

- ДИРЕКТОРУ
- ИЗВРШНИМ ДИРЕКТ. 3x
- РУКОВОД. СЕКТОРА ЗА ИНВЕСТИЦИЈЕ, РАЗВОЈ и ПРОЈЕКТОВАЊЕ
- РУКОВОД. Р.Ј. „РУДНИК“
- РУКОВОД. Р.Ј. „ТЕ“
- РУК. ЕК. ФИН. СЕКТОРА
- РУК. ОРГ. ПРАВ. СЕКТ.
- СИНДИКАЛНОМ ОДБ.
- ОГЛАСНЕ ПЛОЧЕ 3x

**ПРЕДМЕТ: Сугестије и констатације
Синдикалног одбора „РиТЕ“
Угљевик**

Суочени са великим бројем проблема који се на различит начин манифестују, а гомилали су се већ годинама, одлучили смо да Вам напишемо писмо, дубоко вјерујући да имате капацитет и идеје, као и начин како да превазиђемо ову тешку ситуацију.

1. ПРОБЛЕМ НЕДОСТАТКА РАДНИКА НА ПРОИЗВОДНИМ РАДНИМ МЈЕСТИМА

Један од великих проблема са којима се сусреће наша фирма јесте константни недостатак извршилаца на производним радним мјестима, док са друге стране укупан број запослених константно расте.

На стварање овог проблема утицало је више фактора, а издвајамо само неке од њих:

- ✦ Приликом запошљавања у претходном периоду долазило је до кршења чланова 7 и 9 Посебног Колективног уговора Електропривреде РС на тај начин што су примани радници са неодговарајућим лјекарским увјерењима издатим од неовлаштених здравствених установа, што је за последицу имало да ти новопримљени радници у кратком временском року донесу увјерење о ограниченој радној способности или се увидјело да они стварно не могу да раде на радним мјестима на који су примљени, што је директно резултирало недостатком потребног броја извршилаца на производним радним мјестима.
- ✦ Напомињемо да је честа појава примања радника на већ попуњена радна мјеста.
- ✦ Честа појава су преласци радника на основу добијених решења о промјени радног мјеста због ограничене радне способности, а та појава се већином манифестује на тај начин, што прелазе радници са производних радних мјеста на „лакша“ радна мјеста и том приликом преносе већи коефицијент, односно задржавају коефицијент радног мјеста са кога долазе.
- ✦ Такође, преласци са једног на друго радно мјесто, односно из службе гдје већ имамо мањак радне снаге у неке друге службе или на нека нова радна мјеста, резултирали су да поједине службе због недостатка извршилаца не могу да функционишу квалитетно и на одговарајући начин, односно не могу да одговоре обиму посла.

- ✦ Приликом пријема радника није се водило рачуна о овим проблемима. Овај проглем је изражен у цијелој фирми и овим путем скрећемо пажњу да се у наредном периоду поведе рачуна о овој проблематици, а како би смо допринијели рјешавању истог и направили квалитетну анализу, тражимо од Кадровске службе да достави следеће документе:

1. Информацију о људским ресурсима коју није довољно урадити само на нивоу радних јединица, већ је треба обрадити по нижим организационим јединицама, како бисмо утврдили право стање, односно гдје имамо вишка, а гдје мањка извршилаца.
2. Систематизацију радних мјеста на дан 01.09.2013. са именима радника и висином коефицијената. Због злоупотребе постојеће систематизације радних мјеста, неравномјерне и неправилне подјеле коефицијената који се често мијењају, чак и преко ноћи, а због чињенице да је, из потребе за новим производним капацитетима и нове организације појединих служби, дошло до одступања од постојеће систематизације тражимо:

- Да се хитно уради нова Систематизација радних мјеста, коју ради овлаштени институт, што би за ефекат имало реалније и објективније стање коефицијената и омогућен равноправнији положај свих радника.

