



КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРОМ,
ПОРЕМЕЋЕН СИСТЕМ ВРЕДНОСТИ

стр. 11

стр. 14

НАСТАВАК ТРАДИЦИЈЕ –
ХУМАНОСТ НА ДЕЛУ

ПОЛОЖЕН ВЕНАЦ НА
СПОМЕНИК НЕВИНИМ ЖРТВАМА

стр. 15

стр. 15

ДА НАМ ЖИВИ, ЖИВИ РАД!

СВИМ КОЛЕГИНИЦАМА И КОЛЕГАМА
ЖЕЛЕЗНИЧАРИМА
ЧЕСТИТАМО ПРВОМАЈСКЕ ПРАЗНИКЕ

ИНФОРМАЦИЈЕ О РАДУ КОМИСИЈЕ ЗА ИЗРАДУ УПУТСТВА О ПРЕВОЗУ НА РАД И СА РАДА У АД „ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“

Београд, април 2012.

Информације везане за рад Комисије за израду Упутства о превозу на рад и са рада за запослене у Ад „Железнице Србије“ преносимо вам у интегралном облику:

Ад „ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“
Бр.: 23/2012-
Дана, 04.04.2012.г.
БЕОГРАД

ЗАМЕНИКУ ГЕНЕРАЛНОГ ДИРЕКТОРА
АД „ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“ ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ

**ПРЕДМЕТ: Информација везана за рад
Комисије за израду Упутства о превозу на
рад и са рада за запослене у Ад „Железнице
Србије“**

Решењем бр. 300/2012 – 195 од 26.03.2012. године именована је Комисију за израду Упутства о превозу на рад и са рада за запослене у Ад „Железнице Србије“ у саставу:

1. Лалошевић Драгана, председник, Сектор за СП
2. Јоксимовић Љиљана, члан, Сектор за људске ресурсе и опште послове
3. Петојевић Милован, члан, Сектор за финансијско – рачуноводствене послове
4. Пијетловић Јасминко, члан, представник СЖКС,
5. Весић Драган, члан, представник Уније синдиката ЖС,
6. Милутиновић Топлица, члан, представник Синдиката извршних служби Српских железница
7. Тркуља Илија, члан, представник Синдиката железничке инфраструктуре Србије.

Први састанак Комисије одржан је 27.03.2012. године, на ком су присуствовали сви чланови Комисије.

Члановима Комисије предочена је Радна верзија Упутства за примену Члана 80 Колективног уговора за Јавно предузеће

„Железнице Србије“, која је урађена од стране стручне службе.



На понуђену Радну верзију чланови комисије, (представници синдиката понудили су своје верзије), а једногласно сви су заступали мишљење да се у ниједном случају запослени који остварују право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада не ставе у неповољан положај, да се што је могуће више уштеди на трошковима предузећа по овом основу, као и да се избегну злоупотребе овог права. Акценат је био углавном на трошковима запослених који раде у турнусу.

Сектор за финансијско – рачуноводствене послове ангажован је да припреми одговоре који се односе на опорезоване и неопорезоване износе који се по овом основу исплаћују.

Чланови комисије, представници именованих синдиката били су дужни да проуче понуђену Радну верзију Упутства и да своје примедбе доставе за наредни састанак.

Други састанак Комисије одржан је дана 02.04.2012. године у нешто изменјеном саставу, (Небојша Никић присуствовао, због спречености Топлице Милутиновић).

Чланови Комисије, односно, представници сва четири Синдиката у потпуности подржавају настојања послодавца да се рационализују и смање трошкови надокнаде превоза запосленима за долазак и одлазак са рада, али у складу са чланом 118. Закона о раду и чланом 80. КУ за ЈП „Железнице Србије“.

Примедбе се односе на следеће:

1. Одредбама Закона о раду и Колективног уговора послодавац је у обавези да надокнади трошкове превоза запосленима, када се то право утврди одговарајућим решењем „у висини цене превозне карте у јавном саобраћају – висини најнижих трошкова превоза у јавном друмском саобраћају“. Наведене одредбе искључују обавезу запосленог да за долазак и одлазак са рада користи јавни друмски превоз – саобраћај (у случају да имају погодан воз), а самим тим немају обавезу да руководиоцу који финансијској служби доставља евиденцију радног времена приложу све појединачне карте коришћене у односном месецу. (Допис 34/12-119 од 23.02.2012. год. упућен свим организационим деловима АД „Железнице Србије“, наложене одређене мере у циљу смањења трошкова превоза упућен од стране Сектора за људске ресурсе)

2. Запослени који користи службени аутомобил за долазак и одлазак са рада нема право на накнаду трошкова превоза.

3. У случају када на конкретној релацији коју запослени користи не постоји организован јавни саобраћај, право запосленог на накнаду трошкова превоза утврђује се у висини цене превозне карте која важи за сличне дестинације.

4. У случају запослених који раде у турнусу, а који остварују право на превоз сходно броју смена, код израде појединачних решења за превоз стриктно се придржавати следећих начела:

– Уколико запослени за долазак и одлазак са рада користи једну линију јавног превоза, трошкове исплаћивати сходно броју смена;

– Уколико запослени за долазак и одлазак са рада користи више линија (број линија навести у захтеву уз одређену документацију) а у јединственом тарифном систему, трошкове обрачунавати на бази месечне претплатне карте у ИТС-1. (што у овом случају чини мањи трошак у односу на збир појединачних карата).

За веродостојност испостављених решења задужују се непосредни руководиоци, који ће бити лично одговорни.

Чланови Комисије су ове примедбе прихватили и подржали једногласно и на састанку одржаном дана 03.04.2012. године.

Дана 04.04.2012. године, на поновном састанку Комисије, закључак је да се ангажује Сектор за финансијско – рачуноводствене послове, да испита могућности евидентирања овог предлога у евиденцијама радног времена, као и на који начин ће Сектор за информационе системе и информатичке технологије (предлог под тачком 4) сачинити програм.

Закључак Комисије је да: у циљу спречавања злоупотреба не постоји могућност (по основу трошкова за превоза за долазак и одлазак са рада), већ да је потребно веће ангажовање непосредних руководиоца, као и укључење (када постоји основана сумња) Сектора за унутрашњу контролу.

ПРЕДСТАВЉЕНА РАДНА ВЕРЗИЈА УПУТСТВА ЗА ПРИМЕНУ ЧЛАНА 80. КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА ЗА ЈП „ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“

Београд, април 2012.

Радну верзију Упутства за примену члана 80. Колективног уговора за ЈП „Железнице Србије“, урађеног од стране стручне службе, вам преносимо у интегралном облику:

РАДНА ВЕРЗИЈА

На основу Одлуке о изменама и допунама оснивачког акта Јавног предузећа „Железнице Србије“, („Службени гласник Републике Србије“, бр. 37/2011), у циљу уједначавања праксе у примени одредбе Колективног уговора за Јавно предузеће „Железнице Србије“ о накнади трошкова превоза у јавном саобраћају, у складу

са чланом 118. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05 и 54/09), а у вези са Одлуком Скупштине Акционарског друштва 10-4/2011-4 („Службени гласник Железнице Србије“, број 2/11), доносим

У П У Т С Т В О ЗА ПРИМЕНУ ЧЛАНА 80. КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА ЗА ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“

І ПРЕДМЕТ УПУТСТВА

Овим Упутством ближе се уређује примена одредби члана 80. Колективног уговора за



Јавно предузеће „Железнице Србије“ („Службени гласник РС“, бр. 84/02, 108/04, 112/08, 45/09, 70/10 и 46/11 и „Службени гласник Железнице Србије“, бр. 7/05 и 4/06), (у даљем тексту: Колективни уговор), о праву запослених на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада.

II ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ПОЈМОВА

„Најнижи трошкови превоза у јавном друмском саобраћају“ јесу трошкови који су неопходни за најрационалнији (најјефтинији) превоз запосленог од места становања до места рада.

Погодан воз је воз од чијег доласка у место рада до почетка радног времена, односно од завршетка радног времена, па до поласка воза нема више од 60 минута.

Место становља и адресу стана запослени доказује личном картом.

Место рада је податак који се односи на адресу где запослени ради.

III ПРАВО НА НАКНАДУ ТРОШКОВА ПРЕВОЗА

Право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада има запослени:

- ако користи јавни превоз за долазак и одлазак са рада;
- ако не постоји организовани јавни превоз, а запосленом је место становља од места рада или до најближе станице јавног превоза удаљено више од 2 км;
- ако користи јавни превоз у функцији извршења после а нису испуњени услови за признавање права на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада.

