



ЛИСТ СИНДИКАТА РИТЕ УГЉЕВИК

СИНДИКАЛАЦ

ГОДИНА III

БРОЈ 10

МАРТ 2014

**САДРЖАЈ:**

Број прековремених и интервентних сати мора се свести на мјеру која је оправдана	стр. 1
Новчана надокнада за рад у Синдикату	стр. 2
Ријеч предсједника	стр. 3
План активности за 2014. годину	стр. 4
Финансијски план за 2014. годину	стр. 4
Хуманост и жеља да се помогне болесним главни су разлози даривања крви	стр. 5
Тражимо од Управе да нам врати просторије намијењене за спорт и рекреацију	стр. 6
Инвестициони политика Предузећа	стр. 7
Стимулација за фебруар мјесец 2014. год.	стр. 8
Позивамо младе раднике и раднице да се активније боре за остваривање радничких права и права жена	стр. 8

**Са састанка Управе Предузећа и Синдикалног одбора...**

БРОЈ ПРЕКОВРЕМЕНИХ И ИНТЕРВЕНТИХ САТИ МОРА СЕ СВЕСТИ НА МЈЕРУ КОЈА ЈЕ ОПРАВДАНА

Синдикални одбор и Управа предузећа су одржали састанак крајем фебруара текуће године на коме су разматрали питања која се тичу добробити радника и пословања РИТЕ Угљевик.

Прво питање које је разматрано на састанку јесте питање лекарских прегледа радника. Иако је урађен нови тендерски документ и изабрани најповољнији понуђачи, лекарски прегледи радника се не обављају већ три године. Јавна здравствена установа Завод медицине рада и спорта РС уложио је жалбу на Одлуку о избору најповољнијег понуђача Канцеларији за разматрање жалби у Сарајеву, због чега се лекарски прегледи одлажу. Наиме, Канцеларија за разметрање жалби у Сарајеву већ три мјесеца не ради, а новоформиране канцеларије у Бања Луци и Мостару нису још успостављене. Управа је истакла да ће још размотрити које ће кораке даље предузети пошто се питање лекарских прегледа и раније безуспјешно обраћивало. Речено је да кривицу не сноси ниједна служба Предузећа, већ државна организација која није стигла да обави свој посао.

Периодичне лекарске прегледе потребно је хитно обавити. Сви рокови за обављање прегледа су истекли, с обзиром да су посљедњи систематски прегледи обављени 2010. и 2011. године. Редовним лекарским прегледима може

се на вријеме открыти нарушено здравље радника, а не смије се занемарити ни превенција од болести и повређивања радника.

Овом приликом, шеф Службе заштите на раду, Стјепан Митровић истакао је да је направљен Правилник о заштитном напитку и да су на бављене довољне количине питке негазиране воде и млијека. Купљене су росвајне термос боце како би се млијеко и чај дијелили топли. Количина заштитног напитка који ће се издавати радницима који раде на мјестима са повећаним ризиком и мјерама заштите и радницима који раде на радним мјестима за које није могуће на други адекватан начин обезбиједити употребу питке воде су 1,5л негазиране воде, млијеко у паковању од пола литре, чаша јогурта и чај у количини од 0,2л.

На састанку је поменуто и питање будућег рада медицинске службе Предузећа. Поступак о обезбеђењу пројекта и документације је у току и урађен је идејни пројекат. Управа је задужила Сектор за развој и инвестиције да истраже законске детаље и да испитају колики простор је неопходан за оснивање медицинске службе.

Разматран је проблем адаптације купатила и мокрих чворова. На Руднику је неопходно извршити замјену одређеног броја врата, набавити

Синдикалци

80 ормара и довршити радове на замјени батерија и кабина у тоалетима. Адаптација мокрих чворова на блок команди на Електрани је такође у току. Међутим, постоји проблем кидања санитарија и бацања тврдих предмета у мокре чворове. Треба упозорити раднике да се према имовини предузећа односе домаћински. Управа је обећала да ће наставити адаптацију и да ће ријешити питање мокрих чворова.

