troškova službenog puta, na osnovu koga ostvaruje pravo na naknadu troškova.

Ako se obračun troškova za službeni put ne podnese u roku iz stava 1. ovog člana, zaposleni koji je dobio akontaciju troškova na osnovu člana 56. stav 2. ovog kolektivnog ugovora, dužan je da celokupan iznos akontacije vrati iz zarade, prilikom naredne isplate.

#### 3.2.2. Službeni put u inostranstvo

#### Član 71

Za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu zaposleni ima pravo na dnevnicu i druge troškove u iznosu i pod uslovima, koje utvrđuje nadležni državni organ, a koji se primenjuju za zaposlene u državnim organima.

O potrebi i trajanju službenog puta zaposlenog u inostranstvo, odlučuje direktor Preduzeća na predlog direktora organizacionog dela.

Rešenje o upućivanju na službeni put u inostranstvo donosi direktor Preduzeća, odnosno lice koje on ovlasti.

#### Član 72

Zaposleni koji je službeno putovao u inostranstvo, dužan je da najkasnije u roku od 10 dana po povratku u zemlju, podnese putni obračun sa izveštajem direktoru Preduzeća.

Uz obračun putnih troškova prilažu se i računi o svim izdacima.

Putni obračun i izveštaj moraju biti potpisani od zaposlenog koji je obavio službeni put, potvrđeni od direktora organizacionog dela i overeni od strane direktora Preduzeća.

Ako se obračun putnih troškova ne podnese u roku i na način utvrđen u st. 1, 2. i 3. ovog člana, zaposleni se poziva da odmah vrati celokupan iznos primljene akontacije za službeni put.

### 3.3. Rad na terenu

#### Član 73

Za vreme boravka i rada na terenu zaposleni, ukoliko mu nije obezbeđena ishrana, ima pravo na naknadu za troškove ishrane u visini od 60% dnevnice iz člana 56. ovog kolektivnog ugovora, ako na terenu provede najmanje osam časova dnevno.

#### Član 74

U vreme provedeno na terenu, uračunava se i vreme potrebno za odlazak do mesta rada i povratak sa mesta rada.

Naknada za rad na terenu pripada za radne dane za vreme boravka i rada na terenu i za vreme nedeljnog odmora i državnih i drugih praznika koji su neradni dani.

#### Član 75

Za vreme rada na terenu, zaposleni ima pravo na putne troškove, prema priloženom računu, čija se vrsta utvrđuje pri upućivanju na terenski rad.

Zaposlenom upućenom na rad na terenu, može se odobriti korišćenje službenog vozila, voza, autobusa i sopstvenog vozila.

#### Član 76

Za vreme rada na terenu, zaposleni ima pravo na troškove prenoćišta, pod uslovima utvrđenim u čl. 61. i 62. ovog kolektivnog ugovora.

### 3.4. Naknada za ishranu u toku rada

## Član 77

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za mesečnu ishranu u toku rada u visini od 4.380,00 dinara (slovima: četirihiljadetrístotinosamdesetdinara).

Naknada troškova za mesečnu ishranu u toku rada isplaćuje se zaposlenom srazmerno broju dana provedenih na radu.

## 3.5. Regres za korišćenje godišnjeg odmora

## Član 78

Zaposleni ima pravo na regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini od 2.400,00 dinara (slovima: dvehiljadečetirístotinedinara).

Pravo na pun iznos iz stava 1. ovog člana pripada zaposlenom koji ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Zaposleni koji ima pravo na godišnji odmor u trajanju kraćem od 20 radnih dana, ima pravo na srazmeran deo regresa za korišćenje godišnjeg odmora.

Pripadajući iznos regresa isplaćuje se mesečno u iznosu od po 200,00 dinara (slovima: dvestotinedinara).

Konačan obračun regresa, na godišnjem nivou, utvrđuje se i isplaćuje zaposlenom uz zaradu za mesec decembar tekuće godine.

## 4. Druga primanja

## Član 79

Pod uslovima utvrđenim ovim kolektivnim ugovorom, zaposleni ima pravo na druga primanja, i to:

1. naknadu za odvojeni život od porodice;
2. otpremninu pri odlasku u penziju;

3. solidarnu pomoć;
4. naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog;
5. jubilarnu nagradu;
6. novogodišnji poklon za decu.

#### Član 80

Poslodavac je dužan da kolektivno osigura sve zaposlene pod jednakim uslovima, za slučaj smrti ili invalidnosti nastale zbog povrede na radu.

Poslodavac može, u skladu sa finansijskim mogućnostima i Programom poslovanja zaposlenima uplaćivati premiju za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje, kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj:

1. smrti i invalidnosti nastale zbog povrede van rada;
2. neophodnih hirurških intervencija kao posledica bolesti;
3. lečenja težih bolesti;
4. nastalih posledica usled bolesti.

U pregovorima o kolektivnom osiguranju zaposlenih kod poslodavca učestvuju i reprezentativni sindikati.

#### 4.1. Odvojeni život od porodice

#### Član 81

Pravo na naknadu za odvojeni život od porodice ima zaposleni, koji je zbog potreba procesa rada upućen u drugo mesto rada, pod uslovom:

1. da živi odvojeno od uže porodice (bračni drug i deca);



2. da mu u drugom mestu rada nije rešeno stambeno pitanje za članove uže porodice;
3. da zbog udaljenosti mesta rada ne može svakodnevno da se vraća u mesto stalnog boravka.