Право на накнаду трошкова превоза запослени има и за:

§ долазак на часове обуčавања (школовања), проверу стручне обучености, преквалификацију или доквалификацију и присуство седницама;

§ долазак на дежурство у Друштво;

§ долазак у Друштво по захтеву овлашћеног запосленог;

§ коришћење јавног друмског превоза ради одласка и повратка са службеног пута;

§ долазак на редован или ванредни лекарски преглед.

Нема право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада запослени:

- када му послодавац организује превоз – погодан воз.
- који за долазак и одлазак са рада користи службени аутомобил.

IV ВРСТА И ОБИМ ПРАВА

Запослени има право на накнаду најнижих трошкова превоза који се цене у сваком конкретном случају према ценовнику најповольнијег регистрованог превозника;

Превозна карта, може бити: месечна претплатна карта, или појединачна карта и то само ако не постоји могућност коришћења месечне претплатне карте или је то нижи трошак превоза;

Накнада се исплаћује у новцу у пуном износу уколико је запослени долазио на посао сваког радног дана – остварио пун фонд сати по календару радног времена.



Запослени нема право на накнаду дела трошкова превоза када није долазио на посао један или више радних дана током месеца због:

- 1) коришћења годишњег одмора
- 2) привремене спречености за рад (боловање)
- 3) плаћеног или неплаћеног одсуства
- 4) мировања радног односа
- 5) породиљског одсуства или одсуства ради неге детета
- 6) привременог удаљења са рада
- 7) неоправданог изостанка са посла

Запослени који нема пун месечни фонд сати, по календару радног времена, остварује право на накнаду трошкова превоза према броју долазака и одлазака са рада.

Када се за долазак на посао и повратак са посла, користи искључиво јавни превоз, трошкове обрачунавати на бази висине цене појединачне карте према броју долазака и одлазака са рада, а највише до износа цене месечне претплатне карте.

Када се за долазак на посао и повратак са посла користе „погодни возови“, онда се у случају изостајања или кашњења „погодног воза“ трошкови превоза рачунају по цени превозне карте.

У случају када на конкретној релацији не по-

стоји организован јавни саобраћај, право запосленог на накнаду трошкова превоза утврђује се у висини цене превозне карте која важи за сличне дестинације.

Када се делом користе „погодни возови“ а делом аутобуски превоз, износ накнаде рачунати на бази висине цене појединачне карте према броју долазака и одлазака са рада, а највише до износа цене месечне претплатне карте.

кашњења воза или зато што нема погодног воза у једном правцу и сл., подноси захтев, оверен од непосредног руководиоца, за накнаду тако насталих трошкова са прецизно дефинисаним разлогом подношења захтева и доказом о насталим трошковима превоза.

Стручна служба, поступајући по захтеву запосленог и уколико су испуњени услови за одобрење накнаде трошкова превоза, доноси решење са следећим подацима:



За случај коришћења више врста превоза, трошкове рачунати за сваки вид на бази наведеног у предњим тачкама.

Сва решења о признавању трошкова превоза морају бити усклађена са одговарајућим напред наведеним начином обрачуна.

УПОСТУПАК ДОНОШЕЊА РЕШЕЊА О НАКНАДИ ТРОШКОВА ПРЕВОЗА

Запослени подноси захтев за накнаду трошкова превоза са следећим подацима:

- адреса пребивалишта – доказује се са личном картом;
- јавни превоз и релацију – доказује се потврдом превозника;
- трошкови превоза – доказује се потврдом превозника о цени превоза или превозном картом која садржи цену превоза;

Основаност захтева и тачност наведених података оверава непосредни руководилац.

Запослени је обавезан да обнови захтев за накнаду трошкова превоза када се промени неки од података на основу којих је донето претходно решење и да достави одговарајуће доказе о промени података.

Уколико запослени користи погодан воз за долазак и одлазак са рада, али из оправданих разлога мора да користи јавни превоз у друмском саобраћају због нпр. отказивања или

– име и презиме запосленог и организациони део у којем ради,

– релација коришћења јавног превоза,

– у случају коришћења месечне претплатне карте назначити одговарајућу зону тарифног система, а у случају појединачне карте, цену карте и регистрованог превозника у јавном саобраћају,

– датум почетка важења решења.

Стручна служба је обавезна да по сваком обновљеном захтеву запосленог за признавање права на накнаду трошкова превоза, доноси ново решење.

VI ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Запослени који су овлашћени да решавају о праву запослених на накнаду трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада дужни су да се стриктно придржавају одредби Закона о раду, одредби Колективног уговора за Јавно предузеће „Железнице Србије“ и овог Упутства.

Ово Упутство ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Железнице Србије“, а примењује се за обрачун за исплату накнада трошкова превоза почев од

2012. године

ГЕНЕРАЛНИ ДИРЕКТОР
Милован Марковић, дипл.инж.



О КОЛЕКТИВНОМ УГОВОРУ 5

ОДНОС КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА О РАДУ И ДРУГИХ ИЗВОРА РАДНОГ ПРАВА



Пише: Др Братислав Станковић

2.2.4. Однос колективног уговора о раду и правилника о раду

Колективни уговор је основни правни акт који има примат у аутономном уређивању радних односа и зато се првенствено њиме утврђују права, обавезе и одговорности запослених и послодавца. Када услова за закључивање колективног уговора нема, права, обавезе и одговорности запослених и послодавца уређују се правилником о раду.

Дакле, правилник о раду је супсидијарни општи акт, који се доноси кад постоји један од четири алтернативно постављена услова, односно једна од законом прописане четири сметње за закључивање колективног уговора.

Прва сметња је, да код послодавца није основан синдикат или ниједан синдикат не испуњава услове репрезентативности или није закључен споразум о удружилању.

Друга је, ако ниједан учесник колективног уговора не покрене иницијативу за почетак преговора ради закључивања колективног уговора.

Трећа сметња је да учесници колективног уговора нису постигли сагласност за закључивање колективног уговора у року од 60 дана од дана започињања преговора.

Четврта сметња је да ако синдикат, у року од 15 дана од дана достављања позива за почетак преговора за закључивање колективног уговора, не прихвати иницијативу послодавца.

Дакле, услови су објективног или субјективног карактера.

За правни однос Општег и посебног колективног уговора према правилнику о раду, може се рећи, а што произилази из Закона о раду, да правилник о раду мора бити у сагласности са општим и посебним колективним уговором.

За правни однос колективног уговора код послодавца према правилнику о раду, може се рећи, према Закону о раду, да су општи акти исте правне снаге, тако да правилник о раду и колективни уговор код послодавца не могу постојати истовремено. Међу њима постоји однос искључивости, тако да правилник о раду престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора код послодавца.

Из реченог произилази, да закључимо, да правилник о раду има привремени, а појединачни колективни уговор трајни карактер. Привременост правилника о раду логична је последица антиномије да су у односу два субјекта, а да правилник, доноси само послодавац. Трајност појединачног колективног уговора, логична је последица двостраности и радног односа и колективног уговора. Осим тога, закон обавезује учеснике колективног уговора да наставе преговоре у доброј воли ако није постигнута сагласност за закључивање колективног уговора у року од 60 дана од дана започињања преговора.

2.2.5. Однос колективног уговора о раду и индивидуалног уговора о раду

Препорука бр. 91 о колективним уговорима уређује однос колективног уговора и индивидуалног уговора о раду, утврђујући принцип да ако (индивидуални) уговор о раду, закључен између послодавца и радника (који су обавезни колективним уговором), садржи одредбе супротне колективном уговору, такве одредбе ће се сматрати за ништавне (непостојеће), осим ако су повољније за радника.

Правни однос колективног уговора према уговору о раду није регулисан Законом о раду. Сматрамо најпре, да Закон о раду није могао да стави у исти правни положај колективни уговор и уговор о раду, јер њихова правна снага не може бити једнака, као и, затим, да уговор о раду мора бити у складу са колективним уговором.

У колективном праву наше земље, однос између колективног и уговора о раду заснива се на правилу веће повољности. При томе треба имати у виду да уговор о раду може дерогирати колективни уговор о раду кроз два аспекта.

Колективни уговор је најзначајнији аутономни извор радног права, правилник о раду и према међународним правним стандардима може бити општи акт, али уговор о раду може бити само појединачни правни акт који закључују радник и послодавац и којим прецизно одређују њихова међусобна права и обавезе.