Питање стимулације је такође постављено. Синдикални одбор је испред радника изнисио приједлог да основица стимулације буде укупан редовни рад и да се коефицијент повећа за неких 5-8% за најугроженија радна мјеста. Синдикат инсистира да стимулација буде транспарентна, односно да информација о награђеним радницима буде истакнута на огласној табли. Синдикалци су подсјетили да постоји проблем разлике у коефицијентима између РЈ Рудник и РЈ Термолектрана. Руководилац производње на Руднику има коефицијент од 13,8, док руководилац производње на Терморелектрани има 12,3. Управа је нагласила да сви радници морају имати у виду да је РиТЕ Угљевик зависно предузеће те да се не може искакати из система. РиТЕ Угљевик је фирма која је друга по примањима у Електропривреди и стога, како тврди Управа, нема пуно простора за жалбе. Што се тиче транспарентности, Управа је изнијела став да подаци не би смјели да се нађу на огласној плочи иако је то овај пут учињено јер се тако инжињери и пословође доводе у позицију да морају да објашњавају своје поступке сваком раднику појединачно. Сви подаци, како је директор Крунић навео, налазе се у Синдикалној организацији и код пословођа и радници могу да затраже увид када год то пожеле.

На састанку је разматрана и осјетљива тема израде новог Правилника о систематизацији радних мјеста у Предузећу. Синдикат је упутио захтјев Управи да им се достави систематизација

радних мјеста са именом и презименом, као и коефицијентом на том радном мјесту. Изнијет је подatak да Откривка по први пут има 396 радника. Само четири кључна радна мјеста директне производње по систематизацији броје 270 људи, и то је добар број, како су навели руководиоци рудника. С тим у вези истакнут је проблем неадекватног распоређивања радника, односно "губљења" људи на радним мјестима где би могли радити инвалиди. То за посљедицу може имати превелики број запослених на појединим мјестима и са друге стране недостатак извршилаца за поједине послове. Управа је нагласила да се мора знати да ово Предузеће има 1.856 радника и да је тај број лимит, односно да се тај број не смије прелазити. Директор је тражио од руководилаца да поведу рачуна о томе да не премјештају раднике на мјеста која за њих нису предвиђена.

Осјетљива тема прековременог рада и евидентирања прековремених сати рада затворила је састанак Управе предузећа и Синдиката. Уочен је превелики број прековремених и интервентних сати којима се не зна узрок. Директор је нагласио да се морају поштовати одреднице Закона о раду и не може се прећи граница од 150 сати прековременог рада у току године. Постала је редовна појава да поједини радници остваре и 350 интервентних сати у току године, а чак 500 људи је остварило 150 прековремених сати. То мијења и трошковник које је у периоду од 2010. до 2013. године увећан на 600.000 КМ. Управа је сагласна да је то превелики број сати и да се морају запошљавати нови радници на неким мјестима или да се мора направити прерасподјела радних мјеста. У одређеним ситуацијама, нарочито у априлу и мају када се ради ремонт на Електрани, постоји основ за прековремене сате. Задатак Управе ће бити да сведе број прековремених и интервентних сати на мјеру која је оправдана, а све преко тога мора да се коригује.

Новчане надокнаде за рад у Синдикату

Синдикална организација РиТЕ Угљевик има 1852 члана. Скупштина Синдикалне организације има 35 представника који су изabrани на изборима. Надокнада за чланове Скупштине Синдикалне организације је 20 КМ по једној сједници Скупштине. Одбори Синдикалне организације су:

- Одбор за одмор и рехабилитацију
- Одбор за спорт и рекреацију

Ова два одбора имају по пет чланова и они не добијају новчану надокнаду за свој рад. Надзорни одбор броји пет чланова који имају мјесечну надокнаду по 70 КМ. Предсједник Скупштине Синдикалне организације је особа која предсједава Скупштином и он прима мјесечну новчану надокнаду у износу од 70 КМ. Синдикални одбор броји тринаест чланова који се бирају из Подружница и то из РЈ Рудник шест чланова, из РЈ Термоелектрана четири члана и из три сектора се на изборима бирају три члана. Према одредбама колективног уговора чланови Синдикалног одбора имају мјесечну надокнаду у износу од 10% на основну плату док предсједник Синдикалне организације има новчану надокнаду у износу од 25% на основну плату. Одбор Фонда солидарности броји пет чланова који за свој рад имају мјесечну новчану надокнаду у износу од 70 КМ.