#### Član 82

Mesečna naknada za odvojeni život od porodice isplaćuje se zaposlenom u visini 50% prosečne mesečne zarade isplaćene u prethodna tri meseca u Republici Srbiji.

Zaposleni ima pravo na naknadu za odvojeni život od porodice samo dok zbog rada živi odvojeno od porodice.

#### 4.2. Otpremnina pri odlasku u penziju

#### Član 83

Zaposleni ima pravo na otpremninu pri odlasku u penziju - u visini tri prosečne mesečne zarade, isplaćene kod poslodavca u mesecu pre isplate otpremnine.

#### 4.3. Solidarna pomoć

#### Član 84

Solidarna pomoć se ostvaruje iz sredstava Poslodavca, u sledećim slučajevima:

1. teže ili duže bolesti zaposlenog - u visini jedne mesečne zarade, po pravilu jednom godišnje, po proceni nadležne službe za socijalnu zaštitu i u zavisnosti od raspoloživih finansijskih sredstava opredeljenih planom poslovanja;
2. teže bolesti člana uže porodice zaposlenog - u visini jedne polovine mesečne zarade, po pravilu jednom godišnje, po proceni nadležne službe za socijalnu zaštitu i u zavisnosti od raspoloživih finansijskih sredstava opredeljenih planom poslovanja;
3. teže bolesti vitalnih organa zaposlenih i članova uže porodice zaposlenih, koje zahtevaju operativne zahvate ili lečenje po mišljenju ili preporuci konzilijuma lekara, koji se ne mogu

obaviti u zemlji - u visini troškova po računu, u saradnji sindikata i nadležne službe za socijalnu zaštitu;

4. hitne nabavke ortopedskih pomagala za zaposlenog i člana uže porodice zaposlenog, koja se nadoknađuju na teret organa nadležnog za zdravstveno osiguranje - u visini cene ortopedskih pomagala po računu, uz obavezu zaposlenog da po dobijanju sredstava od zavoda, ista uplati na račun poslodavca;

5. smrti zaposlenog, članova njegove uže porodice, kao i smrti zaposlenog koji nije imao članove uže porodice, a živeo je u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa roditeljima - pomoć u visini jedne mesečne zarade;

6. ublažavanja posledica elementarnih nepogoda ili vanrednih događaja na objektu stanovanja, ukoliko šteta koju je pretrpeo zaposleni iznosi najmanje dve mesečne zarade - u visini najviše do 10 mesečnih zarada, na osnovu izveštaja i predloga komisije za utvrđivanje štete, obrazovane od strane direktora Preduzeća, u čijem sastavu je i po jedan predstavnik reprezentativnih sindikata;

7. teških oblika steriliteta koji zahtevaju složene tretmane koji ne padaju na teret organa nadležnog za zdravstveno osiguranje, najviše tri puta;

8. solidarnu pomoć za rođenje deteta u visini prosečne mesečne zarade kod poslodavca, ostvarene u mesecu rođenja deteta, s tim da pravo na pomoć ima zaposlena majka za svako rođeno dete, a izuzetno i otac deteta, ukoliko majka ne radi kod poslodavca;

9. preventivne rehabilitacije zaposlenih na osnovu stručne analize nadležne službe za socijalnu zaštitu - u visini troškova rehabilitacije;

10. u drugim slučajevima na osnovu stručne ekspertize nadležne službe za socijalnu zaštitu - u visini jedne polovine mesečne zarade.

Pod troškovima rehabilitacije iz tačke 9. ovog člana, podrazumevaju se usluge smeštaja, ishrane i medicinske usluge rehabilitacionog centra.

## Član 85

Zahtev za solidarnu pomoć iz člana 84. ovog kolektivnog ugovora, podnosi se najkasnije u roku od 90 dana od dana utvrđivanja osnova za sticanje prava na solidarnu pomoć. Uz zahtev, koji se podnosi na propisanom obrascu, zaposleni podnosi medicinsku ili drugu odgovarajuću dokumentaciju, koja nije starija od šest meseci.

O podnetom zahtevu iz stava 1. ovog člana odlučuje se rešenjem, koje donosi direktor Preduzeća ili lice koje on ovlasti.

Nadležni organizacioni deo Preduzeća je dužan da, ukoliko utvrdi da nema osnova za dodelu solidarne pomoći po podnetom zahtevu, pribavi saglasnost reprezentativnih sindikata, pre donošenja rešenja kojim se zahtev odbija.

Zaposlenom se, po pravilu, isplaćuje opredeljeni iznos solidarne pomoći u kalendarskoj godini u kojoj je utvrđen osnov za sticanje prava na solidarnu pomoć.

Ukoliko se zaposlenom, zbog nedostatka opredeljenih finansijskih sredstava, isplata solidarne pomoći ne može izvršiti u tekućoj godini, ista se, po pravu prioriteta, isplaćuje u narednoj kalendarskoj godini.

U slučaju da se zaposlenom, ili članu uže porodice zaposlenog, koji je već iskoristio pravo iz člana 84. tač. 1. i 2. u tekućoj godini utvrdi druga vrsta teže bolesti, ima pravo na solidarnu pomoć u istoj kalendarskoj godini i po tom drugom osnovu.

Ukoliko na dan 1. decembar tekuće godine preostanu neutrošena finansijska sredstava za dodelu solidarne pomoći, ista će, po podnetim zahtevima, biti raspodeljena na predlog reprezentativnih sindikata, uz saglasnost nadležnog organizacionog dela posloводства.