- Да се постојећа Систематизација прогласи привременом и да се до израде нове Систематизације исправи неправда према оним радним мјестима која су рангирана са малим коефицијентом, као и то да се однос коефицијената уједначи на нивоу цијеле фирме за послове и задатке који захтјевају исте услове.

2. ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА И НЕПОШТОВАЊЕ ХИЈЕРАРХИЈЕ

У претходном периоду дошло је до озбиљног нарушавања хијерархије и непоштовања и међусобног уважавања.

У дужем временском периоду, системски је изједначен рад и нерад фаворизовањем појединаца и оних „подобних“, подјелом на подобне и неподобне, створен је раздор међу радницима а међуљудски односи јако нарушени, што је довело до демотивисаности радника. Један од највећих проблема јесте и тај што се оваквим дјеловањем изгубио систем вредновања струке и знања, као и систем вредновања рада. Морамо сви скупа радити на јачању институције система Рудника и Термоелектране Угљевик.

3. УГОВОРИ, ПРОЈЕКТИ И ТЕНДЕРИ

Сматрамо да би Рудник и Термоелектрана били много успјешнија фирма са много успјешним резултатима пословања да је у претходном периоду било домаћинских односа руководећих кадрова и да није било наметања пословних рјешења.

Ма колико радници својим трудом и залагањем доприносили успјешном пословању и развоју фирме, то је било немогуће реализовати због низа штетних уговора због којих већ плаћамо „цијену“ или очекујемо негативан исход спорова. Као велики проблем појављује се и питање одговорности оних који су својим чињењем или не чињењем довели нас у овакву ситуацију. Поред страха радника за перспективу фирме, евидентна је и нетранспарентност послодавца по овим питањима, тако да је мали број информација које долазе до радника, што је послодавац дужан да обезбиједи по Колективном уговору. Зато тражимо да нам се доставе следећи подаци, информације и документи, како бисмо имали увид у исте и о томе обавјестили наше чланство.

- Ефекти реконструкције котловског постројења на ТЕ. Упоредни подаци из Студије оправданости и стварни ефекти после реконструкције.
- Зашто Парнаби систем није произвео планиране количине угља на продају. Шта је са измештањем примарне дробилане и бензинске пумпе. Шта је са пројектом који је плаћен, а није урађен Угљевик „Исток“. Зашто смо одустали од Плана снабдијевања угљем ТЕ 1 који је урађен 2009 године, гдје се планирала опрема за Угљевик „Исток“? Шта је са аутобусом који је купљен, а сада се расходује? Шта је са системом отпадних вода?
Велики проблем је и тај што немамо одговарајућу квалитетну пројектну и планску документацију, а честа појава је и та да су поједини пројекти не примјењиви у пракси, као и свјесно улажење у наручивање штетних и беспотребних пројеката за нашу фирму.

Како би се брзо и превентивно дјеловало а у циљу спречавања додатне штете за наш колектив, тражимо:

- Имамо оформљен Сектор за инвестиције, развој и пројектовање. Да се у израду свих планских и пројектних задатака укључе наши кадрови, а да се у пројектне тимове, у складу са задацима, ангажују само стручњаци са стране и то они најеминентнији из појединих области. На тај начин бисмо добили јефтиније пројекте, пројекти би били примјењиви у пракси, а ефекат би био што бисмо на тај начин извршили и оспособљавање наших кадрова за будуће пројекте, што би кратко речено и дугорочно ојачало наше капацитете у смислу људских ресурса, а донијело уштеду и корист фирми.

Посебна тематика која захтјева добру и садржајну анализу јесте расписивање и реализација тендера, сам начин спровођења истих. Имамо све више информација о постојању одређених малверзација и протестирања појединих, а на штету предузећа, као и онемогућавања локалних фирми да учествују на истим, што није у циљу развоја добре пословне климе у локалној заједници.