Ријеч предсједника

У данашње вријеме није лако борити се за синдикална права радника. Ми, синдикалци РиТЕ Угљевик имамо срећу да смо сконцентрисани на једном мјесту и наша снага је управо у масовности. Наше Предузеће највеће је у Републици Српској, највише производимо, од нас држава убира највећи порез и захтијевамо да нам Мјешовити холдинг укаже поштовање. Они ће нас поштовати онолико колико сами себе поштујемо и колико се међусобно уважавамо. Синдикална организација РиТЕ Угљевик је највећа у Синдикату удруженог радника енергетике РС, тако да највише новца издавајмо и стога морају да нас уважавају. Слободно можемо да констатујемо да је наша синдикална организација најбоља у Републици Српској. Нашу снагу смо показали када смо се борили за очување нашег природног блага "Угљевика Исток" и та борба још траје. Желимо да скренемо пажњу чланству да не смијемо дозволити да нас појединци и групе разбију. Ти појединци или групе који нису остварени кроз посао, не виде други начин да се докажу, те покушавају да разоре наше јединство. Не смијемо упасти у ту замку! У овом тешком времену и окружењу у коме живимо свако од нас треба да има додатни мотив да се ангажује како бисмо заједно сачували овај колектив. **САМО ЈЕДИНСТВЕНИ МОЖЕМО БИТИ ЈАКИ.**

Ова година ће бити доста тешка. Биће то година у којој ће бити пуно изазова и неизвесности, у којој би требало пуно тога да се промијени и у којој ће долазити разне информације и полуинформације. Слушајте представнике из ваших подружница, они ће вам давати праве информације. Зовите када осјетите потребу за квалитетном информацијом и када осјетите да вас неко збуњује. У данашње вријеме потребно је да будемо мудри, мирни и да квалитетно процјењујемо ситуацију.

На почетку нашег мандата задали смо себи три приоритетна циља:

1. Заштита радника
2. Мотивација радника
3. Обезбеђење више новца на синдикалном рачуну

Поздрављамо опредељење Управе да се више рачуна поведе о радницима који су директно укључени у процес производње. Управу треба упозорити да се не смије поновити ситуација да се љекарски прегледи не обављају три године. Ми разумијемо да је процедура набавке компликована и да поједини државни органи не обављају свој посао благовремено, али то није оправдање за период од три године. Сигурно је било опструкције поступка конкретно ове набавке и унутар Предузећа. Питање заштите здравља радника и побољшања услова рада на најугороженијим радним мјестима треба да буде приоритет. Надамо се да подршка коју су нам обећали неће бити само декларативна.

Заједно са Управом покушали смо да нађемо решење за што праведнију подјелу новца кроз стимулацију и због тога је формирана Комисија за израду Правилника о стимулацији. Наметнули смо рјешавање проблема стимулације и боримо се за што квалитетнију основицу за стимулацију. Залажемо се да свака додјељена стимулација буде истакнута на огласној табли. Никада нећемо прихватити констатацију да "нема паре". Код добrog домаћина увијек у кући има паре, а домаћини смо сви ми, ово је наша заједничка кућа и паре има, само их треба што праведније распоредити. Раскош треба свести на најмању могућу мјеру, односно треба штедити сваку марку. Прековремени и интервентни рад повлачи огромна средства, а ни лајку није тешко да уочи да нешто није у реду, ако не тако мали број радника ради и по четрнаест и по мјесеци годишње.

Натјерајемо оне који воде процес производње да буду на висини свог задатка. У супротном, тражићемо од Управе да они који не одговоре задатку и постављеном циљу, буду распоређени на друго радно мјесто.

Тражили смо од Управе да нам достави Систематизацију радних мјеста са коефицијентима и ми ћемо је објавити. На основу тог документа предложићемо да се изврше корекције коефицијената за све оне који су угрожени. Нећемо дозволити да сами себе угушимо неконтролисаним запошљавањем, да гомиламо администрацију, а да у директној производњи немамо извршилаца. До одласка кључних мајстора у пензију, неопходно је обучити млади кадар који ће их наслиједити.

Инсистирајемо да радници који су креатори промашених инвестиција буду процесирани.

Наш трећи циљ - обезбеђење више новца на синдикалном рачуну, полако реализујемо. Буџет за ову годину већи је за тридесет хиљада марака од прошлогодишњег. Сав новац се троши транспарентно и у сваком моменту може се добити увид у стање на синдикалном рачуну. Заhtјевали смо од Управе да добијемо дио жељезног отпада да га продајемо, али нисмо нашли на разумијевање. Од тог заhtјева нећемо одустати. Тражићемо од Синдиката Енергетике да се дио наших средстава кроз разне активности врати у нашу организацију.

Позивамо наше чланство да заједно радимо квалитетније и да нам помогне приједлозима и критикама у још квалитетнијем раду. Информишите се на нашем сајту sindikatriteug.com и читајте "Синдикалац".

Писати би се могло још, важно је да пишемо и да комуницирамо на овај начин. Још је важније да се виђамо у подружницама и да се на лицу мјеста упознајемо са проблемима и да их рјешавамо.