## Član 86

Kategorije zaposlenih koje, u skladu sa članom 84. stav 1. tačka 9. ovog kolektivnog ugovora, imaju pravo na preventivnu rehabilitaciju su:

1. zaposleni koji obavljaju poslove sa povećanim rizikom;

2. zaposleni kojima je od strane nadležnog državnog organa utvrđena invalidnost;
3. zaposleni na radnim mestima sa povećanim naporom iz člana 20. ovog kolektivnog ugovora;
4. zaposleni sa hroničnim oboljenjima, na osnovu mišljenja lekara specijaliste.

Zaposleni iz stava 1. tačka 3. ovog člana ostvaruju pravo na preventivnu rehabilitaciju, pod uslovom da ispunjavaju jedan od sledećih kriterijuma:

1. obavljanje poslova na otvorenom (štetni klimatski uticaji) koji se negativno odražavaju na zdravstveno stanje zaposlenih;
2. rad u brdsko-planinskim područjima;
3. rad u sredinama sa povećanom koncentracijom štetnih gasova;
4. povreda na radu ili pretrpljeni stres na radnom mestu kao posledica oružanih pljački;
5. obavljanje poslova noću.

#### Član 87

Solidarna pomoć se odobrava za zdravstvenu rehabilitaciju u trajanju od 15 dana:

1. u slučaju težih bolesti, teških povreda na radu i akutnih oboljenja zaposlenog, kao vid produženog lečenja (prelomi, operacioni zahvati, teže povrede) - u visini 100% troškova rehabilitacije, po preporuci lekarske komisije u cilju prevencije gubitka radne sposobnosti, ukoliko se ona ne obezbeđuje na teret organa nadležnog za socijalno osiguranje;
2. u slučaju težih bolesti člana uže porodice zaposlenog, kao vid produženog lečenja (prelomi, operacioni zahvati, teže povrede) u visini 50% troškova rehabilitacije, po preporuci lekarske komisije, ukoliko se ista ne obezbeđuje na teret organa nadležnog za socijalno osiguranje.

Za solidarne pomoći iz člana 84. ovog kolektivnog ugovora, kao i za solidarne pomoći za zdravstvenu rehabilitaciju iz stava 1. ovog člana, poslodavac obezbeđuje sredstva najmanje u

visini 0,32% sredstava planiranog godišnjeg poslovnog prihoda poslodavca, u skladu sa godišnjim programom poslovanja.

#### Član 88

Pod težom bolešću, u smislu čl. 84, 85. i 86. ovog kolektivnog ugovora, smatraju se sledeća oboljenja:

1. maligna oboljenja;
2. TBC;
3. hereditarna i degenerativna oboljenja nervno mišićnog sistema;
4. teški oblici kardiovaskularnih i drugih oboljenja koja zahtevaju hirurške zahvate, transplantaciju organa i tkiva;
5. teža neuropsihijatrijska oboljenja sa hospitalnim lečenjem u zdravstvenoj ustanovi.

Pod dužom bolešću, u smislu člana 84. ovog kolektivnog ugovora, smatra se neprekidno odsustvovanje sa rada po osnovu privremene sprečenosti za rad duže od 180 dana.

Pod članom uže porodice, u smislu čl. 84, 85. i 87. ovog kolektivnog ugovora, smatraju se supružnik i deca do 27. godine, pod uslovom da se nalaze na redovnom školovanju ili ukoliko su odlukom nadležnog suda lišena poslovne sposobnosti, bez obzira na godine života.

Solidarna pomoć se odobrava po prethodno pribavljenom mišljenju službe za socijalnu zaštitu poslodavca, za svaki pojedinačni slučaj.

#### 4.4. Naknada pogrebnih troškova

#### Član 89

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice (bračni drug i deca zaposlenog), a u slučaju smrti zaposlenog, članovi uže porodice ili lice koje je snosilo troškove pogrebnih usluga, u visini jedne polovine prosečne mesečne zarade.

Pod troškovima pogrebnih usluga, u smislu stava 1. ovog člana, podrazumevaju se i stvarni troškovi prevoza umrlog do mesta sahrane na teritoriji Republike Srbije.

#### Član 90

Kad se naknada troškova iz člana 84. tač. 1-4, 6. i 9. i čl. 86. i 88. ovog kolektivnog ugovora, ostvari kod organa nadležnog za socijalno osiguranje, pomoć se može isplatiti u visini razlike između primljenog iznosa i iznosa na koji zaposleni ima pravo u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom, ako propisima nije drugačije određeno.

#### 4.5. Jubilarna nagrada

#### Član 91

Zaposleni ima pravo na jubilarnu nagradu, za ukupno vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca za:

1. 10 godina rada - u visini 20% mesečne zarade;
2. 20 godina rada - u visini jedne i po mesečne zarade;
3. 30 godina rada - u visini dve mesečne zarade;
4. 35 godina rada - u visini dve i po mesečne zarade.

Jubilarna nagrada iz stava 1. ovog člana isplaćuje se za Dan PTT radnika.

#### Član 92

Mesečnom zaradom, na osnovu koje zaposleni ostvaruju prava iz člana 83, člana 84. stav 1. tač. 1, 2, 5-7. i 9. i člana 91. ovog kolektivnog ugovora, smatra se prosečna mesečna zarada isplaćena kod poslodavca u mesecu koji prethodi isplati.