С обзиром да правила Закона о раду о међусо-

бним односима аката којима се уређује област рада, не одговарају претежној регулативи области рада у државама развијене тржишне привреде, потребно је заузети становиште да, у примени Закона о раду путем закључивања колективног уговора или уговора о раду, сва три акта постоје међусобно повезана и да се узајамно допуњују. Са претпоставком таквог становишта о односу аката којима се уређују права, обавезе и одговорности по основу рада, општи акт послодавца не би био изједначен са колективним уговором, нити његова замена, већ би морао бити друга, после уговора о раду, алтернатива колективном уговору. Овај приступ је у складу **са класичним концептом да се радни односи уређују законом и колективним уговором, а на основу њих уговором о раду.**

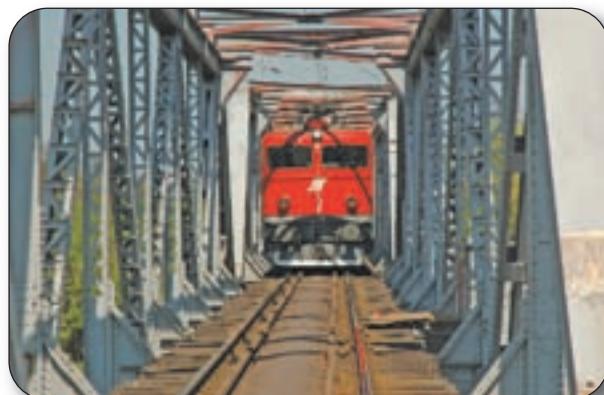
3. Посебно о односу колективног уговора о раду и закон

3.1. Полазна начела

Као полазна начела на којима се темељи колективно преговарање одређујемо: начело трипартизма и начело аутономије волје странака колективног преговарања.

Начело аутономије волја подразумева уступавање одговарајућих односа радног заједништва и колективног уговора.

Однос радног законодавства и колективног уговора обухвата, најпре два важна аспекта и то: први, обавезу преговарања, а не и закључивања колективног уговора, и други, обавезу мирног решавања колективних радних спорова.



Затим, три су међусобно повезана принципа и то: први, равноправност закона и колективног уговора, други, законитост, и трећи, принцип повољности.

Правила за међусобне односе колективног уговора и закона произистичу из међусобно повезаних принципа од општег значаја у радном праву.

Равноправност закона и колективног уговора као полазни принцип једнаког и алтернативног

уређивања радних односа утврђује најпре Устав према коме је колективни уговор по својој правној природи општи акт којим се уређује радни однос, а затим, и основни закон у радноправној области предвиђа колективни уговор као правни акт за уређивање радних односа.

Принцип хијерархије у односу закона и колективних уговора у усклађеном систему и строгој хијерархији правних аката, је такав да су закони хијерархијски старији, да колективни уговори не могу бити у супротности са императивним законским нормама, нити предвиђати права и обавезе испод границе утврђене законом.

Специфичност хијерархије општих правних аката у радном праву огледа се у постојању принципа повољности. То значи да хијерархијски ниже правно правило (одредба) колективног уговора може дерогирати хијерархијски више правно правило (одредбу) закона, под условом да се таква дерогација врши у смислу који је повољнији за запослене, тј. садржи повољније услове рада од услова предвиђених законом на снази. Границе уговорне слободе су постављене установом јавног поретка. При томе, треба имати у виду разлику између релативног (социјалног) и апсолутног јавног поретка. Док се колективним уговором не могу уопште укидати одредбе апсолутног, таква могућност постоји у погледу релативног социјалног јавног поретка.

3.2. Правила за међусобне односе колективног уговора о раду и закона у нашем радном законодавству

3.2.1. Обавеза усаглашености колективног уговора са законом

Колективни уговори морају бити сагласни са Уставом, потврђеним међународним конвенцијама, законима и другим прописима у области радног права. Колективни уговор је, по својој правној природи општи акт, сагласно уставном начелу и мора бити сагласан са законом. Полазећи од одредбе Устава Републике Србије, садржане у члану 195. став 1, која предвиђа да колективни уговори морају бити сагласани закону, одредбу Закона о раду према којој се колективним уговорима уређују права, обавезе и одговорности у складу са законом и другим прописима, не треба тумачити да су други прописи у ствари подзаконски акти државних органа, јер би такав приступ имао озбиљне негативне последице на неке врсте колективних уговора, чак и у погледу акта којим ће се регулисати зарада.

Осим Устава Републике Србије и Закон о раду, такође, утврђује обавезу сагласности колективног уговора са законом.

Закон о раду то чини, најпре у два случаја, и то:

– први, као захтев за усаглашеност на општи начин, одредбом о предмету колективног уговора, исказом да се колективним уговором, у складу



са законом и другим прописом, уређују права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак измена и допуна колективног уговора, међусобни односи учесника у закључивању колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца,

– и други, као обавеза одсуства супротности у прелазној одредби.

Затим, и кроз два симетрична правила и то:

– негативно, забраном утврђивања мањих права или неповољнијих услова рада од права и услова утврђених законом,

– и позитивно, условљеном допуштенешћу, односно могућношћу утврђивања колективног уговора већих права, повољнијих услова рада и других права која нису утврђена законом.

Уобичајено је сагледавање усклађености колективног уговора са законом у двема перспективама:

– прва – колективни уговор је усклађен са законом, **ако не утврђује мања права и неповољније услове рада** од права и услова рада утврђених законом,

– и друга – и колективни уговор је усклађен са законом ако утврђује већа права или повољније услове рада од права и услова утврђених законом, или утврђује она **права која нису утврђена законом**, при чему то утврђивање већих права, повољнијих услова рада и других права условљено искључењем забране изражене исказом „**ако законом није друкчије одређено**“.

3.2.2. Забрана утврђивања мањих права и неповољнијих услова рада

Један од могућих односа закона и колективног уговора, са гледишта усаглашености колективног уговора са законом у погледу обима и квалитета права и услова рада који се могу уредити колективним уговором, је забрана да се колективним уговором утврде мања права или неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом.

Ово једино ограничење садржине колективног уговора, произилази из закона и наглашава позитивну аутономију колективних уговора.

Забрана утврђивања колективним уговором мањих права и неповољнијих услова рада од права и услова рада у закону је као опште правило изричита, али то није увек случај са конкретном правном нормом. По правилу, забрана је садржана у свом општем одређењу, у оним случајевима када закон изричito прописује забрану. Међутим, утврђивање забране у конкретном случају фактичко је питање и ствар тумачења одговарајуће законске одредбе и конкретне процене њене повреде у овом смислу одговарајућом одредбом колективног уговора и забрана најчешће није спорна.

Забрана утврђивања колективним уговором мањих права и неповољних услова рада од права

и услова рада који су утврђени законом јесте изричита и апсолутна, а њена последица је ништавност одредбе којом је прекршена, с применом одговарајуће одредбе закона и других прописа.



3.2.3. Утврђивање већих права и повољнијих услова рада

Други могући односи колективног уговора о раду и закона, поред забране утврђивања мањих права и неповољнијих услова рада од законом утврђених, са гледишта усаглашености, обима и квалитета права и услова рада који се могу уредити колективним уговором, је да се колективним уговором, могу утврдити и већа права или повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом. Реализација ове могућности којом колективни уговор о раду објективно може бити супротан закону, је условна.

Дакле, могућност утврђивања колективним уговором о раду већих права и повољнијих услова рада, али и других права која нису утврђена законом, је условљена законском изреком: „**ако законом није друкчије одређено**“.

Да ли изричita законска забрана изражена исказом „ако законом није друкчије одређено“ искључује могућност утврђивања већих права, повољнијих услова рада и других права која нису утврђена законом?

Код одговора на ово питање треба имати у виду сам домен забране, и начин изражавања забране у конкретном случају.

Одговор на ово питање у суштини одређује границе уговорне слободе у уређивању права и услова рада колективним уговором.

Када је реч о домену забране, можемо констатовати, најпре, да забрана изражена исказом „ако законом није друкчије одређено“, садржи претпоставку допуштености, као и да само противљење закона обара претпоставку допуштености утврђивања већих права, повољнијих услова рада и других права.

Када, пак, говоримо о начину изражавања забране у конкретном случају, можемо се определити да је забрана изричита, а не и подразумевајућа.

Ако на такав начин поставимо тачке везивања колективног уговора о раду и закона и на том питању поставимо могућу садржину колективног уговора једино је прихватљиво тумачење законског услова „... ако законом није друкчије одређено“ према коме је законом друкчије одређено само када је законом изричito утврђена забрана да се одређено право утврди у већем обиму или квалитету, односно да се утврде повољнији услови рада.

