



Синдикат „СОЛИДАРНОСТ“

Поште Србије

Саве Малешевића 12, 11211 Борча; ПИБ 108575277; Мат.бр.17856260

E-mail: ssps@sindikatsolidarnostposte.rs

Број: 100-488/2020

Датум: 07.10.2020. године

Предмет: Предлог измена и допуна колективног уговора за ЈП “Пошта Србије”, Београд

Обзиром да Синдикат “СОЛИДАРНОСТ” Поште Србије не испуњава услове репрезентативности и тренутно нисмо у могућности да учествујемо у колективном преговарању на овај начин дајемо своје предлоге у нади да ћете у циљу унапређења права радника исте узети у обзир. Сматрамо да је постојећи Колективни уговор потребно унапредити и самим тим скромно повећати права запослених и што више ускладити са Законом о раду.

У даљем тексту се налазе предлози за измену и допуну КУ:

Члан 3 – брисати

Оправдано је брисати уколико нема уредбе Владе РС. Онда се тачно може утврдити и маса за зараде у Предузећу као и распон зарада.

Члан 17 – брисати “репрезентативних”

У овом члану се репрезентативним синдикатима дају већа права него што даје ЗОР.

Члан 23

Уколико се запосленом мења решење о коришћењу годишњег одмора (прекида) променити да уместо досадашњих 5 дана рок буде 10 дана.

И поред надокнаде стварних трошкова које послодавац мора да надокнади мора се узети у обзир стрес и да запослени у складу са висином примања се све више одлучују на јефтиније варијанте коришћења одмора за које не могу приказати трошкове.

Члан 25

У ставу 1 тачка 8 изменити број дана тако да постоји распон од 5 до 10 дана у зависности од штете тачка 10 изменити уместо до 7 дана тако да гласи од 7 до 15 у зависности од тежине болести тачка 13 уместо 1 дан да гласи 3 дана уз оправдано образложење

Члан 30

Јасно дефинисати датум исплате зараде тако да гласи

- првог у месецу

- 15. у месецу

Став 2. не мењати у случају да је нерадан дан исплату извршити први наредни радни дан

Члан 34 – брисати

По ЗОР-у је дефинисан начин остваривања зараде и то по обављеном раду и времену проведеном на раду (ускладу са члановима 105 и 106 ЗОР-а).

Постојећим чланом уместо да се награђивање изврши по обављеном послу дозвољено је да декларативном одлуком директора Предузећа неко буде награђен унапред што је недопустиво и што се већ дешава. Обзиром да су једно време корекције правдали да је средство да се задрже ИТ стручњаци онда за њих ако је потребно променити коефицијент (повећати) како би се задржали у Предузећу.

Члан 35

Изменити тако да се висина месечне зараде усклађује са чланом 33 ЗОР-а став 1 тачка 10 по коме би се и планирала маса зараде за календарску годину.

Члан 36

Брисати “репрезентативних”

Члан 37

Брисати тачку 2 у ставу 2 “искоришћености радног времена”

Тренутни члан даје могућност да се неко санкционише уколико одређени посао заврши брже него што је одређено или замишљено.

У ставу 5 уместо 30% повећања зараде изменити да гласи 50%, на тај начин се стимулишу и запослени и послодавац да се посао обави квалитетно. Свакако је уштеда за послодавца а и већа стимулација да запослени прихватају да мењају одсутног колегу.

Последњи став брисати и унети да су стимулације и дестимулације јавне и обавеза да се истичу на огласним таблама.

Члан 40

Додати “изузев запослених из члана 37 став 4.”

На тај начин би се јасно регулисало да се увећање зараде издваја из масе за зараде а не из масе организационих делова Предузећа (радних јединица).

Члан 41

Изменити тачку 6 тако да гласи:

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

б) по основу временаведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу – 0,5%. „

Начин на који би запослени бар минимално остварили повећање зараде.