#### 4.6. Novogodišnji pokloni za decu

#### Član 93

Poslodavac obezbeđuje novogodišnje poklone za decu zaposlenih do 10 godina starosti (po detetu), uključujući i decu koja u tekućoj godini pune 10 godina.

Ukoliko su u Preduzeću zaposlena oba roditelja, pravo na novogodišnji poklon ostvaruje dete po osnovu zaposlenja oba roditelja.

Novogodišnji pokloni obezbeđuju se u visini koju utvrđuje direktor Preduzeća, do visine neoporezivog iznosa.

## VI DRUGA PRAVA U VEZI S RADOM

### Član 94

Zaposlenom se može odobriti zajam za nabavku ogreva, zimmnice, udžbenika i za druge namene na predlog reprezentativnih sindikata.

Odluku o odobravanju zajma iz stava 1. ovog člana donosi direktor Preduzeća, u skladu sa raspoloživim sredstvima.

Odlukom o odobravanju zajma utvrđuje se namena za koju se zajam odobrava, visina zajma, početak otplate i rok vraćanja zajma, koji ne može biti duži od dvanaest meseci.

Vraćanje zajma vrši se u jednakim mesečnim ratama, obustavom mesečne rate od zarade zaposlenog.

### Član 95

Ukoliko se Programom poslovanja poslodavca utvrđuju sredstva za rešavanje stambenih potreba zaposlenih, predlaganje iznosa sredstava vrši se, u skladu sa zakonom i drugim propisima, uz učešće reprezentativnih sindikata.

### Član 96

Posle smrti zaposlenog, poslodavac obezbeđuje materijalnu pomoć deci zaposlenog do kraja propisanog roka školovanja, za svaku narednu upisanu godinu, do navršениh 26 godina života,

a na osnovu odluke direktora Preduzeća, odnosno lica koje on ovlasti, bez obaveza njenog vraćanja, i to:

1. učenicima osnovnih škola u visini jedne i po prosečne mesečne zarade;
2. učenicima srednjih škola u visini dve prosečne mesečne zarade;
3. studentima osnovnih akademskih i strukovnih studija (I stepen visokog obrazovanja), pod uslovom da studiraju u Republici Srbiji, u istoj obrazovnoj ustanovi, istom obrazovnom profilu, u visini dve i po prosečne mesečne zarade.

Materijalna pomoć isplaćuje se u dva jednaka dela u toku školske godine (po 50%).

Prosečnom mesečnom zaradom u smislu stava 1. ovog člana smatra se prosečna zarada isplaćena kod poslodavca u mesecu koji prethodi isplati materijalne pomoći.

## VII RADNE OBAVEZE ZAPOSLENIH

### Član 97

Zaposleni imaju obaveze:

1. da poslove koji su im povereni izvršavaju zakonito, uredno, savesno, blagovremeno i kvalitetno i da poštuju propisanu tehnološku i radnu disciplinu;
2. da u izvršavanju zadataka ostvaruju standardne rezultate rada;
3. da u radu koriste potrebno znanje i radne sposobnosti, neophodne za izvršavanje poverenih zadataka;
4. da se obrazuju i usavršavaju u skladu sa potrebama procesa rada;
5. da se pridržavaju i sprovode propisane i naložene mere za bezbedan i zdrav rad;
6. da se ponašaju na način koji im omogućava rad kod poslodavca i koji obezbeđuje dobre međuljudske i međunacionalne odnose;



7. da zakonito, odgovorno i celishodno koriste sredstva rada;
8. da racionalno koriste propisano radno vreme za rad i da ne odsustvuju sa rada bez rešenja nadležnog rukovodioca;
9. da odsustvovanje sa rada pravdaju odgovarajućim dokumentima;
10. da čuvaju poslovnu, službenu i drugu tajnu utvrđenu zakonom i aktom poslodavca;
11. da ne odbijaju izvršavanje radnih zadataka i naloga nadležnog rukovodioca, bez opravdanog razloga;
12. da tačno evidentiraju i prikazuju rezultate rada;
13. i druge obaveze, utvrđene ugovorom o radu, koje odgovaraju njihovim znanjima i sposobnostima.

#### Član 98

Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada u skladu sa zakonom, s tim što se povredom radne obaveze koja ugrožava imovinu veće vrednosti smatra povreda radne obaveze koja ugrožava imovinu čija vrednost iznosi više od jedne prosečne zarade kod poslodavca, isplaćene u mesecu koji prethodi mesecu kada je povreda učinjena.

#### Član 99

Ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze utvrđene ovim ugovorom, zaposlenom se mogu izreći sledeće mere:

1. upozorenje zaposlenom da će mu biti otkazan ugovor o radu ako ponovi istu ili sličnu povredu bez ponovnog upozorenja, u skladu sa zakonom;
2. privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade u trajanju od jednog do tri radna dana;
3. otkaz ugovora o radu.