Али, овде мора бити постављена јасна, гранична линија између оних односа и питања који се по природи ствари могу регулисати колективним уговором, и оних, код којих то није могуће чинити, јер се ради о јавном поретку који се карактерише императивним нормама.

Закон о раду говори изричito о могућности утврђивања колективним уговором већих права и повољнијих услова рада од права и услова рада утврђених законом, ако законом није друкчије одређено, али таква могућност постоји и по основу законом одређене садржине колективног уговора, уз услов да је задовољен захтев усклађености са законом. Формулацију „супротно закону“, треба разумети да се не може уговорити одредба чија би примена искључила или могла искључити примену законске одредбе.

3.2.4. Уређивање других права

Усклађеност колективног уговора о раду са законом садржана је и, у једној условљеној допуштености, као могућност утврђивања колективног уговора и других права која нису утврђена законом. Колективни уговор може садржати и решења за одређена питања и односе који нису предмет законског уређивања, под условом да то уређивање није у супротности са законом.

Могућност утврђивања колективним уговором о раду других права која нису утврђена законом има ослонца у Закону о раду који допушта ову могућност под условом да законом није друкчије одређено.

4. Закључак

У упоредном колективном радном праву у највећем броју савремених држава развијене тржишне привреде, колективни уговори о раду се јављају првенствено као извори условно пуног аутономног права. У том смислу одређујемо и колективни уговор о раду код нас.

Садржину колективног уговора треба посматрати, првенствено, кроз призму односа колективног уговора о раду и закона, као уређивање односа и питања поводом појединих радноправних института.

Закон је основни извор радног права, најчешће

доминантан у односу на колективни уговор о раду, у упоредном и у нашем праву, и питање садржаја колективног уговора је, у начелу, дефинисано законом, као полазна основа за даље побољшање радноправног положаја запослених уређивањем одређених питања и односа колективним уговором.

Нарочито је значајна анализа Закона о раду у погледу питања и односа који могу бити предмет и садржина колективног уговора о раду.

Однос колективног уговора о раду и закона уређен је, на општи начин, одредбом о предмету колективног уговора, тако да се колективним уговором, у складу са законом и другим прописом, поред уређивања права, обавезе и одговорности из радног односа, уређује и поступак закључивања колективног уговора, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Законом о раду утврђено је код многих института радних односа да се поједина права, обавезе и одговорности могу примењивати у обиму, висини и на начин утврђен колективним уговором.

У основним одредбама омогућено је, према члану 7. Закона о раду, да се колективним уговором могу утврдити већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.



Полазећи од наведеног односа закона и колективног уговора и основних права која су утврђена законом, треба указати на специфична питања и односе који се могу уредити колективним уговором.

Питања која су Законом о раду експлицитно делегирана упућујућим одредбама, најпре, колективном уговору, затим, општем акту, односно колективном уговору и правилнику о раду или на крају, уговору о раду су основна питања која могу бити предмет и садржина колективног уговора.



JCO СТП

ИСПЛАТИТИ НАКНАДУ ЗА ПРЕВОЗ

Одбор JCO СТП, расправљао о реструктуирању предузећа према најновијој организационој шеми и исплати надокнаде за превоз запослених

На седници Одбора JCO СТП, одржаној дана 24. априла у Београду, о актуелној ситуацији у предузећу и Синдикату железничара Србије присутне су детаљно известили Драган Ранђеловић и Мирко Лазић.

Највише интересовања присутни на седници су показали за питања о наставку реструктуирања предузећа, односно дешавања у вези са новом организацијом предузећа, као и о исплати накнаде трошкова за превоз запослених за одлазак и повратак на рад.



Одговарајући на постављена питања чланова Одбора: Дејана Ђорђијовић, Животе Тодоровић, Горана Миловац, Славише Крстић и других, Драган Ранђеловић и Мирко Лазић су истакли да се оснивачки акти припремају, а да је за 3. мај, заказана седница Централне радне групе за израду Предлога Оснивачких аката за четири друштва на којој ће се разматрати предлози одлука о:

- Оснивању Друштва за обављање делатности управљања јавном железничком инфраструктуром,
- Оснивању Друштва за обављање делатности јавног превоза путника у железничком саобраћају и одржавање железничких возних средстава у тој врсти превоза,
- Оснивању Друштва за обављање делатности јавног превоза робе у железничком саобраћају и одржавање железничких возних средстава у тој врсти превоза,

- Оснивању Друштва за обављање делатности управљања некретнинама и обавезама Друштва „Железнице Србије“ АД,

- Организовању АД „Железнице Србије“ ради усклађивања са законом која представља оснивачки акт и Предлога Статута АД „Железнице Србије“.

Везано за преговоре о цени радног сата за други квартал 2012. године, појашњено је да још није добијен позив за преговоре и да се „наводно чекају импути из Владе Републике Србије“. Невзванично, очекује се повећање од 3,5 до 4,5 одсто цене радног сата, а коначну реч, колика ће бити

цена радног сата за други квартал 2012. године, донеће преговори репрезентативних синдиката и пословодства АД „Железнице Србије“.

Одговарајући на питања и нејасноће, које је проузроковао Допис бр. 33112/119 од 23.02.2012. године, али и о раду Комисије за израду „Упутства о накнади трошкова превоза запослених“, у чијем раду испред СЖС учествује Јасминко Пијетловић, формиране по налогу генералног директора, појашњење и информације, присутнима су дали Пијетловић и Станислава Недељковић, такође члан комисије.

Став СЖС и Одбора JCO СТП је, да се под хитно разреше нејасноће везане за превоз запослених, а да се превоз исплаћује у складу са чланом 80 Колективног Уговора, као и Одредбама Закона о раду.

Чланови Одбора информисани су о активностима СЖС, о организацији Тематске конференције синдиката југоисточне Европе, Академији СЖС – поводом прославе 20. годишњице синдиката, као и организацији железничке славе „Свети Цар Константин и Царица Јелена“.

Предлог Одбора JCO СТП је, да се поводом



свечане Академије СЖС на прославу јубилеја поводу Новица Мирковић и Милорад Поповић, бивши истакнути чланови СТП, а данас пензионери.

Мирјана Пантић, председник Комисије за рекреацију, информисала је чланове Одбора о активностима и предлозима Комисије за рекреацију за 2012. годину.

Момчило Милојевић је поднео извештај о спроведеним изборима у подружници Неге кола Београд.

На крају седнице Одбора JCO СТП договорено је да се инсистира и на све начине у преговорима са Пословодством изнађе могућност за обезбеђивање средстава за лечење запослених, као и за организацију тематских конференција у 2012. години.

Снежана Јоксимовић

JCO ЗОВС

КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРОМ, ПОРЕМЕЋЕН СИСТЕМ ВРЕДНОСТИ

Сектор ЗОВС је препознат као засебна целина у превозу путника и превозу робе. Део запослених из ЗОВС – а би требало да припадне механизованом одржавању у инфраструктури. Синдикати су мишљења да се у ниједном случају, запослени, који остварују право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада, не смеју ставити у неповољан положај

Pедовна седница JCO ЗОВС одржана је 10. априла у депоу ЗОВС у Макишу. Седници су присуствовали заменик директора Сектора Борис Спасојевић, шеф Секције ЗОВС Београд Новица Момчиловић, а испред председништва СЖС, заменик председника СЖС Јасминко Пијетловић.

На почетку седнице председник синдикалне организације ЗОВС Макиши, Раде Ђорђевић, поздравио је колеге и пожелео им добродошлицу.

О актуелној ситуацији у СЖС и АД „Железнице Србије“ са становишта председништва СЖС, члановима Одбора, говорио је заменик председника СЖС.

Пијетловић је рекао, да су подгрупе завршиле предлоге оснивачких аката, за четири друштва и они су упућени у даљу процедуру на усвајање. Сектор ЗОВС је препознат као засебна целина у превозу путника и превозу робе. Део запослених из ЗОВС – а би требало да припадне механизованом одржавању у инфраструктури. Према његовим речима, рад на изради нове систематизације, према стварним потребама, интезивираће се у мају и јуну, уз максимално уважавање постојеће структуре запослених, а за дефицитерна занимања, заинтересованима ће бити омогућена пре-квалификација и стручно оспособљавање.



У вези са исплатом надокнаде трошкова превоза на рад и са рада, Пијетловић је нагласио да је решењем генералног директора именована Комисија за израду „Упутства о превозу на рад и са рада за запослене у АД „Железнице Србије“.