Члан 42

Изменити цео члан:

“Запослени учествују у учешћу дела добити, а најмање у висини половине остварене добити. Исплата остварене добити запосленима врши се најкасније до 15.06. текуће године за добит из претходне године”

Тиме се јасно дефинише учешће запослених у добити и избегава се како лицитирањем датума исплате као и да ли ће је уопште бити.

Члан 45

Изменити проценат давања запосленом на 82-85% како би док је на боловању био на граници минималца или мало изнад

“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 “

Члан 46

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

Зашто би запослени у успешном Предузећу морао да чека исплату из РФЗО-а када знамо да је наше Предузеће показало висок ниво социјалне одговорности. Свакако ће послодавац та средства надокнадити по уплати РФЗО-а.

Члан 48

Убацити став 2

“Изузетно од става 1 овог члана у случају проглашења пандемије запослени има право на накнаду зараде од 100% уколико је обавезан да буде у самоизолацији или изолацији због контакта са корисником”

Током пандемије вируса Covid-19 имали смо ситуације да се запослени по налогу Института за јавно здравље налазе у самоизолацији због контакта са корисником и да му за то буде смањена зарада иако није кривица самог запосленог те је због савесног рада и на неки начин кажњен.

Члан 49

“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 на новчани износ у висини месечне претплатне карте у јавном саобраћају, према релацији коју користе за долазак на рад и одлазак са рада најкраћим путем додати у складу са чланом 108. став 1. тачка 1 З О Р -а, уколико је место њиховог становања удаљено од места рада три и више међустаница или више од једног километра најкраћим путем.”

На тај начин обавеза послодавца је да надокнади стварне трошкове превоза.

Чланови 54 и 55

Изменити проценте

члан 54:

- бицикл 5%
- мопед 15%
- аутомобил 30%

члан 55:

- 30%

Изменити просто због исплативости запосленом јер по постојећим процентима није довољно за гориво и остале трошкове (амортизација)

Члан 67 став 1

“На основу решења о привременом премештају, који траје дуже од пет радних дана, запослени може (ће) добити аконтацију трошкова превоза, за текући месец, до висине неопорезивог износа.” брисати Јасно дефинисање

Члан 71

Убацити став 2

“Да се подаци о запосленима којима су иплаћене дневнице за службени пут у земљи и иностранству на захтев доставе синдикату”

Циљ убацивања става 2 је интерес запослених да знају трошкове у Предузећу

Члан 80

Повећати износ регреса на 30000,00 динара

Тренутни износ од 17112,00 динара не одговара намени јер се тим износом не може испунити циљ остваривања права.

Члан 82

Да се убади (врати) полиса осигурања за 24 сата. Да се усклади став 1 са чланом 53 Закона о безбедности и здравља на раду тако да став 1 гласи:

“Послодавац је дужан да колективно осигура све запослене под једнаким условима у трајању од 24 сата, за случај смрти или инвалидности, повреде у вези или настале повреде на раду.”

Члан 86

Тачке 7 и 8 да гласе “рођења детета у висини једне месечне зараде код послодавца“

Сматрамо да се у постојећем КУ врши дискриминација родитељског права и да због мањег броја случајева где оба супружника раде у ЈП “Пошта Србије” не постоје сметње да право остваре оба родитеља или усвојитељи.

Члан 94

Повећати старосну границу за новогодишње поклоне послодавца на 15 година.

Члан 96

Додати став 2

“За решавање стамбених потреба запослених, послодавац обезбеђује средства у висини 2% средстава планираног годишњег пословног прихода послодавца, у складу са годишњим програмом пословања.”

Социјално одговорно пословање чиме би се решио стамбени проблем запослених што би знатно подигао стандард и квалитет живота. Остаје да се реши само на који начин би се станови додељивали, откупом или закупом водећи рачуна да стамбене јединице испуњавају услове према броју чланова домаћинства.

Члан 99

“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 (променити у најмање 5 просечних зарада) просечне зараде код послодавца, исплаћене у месецу који претходи месецу када је повреда учињена.”