#### Član 100

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom, na način i po postupku predviđenim zakonom, u slučaju da zaposleni svojom krivicom učini sledeće povrede radnih obaveza:

1. nepropisno, nesavesno ili neblagovremeno izvršavanje radnih obaveza;
2. nezakonito, neodgovorno ili necelishodno korišćenje sredstava rada;
3. prouzrokovanje štete Preduzeću u obimu koji prelazi visinu tri prosečne zarade kod poslodavca;
4. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom i aktima poslodavca;
5. neopravdano izostajanje sa rada najmanje pet radnih dana u toku godine ili neopravdano uzastopno izostajanje sa rada najmanje četiri radna dana u toku meseca;
6. odbijanje izvršavanja radnih zadataka i naloga nadležnog rukovodioca, bez opravdanog razloga;
7. netačno evidentiranje i prikazivanje rezultata rada;
8. dostavljanje javne isprave prilikom zasnivanja radnog odnosa ili u toku radnog odnosa, nadležnoj službi poslodavca, za koju se utvrdi da nije verodostojna;
9. dolaženje više puta na rad pod uticajem alkohola, konzumiranje alkohola ili narkotičnih sredstava u toku rada;
10. nepreduzimanje ili nedovoljno preduzimanje mera za bezbedan i zdrav rad od strane odgovornog lica, usled čega je došlo do povrede zaposlenog;
11. nepridržavanje, odnosno nesprovođenje propisanih i naloženih mera za bezbedan i zdrav rad;
12. prepravljavanje službenih dokumenata u cilju pribavljanja materijalne koristi;
13. nepridržavanje propisane tehnologije rada prilikom izvršavanja radnih obaveza, kojom se nanosi šteta trećim licima;

14. ponašanje na radu koje je takvo da može dovesti do poremećaja međuljudskih ili međunacionalnih odnosa;
15. neovlašćeno potpisivanje primaoca na uputnici, razduživanje kao sa isplaćenom i zadržavanje uputničkog iznosa za sebe;
16. prouzrokovanje blagajničkog manjka nesavesnim radom;
17. isplata neovlašćenom licu ili isplata uz zadržavanje isplaćenog novca za sebe;
18. davanje netačnih podataka od strane odgovornih lica kojima se zaposleni dovode u zabludu u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa;
19. dostavljanje netačnih podataka ili dokumentacije, radi ostvarivanja prava koja zaposlenom ne pripadaju po zakonu, drugim propisima i opštim aktima Poslodavca.

#### Član 101

Sporna pitanja iz radnog odnosa i po osnovu rada između poslodavca i zaposlenog rešavaće se na način i pod uslovima utvrđenim posebnim aktom koji donosi direktor Preduzeća, u saradnji sa predstavnicima reprezentativnih sindikata.

Aktom iz stava 1. ovog člana, pored postupka rešavanja spornih pitanja, utvrđuje se i spisak arbitara kojima može biti povereno rešavanje spornih pitanja između poslodavca i zaposlenog.

U postupku zaštite od zlostavljanja kod Poslodavca, direktor Preduzeća u saradnji sa predstavnicima reprezentativnih sindikata utvrđuje spisak posrednika, iz reda zaposlenih, koji učestvuju u postupku.

#### VIII OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I STRUČNO USAVRŠAVANJE ZAPOSLENIH

#### Član 102

U skladu sa Programom poslovanja, potrebama procesa rada, tehničko-tehnološkim unapređenjima i organizacijom rada, poslodavac obezbeđuje stručno obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih putem:

1. školovanja na srednjim i visokoškolskim ustanovama;
2. prekvalifikacije, dokvalifikacije i polaganja stručnih ispita;
3. usavršavanja i specijalizacije;
4. obrazovanja iz oblasti zaštite, bezbednosti i zdravlja na radu;
5. obuke i kurseva,
6. seminara, savetovanja i dr.

#### Član 103

Zaposleni je obavezan da se obrazuje, osposobljava i stručno usavršava, u skladu sa potrebama procesa rada kod poslodavca.

Odluku o upućivanju na stručno obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje zaposlenih, donosi direktor Preduzeća ili zaposleni koga on ovlasti.

Međusobna prava i obaveze između poslodavca i zaposlenog, koga je poslodavac uputio na obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje, u skladu sa članom 102. tač. 1. do 5. ovog kolektivnog ugovora, uređuju se posebnim ugovorom.

#### IX UTVRĐIVANJE ODGOVORNOSTI ZA ŠTETU

#### Član 104

Postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu, učinjenu na radu ili u vezi sa radom, pokreće se rešenjem generalnog direktora ili zaposlenog koga on ovlasti.

Rešenje o pokretanju postupka za utvrđivanje odgovornosti za štetu, donosi se na osnovu prijave o prouzrokovanoj šteti ili po ličnom saznanju da je šteta prouzrokovana.

Rešenje obavezno sadrži ime i prezime zaposlenog, protiv koga se pokreće postupak za naknadu štete, mesto, način i vreme izvršenja štetne radnje, dokaze koji ukazuju da je zaposleni prouzrokovao štetu.

Rešenje o pokretanju postupka dostavlja se zaposlenom.

Rešenje iz stava 1. ovoga člana, dostavlja se i sindikatu, čiji je zaposleni član, za mišljenje u roku od pet dana.

Zaposleni, protiv koga je pokrenut postupak, mora se saslušati u vezi nastale štete.

#### Član 105

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se nadoknađuje šteta, utvrđuje komisija koju imenuje direktor Preduzeća, odnosno lice koje on ovlasti.

U sastav komisije imenuje se i po jedan predstavnik sindikata, čiji je zaposleni član.

Ako se visina štete može utvrditi u tačnom iznosu, istu utvrđuje komisija iz stava 1. ovog člana. Ukoliko se visina štete ne može utvrditi u tačnom iznosu, komisija se obraća nadležnoj službi kod poslodavca sa zahtevom za procenu visine nastale štete.

#### Član 106

Po utvrđivanju činjenica i okolnosti od uticaja na odgovornost zaposlenog, direktor Preduzeća ili zaposleni koga on ovlasti, donosi rešenje o odgovornosti za štetu i visini naknade štete, odnosno o oslobađanju od odgovornosti.