Представници репрезентативних синдиката су заступали мишљење да се у ниједном случају запослени, који остварују право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада, не смеју ставити у неповољан положај, да се што је могуће више уштеди на трошковима предузећа по овом основу, као и да се избегну злоупотребе овог права.

Посебан акценат, у предлозима чланова комисије, углавном је стављен на трошковима запослених који раде у турнусу. Представници сва четири Синдиката у потпуности су подржли настојања послодавца да се рационализују и смање трошкови надокнаде превоза запосленима за долазак и одлазак са рада, али у складу са чланом 118. Закона о раду и чланом 80. КУ за ЈП „Железнице Србије“. Чланови комисије су сагласни да у циљу смањења трошкова превоза треба прихватити могућност премештаја запосленог на послове ближе месту становања, рекао је Пијетловић.



У вези са пријемом радника, заменик председника СЈС је казао, да је у сарадњи са Националном службом за запошљавање, Сектор за људске ресурсе одобрио пријем осам радника за стручно оспособљавање до полагања стручног испита.

У дискусији чланова Одбора ЗОВС, указано је да је важећи колективни уговор врло неповољан за запослене у ЗОВС – у а да је то једини Сектор

JCO УП ЗС

О ВОЛОНТИРАЊУ И РЕКРЕАЦИЈИ

Плакати, бајковита обећања, обмане волонтирања, остаје само... плакати

Представници JCO УП ЗС на седници која је одржана 18. априла, текуће године, добили су од председника Радомира Радусина, информацију о реализацији програма стручне праксе потребних занимања у АД „Железнице Србије“.



Евидентна је чињеница да је број од (око) 800 потребних волонтера различитих профиле занимања сведен на само 14 (у Београду) и 6 (ван Београда) тј. укупно 20 особа и који су већ и запослени.

Да ли је добро да се подсетимо на прву саморекламирану бројку (свима нама познатог)

у коме ни једно занимање нема статус „извршног особља“, па изгледа да ни у СЈС нема јединственог става, нити заинтересованости да се у том погледу било шта промени. Према постојећем КУ, систем вредности је толико поремећен, да је омогућено да додатак поједињих радних места буде већи од основне зараде.

Поједини чланови Одбора су мишљења, да је логичније, да би пре израде систематизације, требало урадити Прилог један и Колективни уговор.

Такође, мишљење је, чланова Одбора на крају дискусија, да држава није заинтересована за железницу, јер са оваквим пругама и возним средствима, старим тридесет – четрдесет година, а са готово никаквим улагањима за оспособљавање, нисмо спремни за слободно тржиште, па због тога процес реструктуирања и иде траљаво.

Драган Божић

синдиката о 2.000 волонтера!!! Представници тог синдиката хвалили су се и лепили плакате чије остатке још можемо да видимо по зидовима ходника и лифтovима да ће они својим способностима то да одраде.

А ја питам: „Драге моје колеге чланови тог синдиката (добро знате на који мислим) шта мислите да урадите сада? Тражити нечију одговорност? Остати са њима до следеће обмане?“

Седница је настављена подношењем извештаја Бранислава Петровића представника Комисије за рекреативни одмор радника, спортске активности и друштвени стандард. Комисија је прикупила понуде за коришћење капацитета на мору, бањама и осталим континенталним дестинацијама. Такође је и обишла све објекте који су предмет понуде и дала предлог за објекте у којима ће да се у односу на расположива средства организује рекреација. Комисија је дала шест предлога: две дестинације на мору, две на језерима и две у бањама. Основни приговор на предлог Комисије представника JCO УП – ЗС односио се на уситњену понуду, а посебна примедба је дата на предлог да се ангажује „Таластурс“ из Бара. Изнето је да то угоститељско – туристичко предузеће својим дугогодишњим непрофесионалним односом треба елиминисати из понуде.

Даљи ток седнице је настављен избором представника овог JCO у РО СЈС. Изабрана је Снежана Бајић председник СО УП ЗС Ниш.

Ј. Милинковић

СИНДИКАТИ ЗАПОСЛЕНИХ У СЕКТОРУ ЗА ТКП

НА ИСТОМ ЗАДАТКУ

„Незванична верзија“ нове организационе шеме АД „Железнице Србије“, која се када је Сектор за ТКП у питању, разликује од већ раније предвиђене шеме, била је повод да се 20. априла, одржи заједничка седница представника синдиката запослених који егзистирају у оквиру Сектора за ТКП.



Седници су присуствовала председништва JCO ТКС СЖС, Синдиката ЖТП Независност и Синдиката извршних служби Српских Железница.

На седници је вођена расправа по питању најновије организационе шеме предузећа према којој се неко намерно или не намерно игра са местом, улогом и значају прегледача кола.

После аргументованих дискусија, сва три представништва заузела су заједнички став.



Упућен је допис надлежним у предузећу у којем се тражи хитан састанак на којем ће поред представника синдиката учествовати и представници пословодства и Сектора за ТКП у циљу превазилажења актуелног проблема.



Сва три председништва донела су одлуку, да ће у циљу заштите интереса прегледача кола, прибећи свим методама, у складу са статутарним овлашћењима и одлукама свог чланства и на тај начин штитити интересе прегледача кола.

Владимир Радојевић



СЕКЦИЈА ЖЕНА СЖС

У ЧАСТ НАЈРАДОСНИЈЕГ ПРАЗНИКА

НАСТАВАК ТРАДИЦИЈЕ – ХУМАНОСТ НА ДЕЛУ

Вишегодишња традиционалана хуманитарна акција, поводом ускршњих празника, Секције жена СЖС у склопу које је организовано и такмичење „Нај јаје“, ове године одржано је 6. априла у Зрењанину

II омаћин овогодишње хуманитарне акције и такмичења „Нај јаје“ била је СО Вуче возова Зрењанин.

У Организационом одбору поред Мариоре Максимовић из Вуче возова и Ружице Левајић из УП ЗС били су Светислав Карапанцић, шеф Секције за ВВ Зрењанин и шеф Секције за инфраструктуру чвора Зрењанин Милана Бошан, који су дали велики допринос овој акцији.

Такође, не треба занемарити и допринос секција жена ЗОВС и СП, као и подршку колегиница из других организационих целина.



Поклони у виду одеће, обуће, слаткиша, играчака и других потрепштина, донирани су Црвеном крсту из Зрењанина.

Око сто учесница, ове хуманитарне акције, офорбало је и маштовито украсило више од три стотине јаја. Жирију на челу са председником СЖС, Мирком Лазићем, било је тешко одлучити се, јер је избор био велики.

Прву награду по одлуци жирија, понела је Смиљка Хорњак, која је јаје украсила сламом. Друго место припало је Зорици Миладиновић, која је на јајету осликала Белог Анђела, док је треће место припало прошлогодишњој победници Радмили Симић.



Ово је шеста акција по реду, коју наше колегинице са великим успехом организују.

Поред ове акције, традиционална је и акција која се организује уочи новогодишњих празника, а прикупљена помоћ је намењена деци без родитеља и деци ометеној у развоју.

Пред ових акција Секција жена СЖС организује и путовања поводом осмомартовских празника. Активност Секције жена, многима може послужити као пример, како треба радити.

Гостопримство, пре свих колегиница и колега из зрењанинског чвора, остаће у лепој успомени свим учесницима ове хуманитарно – такмичарске акције.

Владимир Радојевић



СЕКЦИЈА МЛАДИХ ЈСО СТП

ПОЛОЖЕН ВЕНАЦ НА СПОМЕНИК НЕВИНИМ ЖРТВАМА

Од бомбардовања воза у Грделичкој клисури, 12. априла, навршило се 13 година (1999. године)

Тачан број погинулих никада се није сазнао и остаће тајна. Поред путника воза, у бомбардовању су погинуле и наше колеге, који су били пратиоци воза број 393.

Секција младих ЈСО СТП и ове године је положила венац на споменик невиним жртвама и потрудила се да овај гнусни злочин не буде заборављен.

Након полагања венаца, одржан је састанак у станици Лесковац.

Председник Секције младих ЈСО СТП, Љуба

Ристић, упознао је присутне са дешавањима између две седнице и изнео план активности до краја шестог месеца.

У наредном периоду, планиран је заједнички састанак са Секцијом жена ЈСО СТП у Пожаревцу.

У периоду, јул и август, састанци се неће заузимати, због коришћења годишњих одмора.