4. ЗАШТИТА НА РАДУ

Важан сегменте организације рада или најважније, јесте заштита на раду. Свакодневно смо свједоци кршења правила заштите на раду, а ни упозорење радника ЗНР већина руководиоца се оглушује. Поред тога, у нашој фирми јесте и велики проблем непознавања и непоштовања закона, што у наредном периоду мора да се обезбиједи, уз давање већег значаја заштити радника, раду службе ЗНР и самој њеној организацији.

У циљу унапређења рада, поштовања закона и прописа, а прије свега заштита здравља радника, као и заштита имовине и предлажемо да се у наредном периоду посвети пажња следећем:

- Поштовање одредби и правила заштите на раду и спровођење истих у пракси
- Приликом пријема нових радника, прегледе истих вршити уз знање службе заштите на раду, као и поштовање одредби Колективног уговора и Акта о процјени ризика.
- Поспјешити рад и активности одбора заштите на раду по радним јединицама и секторима, како бисмо спријечили евентуалне штете по имовину фирме, заштитили здравље запослених, а прије свега превентивно дјеловали.

5. ДЈЕЛОВАЊЕ СИНДИКАТА И УНАПРЕЂЕНИ ОДНОСИ НА РЕАЛИЗАЦИЈИ СИНДИКАТ – ПОСЛОДАВАЦ

Морамо признати да сте као директор изразили уважавање Синдиката. У инвестицији стратешкој ту се разилазимоч, али свјесни смо да смо доста лоших поставки те инвестиције наследили из претходног периода. Можемо још тога доста поправити ако будемо разговарали и договарали се у заједничком интересу. Мислимо да имамо исте циљеве. Овим путем вам скрећемо пажњу на неколико веома важних ствари:

- ♦ Кршење одредби Колективног уговора и то:

- Члан 7. став 2. у коме се између осталог каже: „Поред општих услова за закључивање уговора о раду одређених законом, Послодавац је дужан да пропише посебне услове за закључивање уговора са радником, а нарочито посебну здравствену способност за обављање послова на радним мјестима која су у складу са законом, утврђени као радна мјеста са посебним условима рада.

- Члан 9. став 1. који гласи: Прије закључења уговора о раду са новим радником мора се утврдити његово здравствено стање, упућивањем на лјекарски преглед код овлаштене здравствене установе.

Кршењем ових одредби дошли смо у ситуацију да имамо честе промјене радних мјеста и недовољан број здравствено спремних извршилаца.

- Члан 10. који гласи: Послодавац је обавезан раднику у радном односу осигурати обављање послова за које је закључен уговор о раду и исплаћивати га у складу са Колективним уговором, а радник је обавезан према налозима и упутама Послодавца обављати послове радног мјеста за које је закључио уговор о раду.

- Члан 11. који гласи: Послодавац се обавезује да неће уступити послове другим правним и физичким лицима, ако би то могло проузроковати вишак запослених код Послодавца.

- Члан 20. став 1. који гласи: Послодавац је дужан радника упутити на одређене облике стручног оспособљавања и усавршавања у складу са Законом о раду.

- Члан 21. став 1. који гласи: Послодавац је обавезан омогућити раднику, сагласно финансијским могућностима и потребама: стручно образовање, оспособљавање и усавршавање.

- Члан 21. став 3. који гласи: Послодавац је обавезан однијети годишњи план потреба за школовањем, образовањем, оспособљавањем и усавршавањем радника.

Кршењем ових одредби и стихијског фаворизовања опет „подобних“, до незадовољства међу радницима.

- Члан 30. став 3. који гласи: Прековремени рад може трајати најдуже 150 часова, у току године, односно највише до 10 часова у току једне седмице.

- Члан 30. став 5. који гласи: Ако потреба за прековременим радом траје непредвидно више од три седмице или више од десет седмица укупно у току календарске године. Послодавац је дужан да о томе обавијести надлежног инспектора рада.