Na osnovu rešenja o naknadi štete, zaposleni se poziva da nadoknadi štetu u određenom roku, o čemu zaposleni daje pismenu izjavu.

Ako zaposleni ne pristane da nadoknadi štetu ili ne nadoknadi štetu u roku iz stava 2. ovog člana, poslodavac može podneti tužbu nadležnom sudu.

#### Član 107

Ako zaposleni pretrpi povredu ili materijalnu štetu na radu ili u vezi sa radom, na postupak utvrđivanja štete i njenu visinu, shodno se primenjuju odredbe čl. 104. do 106. ovog kolektivnog ugovora.

## X VIŠAK ZAPOSLENIH

## Član 108

Ukoliko kod poslodavca usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanje određenih poslova, ili ukoliko se u obavljanju određenih poslova utvrdi višak za najmanje 20 zaposlenih u periodu od 90 dana, poslodavac je obavezan da pre donošenja programa rešavanja viška zaposlenih, sa reprezentativnim sindikatima zaključi sporazum o kriterijumima za rešavanje viška zaposlenih i o načinu zbrinjavanja zaposlenih, kojima prestaje radni odnos po tom osnovu.

## Član 109

Pri proglašenju viška zaposlenih, na osnovu člana 108. ovog kolektivnog ugovora, u skladu sa kriterijumima utvrđenim programom rešavanja viška zaposlenih, obezbediće se da prvenstveno prestane radni odnos zaposlenima:

1. koji u kalendarskoj godini ispunjavaju, ili će u naredne dve godine ispuniti jedan od uslova za ostvarivanje prava na penziju;
2. koji dobrovoljno prihvate da im prestane radni odnos;
3. koji imaju kraće vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca.

## Član 110

Za slučaj otkaza ugovora o radu zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu pre prestanka radnog odnosa, i to za:

1. prvih deset godina provedenih u radnom odnosu, iznos od 350 evra, u dinarskoj protivvrednosti, za svaku navršenu godinu vremena provedenog u radnom odnosu;
2. jedanaest i više godina provedenih u radnom odnosu, iznos od 330 evra, u dinarskoj protivvrednosti, za svaku navršenu godinu vremena provedenog u radnom odnosu.

Dinarska protivvrednost evra određuje se na dan isplate, po srednjem obračunskom kursu Narodne banke Srbije.

## XI BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

### Član 111

Poslodavac je dužan da organizuje rad kojim se obezbeđuju preventivne mere zaštite života i zdravlja zaposlenih, u skladu sa posebnim zakonom, drugim propisom, ovim ugovorom i posebnim aktima o bezbednosti i zdravlju na radu.

Poslodavac je dužan da obezbedi uslove za organizovanje i sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu na savremenim principima, saglasno tehničko-tehnološkim procesima rada.

Finansijska sredstva za sprovođenje akta o proceni rizika i programa mera za unapređenje bezbednosti i zdravlja na radu utvrđuju se godišnjim planom poslovanja poslodavca.

### Član 112

Poslodavac je obavezan da kod uvođenja novih tehnologija planira mere bezbednosti i zdravlja na radu i informiše zaposlene o tehnološkim karakteristikama i mogućim uticajima rizika tih tehnologija na zdravlje i bezbednost zaposlenih.

Poslodavac je obavezan da, u cilju bezbednosti i zdravlja zaposlenih na radu:

1. organizuje i sprovodi poslove bezbednosti i zdravlja;
2. obezbedi zaposlenom rad na poslovima, u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu;
3. preduzme preventivne mere radi sprečavanja i otklanjanja rizika od povređivanja i oštećenja zdravlja zaposlenih, u skladu sa propisanim postupkom;
4. donese, u pisanom obliku, akt o proceni rizika za sva radna mesta i sve poslove, kao i da ga izmeni u slučaju pojave svake nove opasnosti ili promene nivoa rizika u procesu rada;

5. aktom, u pismenoj formi odredi jedno ili više lica za bezbednost i zdravlje na radu;
6. izvrši osposobljavanje zaposlenih za bezbedan i zdrav rad;
7. zaposlenom na poslovima sa povećanim rizikom, pre početka rada obezbedi prethodni lekarski pregled, kao i periodične lekarske preglede u toku rada;
8. obezbedi finansijska sredstva za organizovanje poslova i sprovođenje mera bezbednosti i zdravlja na radu.

#### Član 113

Zaposleni mora biti upoznat sa merama bezbednosti i zdravlja na radu i svojim pravima i obavezama u pogledu bezbednosti i zdravlja na radu, odnosno mora biti upoznat sa upotrebom sredstava i opreme za ličnu zaštitu, kao i sredstvima za rad.

#### Član 114

Zaposleni je dužan da primenjuje propisane mere za bezbedan i zdrav rad, da namenski koristi sredstva za rad i opasne materije, da koristi propisana sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu i da sa njima pažljivo rukuje da ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje drugih lica.

#### Član 115

Pravo je i obaveza zaposlenog da se pre početka rada upozna sa merama bezbednosti i zdravlja na radu na poslovima na koje je raspoređen, odnosno premešten.

Ako zaposlenom prethodi neposredna opasnost po život i zdravlje, on ima pravo da odbije da radi zbog toga što nisu sprovedene propisane mere bezbednosti i zdravlja na radu, sve dok se ne otkloni opasnost i ne sprovedu odgovarajuće mere, kao i u drugim, zakonom predviđenim slučajevima.