Обзиром деје у припреми прослава 20 година постојања СЖС и обележавање славе СЖС, па чланове секције, до краја јуна очекује доста обавеза.

Снежана Солдо

ВРЕМЕ САДАШЊЕ

ДА НАМ ЖИВИ, ЖИВИ РАД!

Зашто се слави 1. мај? Зашто се иде на уранак? Празник роштиља? Празник рада, празнован нерадом?

Грилика за одмор, излет, иће и пиће, Међународни празник рада. Овај празник је доживео свој врхунац у доба комунизма, када је нашироко и навелико слављен у некадашњој СФРЈ, можда као пандан Ускрсу, а са свакако више идеолошке позадине која је данас мало коме од нас повод за традиционална славља у природи.

Први мај се славио и пре борбе за радничка права. У старом Риму су на тај дан одржаване свечаности у част Флоре, богиње цвећа. А у средњем веку у Европи су се организовале процесије на којима су се носиле зелене гранчице и венци, бирани су краљ и краљица месеца маја итд. Овакве прославе су заостатак некадашњих ритуала посвећених плодној жетви и увећању стада стоке.

Празник који још називају и Дан рада, обележава се у више од 150 земаља света и вуче корене (парадоксално?) из САД-а.

На овај дан, 1. мај 1886. године одиграо се крвави



синдикални протест у Чикагу, када је 40.000 радника ступило у штрајк, захтевајући боље услове рада, изражене у пароли „три осмице“ – по осам сати рада, одмора и културног уздизања. Тек после II светског рата, постаје национални празник и у тадашњој Југославији, иако је у већини европских земаља постао званичан државни празник још 1889. године (Први конгрес 2. Интернационале). Суштина која је изнедрена догађајем у Америци, требало би да је материјализована у дану када радничка класа манифестије јединство својих захтева и своју класну солидарност.

Занимљиво је да се Дан рада у Америци, захваљујући нежељеним конотацијама везивања уз комунизам, почeo славити првог понедељка у септембру.

Идеолошки, овакав дан чини се да сасвим и паше уз црвене војне параде, далеко више него уз неискорењиви западњачки капитализам.



У нашој Србији данас, Први мај је преживео сецирање СФРЈ – е и остао вољени празник (уз додуше мање помпе), на који се традиционално урани да се заузме место на ливади. Медији свесрдно обавештавају о саобраћајним гужвама, погодним излетиштима, пакет аранжманима и временским приликама, аминујући помирљивост над „транзиторним периодом“, док људи хрле на ливаде (а они мало срећнији у европске метрополе) у бекство од реалности, која ће уосталом бити ту и кад ћумур изгори.

Ни помисли о неједнакости и неправди друштва, радничким правима, конструктивним демонстрацијама, идеолошкој позадини свог тог једења и пијења.

То је резервисано за све друге дане у години, судећи по (навикили – смо – на – то) штрајковима и протестима.

И то је ваљда у духу трпљивости народа.

Можда је некада за млади српски пролетеријат, када Први мај још није био државни празник, овај дан имао више смисла.

Па, с обзиром да „рад“, као појам, више није „ин“, чуди ме да је уопште 1. мај опстао, као празник (поготову што је, је ли, „југокомунистички“). Заправо, празник је чак претешка реч, будући да се све своди на нерадни дан (осим кад падне на викенд), роштиљање и поделе мало пасуља гладном народу.

Они сретници који имају посао, углавном раде поваздан и немају више ни волье ни времена за протест.

Ко би онда протестовао? Пензионери? Студенти, који углавном време проводе по кафићима, а „нема се“ (времена тражити посао)?

Можда (зnam) генерализујем, али општа слика је таква – равнодушност.

П.С. Углавном... углавном ништа. Идемо на ћевапе и пиво, држећи палчеве себи и својим пријатељима да (и) следећи 1. мај дочекамо – запослени !!!

ВЕРА АРСЕНИЈЕВИЋ

ВРЕМЕ САДАШЊЕ

ПРАЗНИК РАДА, ПРОСЛАВИЛИ СМО – НЕРАДНО

Први мај, празник рада прославили смо као и ранијих година – нерадно.

За ту привилегију, изборили су се амерички радници у Чикагу низом протеста на почетку маја давне 1886. године. У обрачуна са полицијом, погинуло је више учесника протеста, захтевајући осмочасовно радно време.

Тек је, на Првом Конгресу друге Интернационале, 1889. године одлучено: „Први мај је заједнички празник свих земаља, на којима радничка класа треба да манифестије јединство својих захтева и своју класну солидарност“.

У Србији се први мај слави од 1893. године, када је празник рада обележен протестима у Београду. Као и у већини земаља света, први мај је и код нас проглашен државним празником.

за запошљавање, а незваничан је да је скоро милион незапослених), протекло је на више начина и у сенци митинговања и припремама за политичке изборе, од штрајка нездадовољних и обесправљених радника (пар дана пре и за време празника), до полагања венаца на споменике заслужних бораца за радничка права, овековечено ТВ камерама и покојим излетом у оближњи парк или шумицу, хвала Богу на лепом времену.

Живимо живот у коме је нормално изгубити посао, лако постати бескућник, радити без плате и плаћених пореза и доприноса, са радним временом дужим од 8 сати, а пензији се мало ко нада.



Начин прославе варирао је у зависности од идеологије друштвеног (државног) уређења и материјалног статуса радничке класе.

Од скромних излазака у природу, на такозване уранке, до радничких парада и манифестација, на којима су представљане „тековине радничке класе“ извожењем механизације и држања пригодних говора високих функционера. Од доделе одликовања, плакета и значака за службним радницима, стигло се до спајања нерадних дана, са преосталим данима у „радној недељи“ и путовања у иностранство.

Обележавање празника рада у Србији 2012. године, са око 760.000 незапослених радника, (што је званичан податак националне службе

Према најновијим подацима, више од трећине грађана, животари са примањима мањим од просечне зараде у републици. За већину власника предузећа, синдикат је непријатна одредница, непријатељска организација, са сумњивим намерама организована да подрива њихову империју, а договор о међусобним обавезама и правима, у виду колективних уговора, немогућа је мисија.

И тако се ето, вратисмо на почетак текста, у давну 1886. годину, јер због свега наведеног се и десио Први Мај.

Биљана Кикић



ТКС У НОВОЈ ОРГАНИЗАЦИЈИ

СТРУКА ПРЕ СВЕГА

Уважавање стручности, места, улоге и значаја прегледача кола, основни предуслов за уредан сигуран и пре свега безбедан железнички саобраћај



Пише: Владимир Радојевић

Већ дуже време актуелна је нова организациона шема предузећа АД „Железнице Србије“.



Радило се пуном паром, формирана је централна радна група и четири подгрупе, у којима су поред представника предузећа, министарства за инфраструктуру, укључени и представници репрезентативних синдиката.

Коцкице су сложене, све је договорено и написано. Остало је само да се урађено разради и угледа светлост дана. Међутим, стицајем непланираних околности, првобитно планирани рок, пролонгиран је за крај марта, да би како сада ствари стоје, нова организација требало да заживи тек од јула месеца текуће године.

Да би нова организација профункционисала, неопходно је било донети више одлука и урадити низ подзаконских докумената. Пре свега, дugo очекивани Закон о железници и оно што је најбитније, донети план пословања.

Без ових елемената немогуће је да нова организација заживи.

Запослени су, са великом пажњом пратили све активности по овим питањима, са жељом и у уверењу да ће нова организација донети болјитак железници и железнничарима.

Једном договорено, усаглашено и потписано требало је поштовати.

Али, „не лези враже“. Преко ноћи, појављује се „нова организациона шема“, наравно „незванична“, која се знатно разликује од већ усаглашене. Сектор за ТКП се у њој појављује у Инфраструктури, друштву за превоз робе и друштву за превоз путника?!

Са овом променом „нико из менаџмента пре-

дузећа није упознат“, али ни министарства, па ни синдикати!

Све ово изазвало је збуњеност међу запосленима у Сектору за ТКП. У циљу заштите својих интереса, организовани су састанци представника свих синдиката запослених у Сектору. Основни и једини циљ ових активности јесте, поштовање првобитно предложене организационе шеме, верификоване од стране представника пословодства, Владе и синдиката, а која је била предмет разраде на радним подгрупама.