Зоран Мићановић
предсједник Синдикалне организације
РиТЕ Угљевик

Синдикалац

Синдикална организација РиТЕ Угљевик у 2014. години планира да уђе у борбу против криминала, промашених пројекта и страначког запошљавања

ПЛАН АКТИВНОСТИ ЗА 2014. ГОДИНУ

1. Преко органа Синдиката ЕП РС и Синдиката удруженых радника Енергетике РС инсистирати на поштовању одредби Посебног колективног уговора ЕПРС и Колективног уговора Синдиката удруженых радника енергетике РС.
Рок: континуирано
2. Наставити нашу синдикалну борбу за очување природних ресурса нашег лежишта "Угљевик Исток". У свим нашим документима смо рекли да нисмо сагласни са давањем концесија на лежиште угља "Угљевик Исток".
Рок: континуирано
3. Унапредити рад постојећег колектива, односно тражити од сваког запосленог да да максималан допринос за очување постојећег колектива. Отворено ући у борбу против криминала, промашених пројекта, страначког запошљавања. Инсистирати на побољшању међуљудских односа.
Рок: континуирано
4. Преко органа Синдиката ЕПРС и Синдиката удруженых радника Енергетике тражити да се Синдикат РиТЕ Угљевик укључи у израду новог "Закона о раду".
Рок: март 2014. год.
5. Отклонити неправилности у примјени Посебног колективног уговора ЕПРС.
Рок: март 2014. год.
6. Узети активно учешће у изради интерних аката и њихово усаглашавање са новим законима и прописима.
Рок: континуирано
7. Набављати литературу и акта за Синдикат (превођење и умножавање).
8. Организовати масован одлазак радника у бање према налазима љекара. Организовати за наше раднике одласке на годишње одморе на различите дестинације, по анкети коју ће спровести Одбор за одмор и рекреацију радника. Анкету спроводити од почетка године, како би се могли направити што повољнији аранжмани за наше раднике.
Рок: крај јануара 2014. г.
9. Новчано помагати радницима и њиховим породицама, као и нашим пенzionерима и њиховим породицама.
Рок: континуирано
10. Организовати издавање Синдикалних новина и едукацију
Рок: континуирано
11. Организовати секцију радница и младих при Синдикалном одбору. Направити план активности Секције радница и омладине.
Рок: јануар 2014. год.
12. Организовати излете радника уз максимално ангажовање нашег аутобуса. Излете организовати за оне дестинације за које наши радници скажу интересовање.
Рок: континуирано
13. Организовати одлазак једног аутобуса наших радника у посјету једном од рудника Подземне експлоатације угља Србије, те њих примити у узвратну посјету.
14. Организовати рекреацију наших радника (фудбал, стрељаштво, куглање, шах и сл.) као и изборна такмичења пред сусрете радника ЕПРС, те коришћење просторија у бараци за рекреацију (стони-тенис, теретана и сл.).
15. Тражити од Управе Предузећа да у годишњи план уврсти изградњу једног "Балон терена за рекреацију".
16. Новчано помагати ДДДК "Рудар" Угљевик.
17. Организовати одлазак радника и спортиста на Сусрете радника ЕПРС.

ФИНАНСИЈСКИ ПЛАН ЗА 2014. ГОДИНУ

I - ПРИХОДИ 60% од чланарине по одлуци	167.391,00 KM
1. Образложение: Нето плата за 2014. год. из Плана Предузећа је $278.985,51 : 100 \times 0,6 = 167.391$ KM	
2. Према члану 102 ПКУ (60% од 0,2% бруто плате)	5.440,00 KM
Образложение: Бруто плата за 2014. год. и Плана Предузећа $46.200.000 \times 0,2 = 92.400$ $92.400 \times 0,6 = 55.440$ KM	
3. Продаја старог материјала уступљеног од Предузећа.....	7.000,00 KM
4. Провизија према уговорима за куповину робе на кредит	16.000,00 KM
5. Износ од 30% од радника који су били у бањама у 2013. г.....	67.742,42 KM
Образложение: Радници у пет рата уплаћују Синдикату $67.742,42$ KM	
6. Износ из Плана предузећа за слање радника у бање у 2014. год.	240.000,00 KM
7. Камате од новчаних средстава у банци (новац је у Павловић банци)	7.000,00 KM
8. Камата на орочена новчана средства Образложение: У Павловић банци су орочена средства $150.000,00$ KM на период од 13 мјесеци	6.393,19 KM
УКУПАН ПРИХОД	566.966,61 KM