Odbijanje zaposlenog da radi iz razloga navedenih u stavu 2. ovog člana, ne može se smatrati povredom radne obaveze i ne može mu se iz tog razloga otkazati ugovor o radu.



## Član 116

Direktor Preduzeća i predstavnici reprezentativnih sindikata, zajedničkom odlukom, obrazuju Odbor za bezbednost i zdravlje na radu.

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu ima sedam predstavnika, s tim da reprezentativni sindikati predlažu po dva predstavnika iz reda svih zaposlenih, a direktor Preduzeća tri predstavnika poslodavca.

U Odboru za bezbednost i zdravlje na radu, mora biti izabran najmanje jedan predstavnik, koji je stručnjak iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu donosi poslovnik o radu i bira predsednika Odbora.

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu, može obrazovati pododbore za bezbednost i zdravlje na radu, u skladu sa odredbama poslovnika o radu. Za svoj rad pododbori odgovaraju Odboru za bezbednost i zdravlje na radu i na zahtev Odbora podnose izveštaje o svom radu.

## Član 117

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu učestvuje u izradi i prati realizaciju plana i programa koje je doneo, a posebno:

1. ostvaruje uvid u sve akte koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
2. učestvuje u razmatranju svih pitanja koja se odnose na sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu;
3. zahteva od poslodavca informacije o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
4. daje predloge o svim pitanjima koja se odnose na bezbednost i zdravlje;
5. zahteva od poslodavca da preduzme odgovarajuće mere za otklanjanje ili smanjenje rizika koji ugrožava bezbednost i zdravlje zaposlenih;

6. zahteva vršenje inspekcijskog nadzora, ako smatra da nisu sprovedene odgovarajuće mere bezbednosti i zdravlja na radu;

7. zahteva od poslodavca da ih upozna sa nalogima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada;

8. zahteva od poslodavca da ih upozna sa izveštajima o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu;

9. zahteva od poslodavca da ih upozna sa preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje.

Poslodavac je dužan da članovima Odbora za bezbednost i zdravlje na radu, kao i pododborima u radnim jedinicama omogući nesmetan rad.

Odbor je dužan da o svom radu, redovno, a najmanje jedanput u tri meseca, obavesti poslodavca i reprezentativne sindikate.

Poslodavac je dužan da razmotri stavove i mišljenja Odbora za bezbednost i zdravlje na radu, kao i da o svom stavu izvesti Odbor.

#### Član 118

Zaposlenima, koji zbog zdravstvenog stanja na osnovu rešenja nadležnog organa ne mogu obavljati poslove za koje su zasnovali radni odnos i na kojima su radili do promene zdravstvenog stanja, omogućiće se obavljanje drugih odgovarajućih poslova, u skladu s rešenjem prema preostaloj zdravstvenoj sposobnosti, ako propisima nije drugačije određeno.

#### Član 119

U cilju stvaranja uslova za bezbedno i nesmetano funkcionisanje poštanskog saobraćaja, poslodavac, pored osposobljavanja zaposlenih za pravilnu primenu sredstava i mera kojima se osigurava bezbednost i zdravlje zaposlenih, obezbeđuje osposobljavanje određenog broja zaposlenih i iz oblasti prve pomoći.

## Član 120

U vezi sprovođenja mera bezbednosti i zdravlja na radu, sindikati imaju pravo da:

1. budu obavešteni o svim promenama od bitnog uticaja na bezbednost i zdravlje zaposlenih;
2. primaju primedbe zaposlenih na primenu propisa i sprovođenje mera bezbednosti i zdravlja na radu;
3. svojom aktivnošću podstiču ostale zaposlene za rad na bezbedan način;
4. pristupe svim mestima rada, radi upoznavanja sa uslovima rada.

## XII USLOVI ZA RAD SINDIKATA KOD POSLODAVCA

### Član 121

Direktor Preduzeća je dužan da obezbedi uslove za delovanje sindikata, u skladu s njihovom ulogom u zaštiti prava i unapređenja profesionalnih i ekonomskih interesa njihovih članova, zaposlenih kod poslodavca, kao i da ih informiše o pitanjima koja su od bitnog značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih.

### Član 122

Povredom prava na sindikalno organizovanje smatraće se i pritisak na zaposlene od strane rukovodilaca da se učlane, odnosno isčlane iz određenog sindikata.

### Član 123

Poslodavac je dužan da obezbedi obračun i uplatu sindikalne članarine na račune sindikata, prilikom svake isplate zarada.

Sindikati su dužni da poslodavcu dostave overene spiskove svojih članova.

### Član 124

Direktor Preduzeća je dužan da predstavnicima sindikata dozvoli da zaposlenima dostave informacije, biltene, publikacije i druga akta sindikata.

Predstavnicima sindikata dozvoljeno je da ističu obaveštenja sindikata u "Poštanskom glasniku" i u prostorijama poslodavca, na mestima određenim za tu namenu.

## 1. Poslovni prostor

### Član 125

Poslodavac će, u okviru raspoloživih mogućnosti, za potrebe reprezentativnih sindikata obezbediti korišćenje poslovnog prostora, koji je neophodan za aktivnosti koje reprezentativni sindikati preduzimaju u skladu sa svojim programskim aktivnostima na osnovu kolektivnog ugovora i drugih akata poslodavca i akata reprezentativnih sindikata.