Нажалост, понавља се стара прича. Прегледачи кола су увек први на удару, па отуда логично питање једног од синдикалних активиста: „Коме то сметају прегледачи кола?“

Од формирања Сектора за ТКП, „успутне“ организационе промене и „усаглашавања“ организационих целина „качиле су“ углавном Сектор за ТКП. У међувремену су, сви запослени у Сектору, прегледачи кола и бравари, много тога урадили на побољшању услова рада. Урђене су и адаптиране просторије у скоро свим ОЦ и ОЈ. Један од битнијих проблема, недовољан број извршилаца, делимично је ублажен преквалификацијом бравара у звање прегледача кола.

Међутим, неко константно, намерно, или изњему (њима) познатих разлога, занемарују место и улогу прегледача кола!?



Тако је било и приликом доношења актуелног (отказаног) колективног уговора, када су прегледачи кола, у односу на поједина занимања везана за железнички саобраћај, занемарени по питању накнада зарада.

Актери или актер „незваничне организационе шеме“, занемарује једну битну чињеницу, да струка



мора бити на првом месту и изнад свега. Струка је струка, а она не трпи различита тумачења и ставове, једном речију, струка нема алтернативу.

Прегледачи кола своје послове обављају на отвореном, потпуно су самостални у доношењу одлука. Самим тим и одговорност је велика, јер својим потписом у путном листу потврђују да је композиција воза прописно састављена и да су испуњени сви неопходни технички услови, да воз сигурно и безбедно стигне до одредишта.

Не сме се заборавити, још једна веома битна чињеница! Радно време прегледача кола не завршава предајом службе и одласком кући! Напротив, одговорност за учињено траје, до тренутка приспећа возова које су отпремили, до крајње станице.

Последице занемаривања стручности и знања прегледача кола, као и улоге бравара, директно се одражавају на материјално – финансиско пословање железнице, губитке у кол данима и задржавању страних кола на нашим пругама.

Од осамостаљивања Сектора за ТКП, у оквиру Дирекције за инфраструктуру, задржавање по страних кола у обрта на нашим пругама, смањено је са 5 на 2,5 дана!

Једино логично решење јесте, да прегледна служба мора бити дефинисана као јединствена целина у Инфраструктури, како је то предвиђено у верификованој, званичној, верзији организације предузећа.

Можда неко мисли да струка, редовитост, уредност и безбедност железничког саобраћаја нису битни, али то свакако није разлог да се поиграва организацијом железнице.

ПЕРИОДИЧНИ ИСПИТИ

Како што наслов каже, периодично нас периодични испити изненаде. Обично у животу прича има две стране, па тако и ова

Пише: Звонимир Мишић

Лутимо се што нас малтретирају да под старе дане узимамо књиге у руке, да попут окорелог кампањца, ноћ пред испит бубамо градиво. С друге стране придајемо себи неку важност, јер „нисмо ми хирурзи да нешто морамо да се усавршавамо“, стављајући акцент на „хирурзи“, а не на усавршавање.

Месецима слушам причу о томе, каква ће питања бити, да ли ће се одговарати усмено или писмено, има ли неко некога да набави „оригинал“ питања, а не она од прошле године или она безвезе, која се обрађују на школовању. Све ми то личи на лошу предизборну кампању. Поред свих свакодневних животних проблема, ми се као добар керић играмо баченом коском.

Па наравно, да ако 364 дана у години знамо свој посао и да сада, 365 – ог дана, неће на површину испливати наше незнაње. Ако стварно не знамо да радимо, крив је неко други, онај ко је задужен да врши контролу, онај ко је задужен да нас подучава. То је оно за шта би требали да се „боримо“, да уочене грешке буду пример за обуку, да прописи, правила и упутства напокон буду усаглашени са стварним стањем, а не да реструктуирање буде нека нова игра, а правила и даље „социјалистичка“.

Ни овај круг испита неће бити другачији. Поново ће се десити да максималан број бодова освоји неко за кога сви тврдимо да је неспособан

и непоуздан за посао, а да је „пао“ онај ко има завидно искуство и важи за мајстора свог посла.



Једни ће истицати предности полагања путем тестова, док ће други прижељкивати усмени облик, јер тако члан комисије може додатним питањима да те извуче. С друге стране на тесту могу да ти се заломе питања која немају везе са твојим стварним послом, а у случају усменог – можда ме члан комисије мрзи па ће да ме неким питањима „покопа“?

Такође, можда би требало објаснити неким руководиоцима, да не требају са осветничким изразом на лицу, да наводе број или чак имена оних који нису положили, већ да се залажу за



то, да с поносом истичу чињеницу, да су у њиховој организационој јединици сви положили.

Немојте ме криво схватити, не залажем се за пуко пропуштање на полагању, већ за темељну и готово свакодневну припрему за овај „судњи дан“. Да то не буде баук, већ један уобичајен радни дан, одлазак на посао, да се обави још један радни задатак.

ШАХ КЛУБА „15 АПРИЛ“ БЕОГРАД

ПРИПРЕМА ЗА ОБЕЛЕЖАВАЊЕ ЈУБИЛЕЈА

Првенство шах клуба „15 април“ Београд одржано је 30. априла. Ово је тридесет девети пут, да се међусобно такмиче и тако обележе дан клуба.

Шах клуб „15 април“ је основан 15 априла 1973. године. Ту су поникли многи велики играчи, неки су стасали у мајсторе, али најлепше је што је остало је велико другарство.

Ове године за такмичење било је пријављено 10 такмичара.

Најбољи је био Милан Вујовић са 8,5 поена,

Овако ми све то личи на још један покушај скретања пажње са правих проблема. Неко ће ми пребачити да и од тога, да ли ћемо положити или не, зависи радно место, односно плата.

Наравно да зависи и наравно да увек неко не положи, што не мора бити подстицај да се испити укину. Само их можда треба прилагодити, осавременити.

друго место заузео је Горан Елез са 7 поена, док је треће место освојио Сретен Петровић са 6 поена.

Договорено је да се следећа година обележи пригодном прославом, у част 40 година од оснивања овог веома успешног шах клуба.

Након завршеног такмичења, уследило је дружење са закуском, коју су учесници сами финансирали.

Снежана Солдо

ЈОРГОВАНИ ИЗ „ДОЛИНЕ ЈОРГОВАНА“

Колеге су се потрудиле да себи, путницима и случајним пролазницима улепшају радну околину. Зелена површина на ОЈ ТКП Краљево, најлепши је део станичног платоа.



Најлепша љубавна прича средњевековне Србије и околине Краљева, о Краљу Урошу и француској принцези Јелени Анжујској и непрегледним обронцима Столова, засађеним плавим и белим

јоргованима у њену част долином Ибра, око зидина утврђена Маглча, пренета је и на плато железничке станице Краљево.



Ових пролећних дана, замирисали су плави и бели јорговани и процветали украсни жбунови, па је прилика да у овим неизвесним данима, колеге направе фотографије за сећања и фото албуме!

ИЗ ЖЕЛЕЗНИЧКЕ ИСТОРИЈЕ ИСТОРИЈАТ 1. МАЈА

Припрема: Владимира Радојевић

- ◆ Федерација трговачких организација и раднички синдикат су 1884. године донели резолуцију о осмочасовном радном времену која је требало да ступи на снагу 1. маја 1886. године.
- ◆ Празник рада 1. мај признат је у целом свету, осим у САД, Канади и Јужној Африци.
- ◆ САД су 1. мај, уместо Празника рада, прогласиле за Дан закона.
- ◆ На првом конгресу Друге интернационале у Паризу 1889. године, одлучено је да се сваке године, почев од 1. маја 1890. године, спроводе масовне демонстрације и штрајкови за заштиту радничких интереса. На тај дан, 1. мај је утемељен као међународни празник рада.
- ◆ Прва првомајска прослава у Србији одржана је 1893. године, у београдској кафани „Радничка касина“ у Македонској улици.
- ◆ Творац идеје о осмочасовном радном времену био је Дени Вера, писац из прве половине 17. века, у чијем је пројекту дан подељен на три једнака дела: први је намењен раду, други забави, а трећи одмору.
- ◆ Заоштравање социјалних супротности у капитализму и пораст свести радничке класе, довели су до стварања Међународног удружења радника, односно Прве интернационале, 1864. године у Лондону.