Кршењем ових одредби дошли смо до довођења радника у неравноправан положај јер је честа појава била та да непосредних извршилаца ангажованим на појединим радовима имамо врло мало у односу на број одређених који су такође користили прековремени рад, тако да су резултати прековременог рада били изузетно мали, у наредном периоду предлажемо да овај однос буде обрнуто сразмјеран и ефекти рада ће бити већи.

- Члан 96. став 1. који гласи: Послодавац је дужан информисати раднике о правима, дужностима, а посебно из закона о раду и Колективног уговора, платама, условима рада, начину заштите права радника, општем стању и перспективи акционарског друштва и дјелатности, те плановима за будући развој, перспективи радног односа, условима рада и заштите на раду.

- Члан 96. став 2. који гласи: Синдикат има право да захтјева од Послодавца и друге информације значајне за остваривање права радника.

- Члан 97. који гласи: Послодавац је дужан да Синдикату омогући дјеловање у складу са његовом улогом и задацима, статутом, програмом и међународним конвенцијама о раду: - Да покреће иницијативе, подноси захтјеве и приједлоге и заузме ставове, - Да се мишљења и приједлози Синдиката размотре прије доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај радника и да се у односу на њих опредјели.

Осјетили смо потребу да цитирамо одредбе ових чланова Колективног уговора, јер нам се често спочитава да Синдикат излази из оквира свог дјеловања. То нам се догађа сваки пут кад тражимо информације које су важне за перспективу радних односа, перспективу предузећа, његов развој и пословање. Егзистенција наших радних мјеста директно зависи од начина рада оних који управљају предузећем, од развоја предузећа не зависи само наша егзистенција, већ и егзистенција наших породица, локалне заједнице и шире.

Зато Вам овим путем скрећемо пажњу, да ће Синдикат и даље, поред свакодневних активности на заштити права радника, инсистирати на свим информацијама битним за наш колектив, указивати на пропусте, захтјевати на увид све важне документе и појачати активност на пружање свих законом предвиђених метода борбе за заштиту права радника, па и оних свих непопуларних метода притисака, као и оних права која су нам загарантовани уставом и другим законима, не дозвољавајући да било ко и са било које инстанце наметне било које рјешење, било пословно или кадровско, које би могло нанијети штету нашем предузећу. Гдје Вам буде била потребна наша помоћ, ту смо да помогнемо.

Сматрамо да је крајње вријеме да дигнемо глас и зауставимо даљу стагнацију и углед институције Рудника и Термоелектране, ипак смо ми највеће Предузеће у Републици Српској.

У Вама видимо директора и сараднике који има као и ми, исте жеље, амбиције за успјешно пословање нашег предузећа.

Директоре, отворите мало прозоре, направите промаје, да сви мало осјетимо свјежег ваздуха.

У циљу унапређења односа на релацији Послодавац – Синдикат износимо пар приједлога који би ту сарадњу унапредили, учинили је ефикасном и транспарентном. До рјешења бројних проблема најлакше се долази договором и уважавањем саговорника па у том свјетлу тражимо:

- Правовремено информисање Синдикалног одбора о свим важним питањима како бисмо и ми могли да прослиједимо те информације чланству.
- Унапређење информисаности радника, превасходно ажурирањем сајта нашег предузећа.
- Организовање састанака са руководиоцима радних јединица и сектора којима би уз предсједника синдиката присуствовали и повјереници из тих радних јединица или сектора.
- Да се настави са праксом коју сте Ви увели, да тематским сједницама по појединим питањима или радним јединицама присуствују и повјереници из тих радних јединица или сектора.
- Да организујете један састанак тромјесечни са Синдикалним одбором на тему актуелне проблематике, а по потреби и чешће.
- Да нам помогнете у опремању канцеларијског простора Синдиката и да нам редовно обезбиједите записничара. Предлажемо да нам дате једног техничког секретара који би био уједно и записничар и особа која би водила технички дио наше канцеларије.

С поштовањем!

Х в а л а !

СИНДИКАЛНИ ОДБОР
Р и ТЕ УГЉЕВИК