Reprezentativnim sindikatima se obezbeđuje potreban prostor za rad, kako u sedištu poslodavca, tako i u sedištu sindikalnih organizacija u radnim jedinicama.

Odluku o veličini i lokaciji prostora za rad, čije se korišćenje obezbeđuje za potrebe reprezentativnih sindikata, donosi direktor Preduzeća ili zaposleni koga on ovlasti, u skladu sa raspoloživim poslovnim prostorom, pri čemu vodi računa o neophodnim potrebama reprezentativnih sindikata.

Poslodavac je saglasan da prostor za rad, koji se obezbeđuje za rad reprezentativnih sindikata, bude opremljen kancelarijskim nameštajem i neophodnim sredstvima rada.

## 2. Obavljanje stručno administrativnih poslova

### Član 126

Poslodavac, za potrebe reprezentativnih sindikata, obezbeđuje obavljanje sledećih stručnih i administrativnih poslova:

1. pravnih;

2. finansijskih;

3. administrativno-tehničkih;
4. umnožavanja i distribucije materijala.

### 3. Oslobođanje od redovnih zadataka

#### Član 127

Zaposleni ne obavljaju poslove utvrđene ugovorom o radu, pri čemu imaju prava kao da su na radu, za vreme trajanja mandata, i to:

1. predsednik, potpredsednik (najviše jedan) i sekretar reprezentativnih sindikata;
2. najviše po jedan član organa reprezentativnih sindikata, izabran na svakih 750 njihovih članova.

Članovi organa reprezentativnih sindikata, koji u smislu stava 1. tačka 2. ovoga člana za vreme mandata ne obavljaju poslove utvrđene ugovorom o radu, određuju se aktom iz člana 129. ovog kolektivnog ugovora, na obrazloženi predlog reprezentativnih sindikata o potrebi njihovog angažovanja u sindikatu u redovnom radnom vremenu.

Za vreme dok obavljaju funkciju, predsednik, potpredsednik i sekretar reprezentativnih sindikata ostvaruje naknadu zarade, do visine osnovne zarade koju ostvaruje pomoćnik direktora radne jedinice, uvećanu za procenat minulog rada.

Zaposleni, koji u skladu sa stavom 1. tačka 2. ovoga člana ne obavljaju poslove utvrđene ugovorom o radu, ostvaruju naknadu zarade u visini osnovne zarade utvrđene ugovorom o radu, uvećane za procenat minulog rada.

Rešenja o naknadi zarada zaposlenima iz st. 3. i 4. ovog člana, donosi direktor Preduzeća ili zaposleni koga on ovlasti, na predlog reprezentativnih sindikata.

### 4. Regulisanje odnosa sa sindikatima

#### Član 128

Akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca donosi Izvršni odbor Preduzeća, na predlog direktora Preduzeća, uz prethodno pribavljeno mišljenje reprezentativnih sindikata.

Reprezentativni sindikati mišljenje iz stava 1. ovog člana dostavljaju u roku od 10 dana od dana prijema zahteva.

#### Član 129

Uslovi za rad reprezentativnih sindikata uređuju se sporazumom koji zaključuju direktor Preduzeća i reprezentativni sindikati.

#### Član 130

Sindikati imaju pravo na informisanje i izražavanje svojih stavova po bitnim pitanjima iz oblasti rada.

Predstavnik reprezentativnog sindikata koji je po aktima sindikata izabrano lice, ne može biti pozvan na odgovornost ili doveden u nepovoljan položaj, zbog svojih sindikalnih aktivnosti, ako postupa u skladu sa zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Za vreme trajanja mandata i dve godine nakon isteka mandata, predstavnik sindikata iz stava 2. ovog člana se ne može bez njegove saglasnosti:

1. premestiti na druge poslove;
2. utvrditi kao višak zaposlenih.

Sindikalni predstavnik iz stava 2. ovog člana ima pravo nakon prestanka sindikalne funkcije da se vrati na poslove u mesto rada, gde je radio pre odlaska na funkciju.

Sindikalni predstavnik iz stava 2. ovog člana, kome je sindikalna funkcija prestala pre isteka punog mandata, ne može se bez svoje saglasnosti premestiti na druge poslove i utvrditi kao višak zaposlenih, srazmerno vremenu provedenom na funkciji.

### XIII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

## Član 131

Zaposleni, koji su stekli određena prava iz radnog odnosa na osnovu pojedinačnih akata (rešenja i dr.) donetih pre stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora, imaju pravo da nastave sa korišćenjem tih prava na osnovu donetih pojedinačnih akata.

## Član 132

Učesnici u izradi ovog kolektivnog ugovora imenuju po tri člana u komisiju koja prati primenu i po potrebi zaseda i daje tumačenja ovog ugovora.

Komisija iz stava 1. ovog člana dužna je da učesnike u izradi ovog kolektivnog ugovora obaveštava o primeni i datim autentičnim tumačenjima ovog kolektivnog ugovora najmanje jednom godišnje.

## Član 133

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na period do tri godine.

Važenje ovog kolektivnog ugovora može prestati na način utvrđen zakonom.

## Član 134

Danom stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora, prestaje da važi Kolektivni ugovor za Javno preduzeće PTT saobraćaja "Srbija" ("Službeni glasnik RS", br. 121/07, 82/09, 98/10, 1/11 - ispravka).

## Član 135

Ovaj kolektivni ugovor, po objavljivanju u "Službenom glasniku Republike Srbije", stupa na snagu 1. januara 2014. godine.