Из судске праксе Врховног касационог суда под појмом имовине веће вредности се сматра износом од 80000,00 динара а и сам постојећи члан КУ није у складу са чланом 102 став 1 тачка 2 КУ.

Члан 102

У ставу 1 тачка испред свега додати “намерно”

Члан 103

Брисати став 2

Овај став је недопустив за синдикат из разлога што се даје право само једној страни да одлучује и само формира разлог за отказ уговора о раду (упућујућа одредба).

Члан 104

Додати критеријуме члана 101 КУ из 2005. године

“При проглашењу вишка запослених, на основу члана 104. овог Колективног уговора, у складу са критеријумима утврђеним програмом решавања вишка запослених, обезбедиће се да првенствено престане радни однос запосленима:

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

Без критеријума се оставља слобода послодавцу да једнострано проглашава технолошким вишком, фактички може сам да бира. Критеријумима се уводе “правила игре”

Члан 108

Брисати “репрезентативних” или додати став 2

“Уколико се јави спорно питање између послодавца и запосленог који није члан репрезентативног синдиката у поступку решавања спорног питања учествује синдикат у који је учлањен тај запослени”

Поставља се питање, по постојећем члану, како други синдикат да заступа рецимо нашег члана.

Члан 110

Додати иза става 1 став 2

“Време на интерним обукама и стручном усавршавању из става 1 овог члана сматраће се временом проведеном на раду”

Члан 111

У ставу 3 иза тачке додати “намерно или крајњом непажњом”

Постојање штете јесте нужан али не и довољан разлог за покретање поступка одговорности за насталу штету.

У ставу 5 уместо 5 дана за достављање мишљења променити у 8 радних дана.

Оставља више времена синдикату да се упозна са случајем и формира конкретније мишљење.

Или да се уместо 5 дана преименује у 5 радних дана.

Члан 114

Брисати или формулисати према члану 164 ЗОР-а

“Члан 164

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом или општим актом.”

Постојећим чланом је изједначен поступак и ниво одговорности послодавца и запосленог што је неодрживо.

Члан 116

Убацити износ отпремнине или дефинисати на начин којим је дефинисано у КУ за Телеком.

У прилогу извод из КУ Телекома којим се дефинишу услови за вишак запослених.

Члан 118

Да се у ставу 2 дода тачка 9

“Обезбеди лекарске прегледе најмање једном у две године”

Члан 122

У свим ставовима овог члана брисати “репрезентативни синдикати” и убацити

“представници запослених”

Сваки запослени је шири појам од члана било ког синдиката, а и сам члан КУ није у складу са чланом 44. Закона о безбедности и здравља на раду

“Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: представник запослених).

Најмање три представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Послодавац је дужан да у Одбор именује најмање једног свог представника, тако да број представника запослених буде већи за најмање један од броја представника послодавца.

Поступак избора и начин рада представника запослених и Одбора, број представника запослених код послодавца, као и њихов однос са синдикатом уређују се колективним уговором или споразумом закљученим између послодавца и представника запослених.

Послодавац је дужан да најмање једном представнику запослених за безбедност и здравље на раду омогући одсуство са рада у обављању послова радног места на које је распоређен у трајању од најмање пет часова рада месечно с правом на накнаду зараде која се обрачунава и исплаћује у истом износу као да је радио на пословима радног места, као и да обезбеди техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима, ради обављања активности представника запослених.”

Ускраћује се право запосленима чиме је прекршен члан 16. Закона о забрани дискриминације.

Члан 123

У ставу 3 додати “и запослене”

Члан 127

Брисати “репрезентативних”

У овом случају КУ даје мања права него ЗОР по члану 210. или ће се ићи на директну примену закона чланом 9.

Члан 131

Брисати “репрезентативних”

Члан 135

Брисати “репрезентативних”

Или ићи на директну примену ЗОР-а.

Члан 136

У ставу 2 брисати “репрезентативних” јер није у складу са чланом 188 ЗоР-а

Срдачан поздрав,

Синдикат “СОЛИДАРНОСТ” Поште Србије