ЧЕФОРИЗМИ

ЧЕДОМИР Ј. МИТИЋ



- * Од како смо престали да комуницирамо – много се боље разумемо.
- * На говор мржње ставили су тачку. Сада се само јавно олајавају.
- * И у несрећној земљи човек има право да буде срећан.
- * Такви смо ми: теорија нам је одлична, али у пракси увек забрљамо.
- * Што рече песник: година имамо све више, а пријатеља све мање.
- * Нисмо ми од јуче – ми само тако изгледамо.
- * Власт је много учинила за свој народ. Могла је и више – али није сигурна да ли би то народ издржао.
- * Живот вам је као и путовање возом. Неко се тек пење, а неко је принуђен да сиђе.
- * То смо ми: имамо образовање, само нам недостаје васпитање.
- * Избори су као и пецање, никад не знаш кога ћеш и шта да извучеш.
- * Могли би ми и боље да живимо - ако би нам то неко омогућио.
- * Слободан човек размишља слободно, онако како хоће, а једе ако има шта.
- * Обично срећа дође на крају, а можда и не дође.
- * Бити или испребијати, вечна је дилема силеџија.
- * Све смо јасно видели, био је мркли мрак – прст пред оком се није видео.
- * Ми смо јединствени у свету. Код нас има што и у свету нема.
- * Наш човек је врло надарен. Кад покуша да реши неки проблем, он понесе нешто на дар.



**ПРЕГЛЕД РЕГИСТРОВАНИХ СИНДИКАТА У ЈП „ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ“
СА БРОЈЕМ ЧЛНОВА ЗАПОСЛЕНИХ У ПРЕДУЗЕЋУ ЗА МАРТ 2012. године**

РЕД. БРОЈ	НАЗИВ СИНДИКАТА	ИДЕНТИФИКАТОР	БРОЈ ЧЛНОВА
1	СИНДИКАТ ЖЕЛЕЗНИЧАРА СРБИЈЕ	1,5,6,7, А, К	5928
2	СИНДИКАТ ИЗВРШНИХ СЛУЖБИ СРПСКИХ ЖЕЛЕЗНИЦА	Л	2735
3	СИНДИКАТ РАДНИКА ЖЕЛЕЗНИЧКЕ ИНФРАСТРУКТУРЕ СРБИЈЕ	9, Д, М	2645
4	НЕЗАВИСНИ СИНДИКАТ ЖЕЛЕЗНИЧАРА СРБИЈЕ	4	1851
5	НЕЗАВИСНИ СИНДИКАТ МАШИНОВОЂА	2	1614
6	СИНДИКАТ ИНВАЛИДА РАДА ЖЕЛЕЗНИЧАРЕ СРБИЈЕ	3	40
7	СИНДИКАТ ОПЕРАТИВНЕ СЛУЖБЕ БЕОГРАД	8	66
8	СИНДИКАТ УДРУЖЕНИХ ЖЕЛЕЗНИЧАРА	7	43
9	АСНС – ГРАНСКИ СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ У ЖЕЛ. САОБРАЋАЈУ	Н	17
10	РЕГИОНАЛНО ГРАНСКИ СИНДИКАТ ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ	С	518
11	АСНС ЖЕЛЕЗНИЧКИ СИНДИКАТ	Т	240
12	СИНДИКАТ ЖТП – БГД НЕЗАВИСНОСТ	Е	256
13	СИНДИКАТ СТРУЧНИХ СЛУЖБИ ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ	Ј	259
14	СИНДИКАТ МАШИНОВОЂА	В	9
15	СИНДИКАТ НОВИНАРА ЖТП БЕОГРАД	У	246
16	УЛЕДИЊЕНИ НЕЗАВИСНИ ГРАНСКИ СИНДИКАТ ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ	М	14
17	СИНДИКАТ ПРЕВОЗА ПУТНИКА СРПСКИХ ЖЕЛЕЗНИЦА	Х	0
18	СИНДИКАТ ИНФРАСТРУКТУРЕ ЖЕЛЕЗНИЦЕ СРБИЈЕ	Д	278
19	СИНДИКАТ РАДНИКА ПРЕВОЗА РОБЕ	Ž	0
20	СИНДИКАТ ВУЧЕ СРПСКИХ ЖЕЛЕЗНИЦА	Д	67
21	СРПСКИ СИНДИКАТ ЖЕЛЕЗНИЧАРА 1884	6	6
22	НЕЗАВИСНИ СИНДИКАТ ЖЕЛЕЗНИЧАРА ВОЈВОДИНЕ	13	13
23	ЖЕЛЕЗНИЧКИ СИНДИКАТ ПРВИМАЈ	62	62
24	НЕЗАВИСНИ СИНДИКАТ МАШИНОВОЂА ВОЈВОДИНЕ	1	1
25	СИНДИКАТ СОЛИДАРНОСТ	0	0
26	СИНДИКАТ МАШИНОВОЂА СОЛИДАРНОСТ УЖИЦЕ	18	18
27	СИНД. ОРГ. ЕЛЕКТРОТЕХНИЧКЕ СТРУКЕ ЕПИ НИШ	2109	2109
	УКУПНО ЗАПОСЛЕНИХ		18501

БЕОГРАД 11.04.2012. год.

**СИНДИКАТ ЖЕЛЕЗНИЧАРА СРБИЈЕ
КОМИСИЈА ЗА ФОНД СОЛИДАРНОСТИ РАДНИКА**

**Одобрена солидарна бесповратна новчана помоћ за АПРИЛ 2012. године, на
састанку одржаном 19. 04. 2012. године.**

Р.број	По члану	Име и презиме	JCO	Износ
1.	4.5	Спасић Сузана	СП Ниш	16.000,00
2.	4.3	Морошан Радован	СП Зрењанин	20.000,00
3.	4.5	Јелача Милан	ЕТП Нови Сад	15.000,00
4.	4.4	Крстић Загорка	ЕТП Ниш	10.000,00
5.	4.3	Виријевић Љиљана	ЕТП Ниш	40.000,00
6.	4.3	Марков Верица	ЗОВС – Земун	21.500,00
7.	4.3	Бркић Милош	ЗОВС – Земун	8.300,00
8.	4.3	Ранков Драган	ЗОВС-Нови Сад	20.000,00
У К У П Н О				141.000,00

**ПРЕДСЕДНИК
КОМИСИЈЕ ФОНДА СОЛИДАРНОСТИ
МИЛАНОВИЋ СЛОБОДАН**

**ПРЕДСЕДНИК
СИНДИКАТА ЖЕЛЕЗНИЧАРА СРБИЈЕ
МИРКО ЛАЗИЋ**

На седници одржаној 19.04. 2012. године, Комисија за фонд солидарности радника донела је следећу:

ОДЛУКУ

1. Одобравају се позајмице члановима СЖС-а, за месец **АПРИЛ 2012.** године по списковима достављеним из JCO-а и то:

НАЗИВ JCO	БРОЈ ПОЗАЈМИЦА	ИЗНОС
JCO СТП	212	4.240.000,00
JCO ЗОП	119	2.380.000,00
JCO ЗОВС	170	3.400.000,00
JCO ЕТП	74	1.480.000,00
JCO УП-ЗС	62	1.240.000,00
JCO ТКС	53	1.060.000,00
JCO ВВ	50	1.000.000,00
У К У П Н О	740	14.800.000,00

2. Спискови JCO-а су саставни део ове одлуке.

**ПРЕДСЕДНИК
КОМИСИЈЕ ФОНДА СОЛИДАРНОСТИ
МИЛАНОВИЋ СЛОБОДАН**

**ПРЕДСЕДНИК
СИНДИКАТА ЖЕЛЕЗНИЧАРА СРБИЈЕ
МИРКО ЛАЗИЋ**

СИЖЕ • Лист Синдиката железничара Србије • Основач и издавач: Синдикат железничара Србије • **Главни и одговорни уредник:** Мирко Лазић • **Адреса:** 11000 Београд, Немањина 6 • **Тел./факс:** 011/36-18-354 • **www.szs-railsyn.org** • **E-mail:** ztp_szs@yahoo.com;

Уређивачки одбор: Комисија за информисање, образовање и издавачку делатност Синдиката железничара Србије: Владимира Радојевић, Биљана Кикић, Горана Ђорђевић, Звонимира Мишић, Милоја Переић, Миле Урошевић, Јелена Милинковић • **Сарадници:** Вера Арсенијевић, Снежана Солдо, Драган Васиљевић и Зоран Миленковић • **Техничка припрема:** Дарјан Митић, Драган Васиљевић и Вера Арсенијевић

Извршни издавач: Желнид Београд • **Адреса редакције:** 11000 Београд, Немањина 6 • **Тел:** 011/36-18-354; • **Штампа:** Желнид, Београд • **CIP - Каталогизација у публикацији Народне библиотеке Србије, Београд 331.105.44(497.11)** • **ISSN 1451-7035** • **COBISS.SR.ID 135437063**



МОРАМО ЛИ
БАШ СВЕ ОВАКО?