II - РАСХОДИ

1. Одржавање сједница Скупштине, Одбора фонда солидарности, присуство чланова Надзорног одбора и предсједника Скупштине сједницама Синдикалног одбора	13.300,00 KM
($7 \times 35 \times 20 + 12 \times 6 \times 70 + 12 \times 3 + 70 + 12 \times 1 \times 70 = 4.900 + 5.040 + 2.520 + 840$)	

Синдикалац

2. Вођење документације и израда завршних рачуна (12x1x100+2x200) = 1.600 KM	1.600,00 KM
3. Дневнице за службена путовања	2.900,00 KM
4. Секција радника и омладине (за активности које ће бити дефинисане планом и биће достављене Синд. одбору)	5.000,00 KM
5. Рекреација радника (сума планирана за 2013. год. је била 7.000,00 KM и усклађена је са Спортском комисијом да остане на прошлогодишњем нивоу)	7.000,00 KM
6. Посјете Синдикалним организацијама и излети (Водили смо се прошлогодишњим Планом за 2013 год. Излете ћемо планирати по захтјеву наших радника и на предлог Одбора за одмор и рекреацију радника. Остаје традиционална посјета Руднику Ресавица и ТЕ Колубара и Рудник Колубара)	10.500,00 KM
7. Дочек Нове године и реклами материјал на крају год. (1.500 KM за дочек по радним јединицама 3x500, и 9.000 KM за реклами материјал)	10.500,00 KM
8. Прослава 8 марта	2.000,00 KM
9. Рађање дјеце и испраћај у пензију (30x200 KM + 39x150 KM = 6.000+5.850 KM)	11.850,00 KM
10. Помоћ пензионерима и породицама пензионера (задржан је ниво давања из 2013 године)	7.000,00 KM
11. Помоћ радницима и породицама радника (задржан је ниво давања из 2013. године)	90.000,00 KM
12. Помоћ ДДД "РУДАР" УГЉЕВИК (задржан је ниво давања из 2013. године)	11.000,00 KM
13. Сусрети радника ЕПРС (трошкови хране и смештаја, опреме и пића за спортисте и завршно вече)	12.000,00 KM
14. Помоћ изван Предузећа (задржан је ниво давања из 2013. године)	10.350,00 KM
15. Средства за упућивање у бање	25.000,00 KM
16. Износ од 30% од радника који су били у бањама у 2013. год.	67.742,42 KM
17. Износ из плана Предузећа за слање радника у бање	240.000,00 KM
18. Издавање новина "СИНДИКАЛАЦ" и едукативни материјали	5.000,00 KM
19. Одржавање сајта и припрема материјала за новине "СИНДИКАЛАЦ"	4.000,00 KM
20. Репрезентација (задржан је ниво из 2013. године)	5.000,00 KM
21. Оглашавање у медијима и уплате за Службени гласник	5.000,00 KM
22. Посјета радницима члановима синдиката који су на боловању	2.000,00 KM
23. Новчана накнада за разне услуге лица изван Предузећа (ангажовање адвоката и остало)	6.000,00 KM
24. Трошкови канцеларијског материјала и пластифицирање чланских карата	1.000,00 KM
25. Провизија банака	5.000,00 KM
26. Непредвиђено трошкови	4.000,00 KM
УКУПНО:	564.742,42 KM

ДДДК "Рудар" из Угљевика у 2013. години са 1936 прикупљених боца крви оборило досадашње годишње рекорде

ХУМАНОСТ И ЖЕЉА ДА СЕ ПОМОГНЕ БОЛЕСНИМА ГЛАВНИ СУ РАЗЛОЗИ ДАРИВАЊА КРВИ

У суботу, 29. марта у Дому културе у Угљевику у организацији ДДДК "Рудар" одржаће се велика акција добровољног даривања крви. Ово Друштво, које броји 850 чланова давалаца крви и око 250 донатора новчаних средстава (који издвајају 1% од плате), најброжније је на простору бивше Југославије. Поменуте цифре не би саме по себи ништа значиле без податка о 1936 прикупљених боца крви само у прошлој години.

Најуспјешнија акција у 2013. години била је у октобру мјесецу у Угљевику када је прикупљено 395 боца за један дан. Само бијељинској болници у прошлој години даривано је 1110 боца крви, а ово Друштво обезбеђује довољне резерве крви за пацијенте из РС и на ВМА и у Клиничком центру у Београду, као и за пацијенте који се лијече у КЦ Тузла.

За овако успешне акције заслужно је хумано чланство, али и управа РиТЕ Угљевик са којом Друштво има изузетну сарадњу и која је на рачун Друштва у прошлој години уплатила 14.000 KM. Синдикат РиТЕ Угљевик планирао је средства за ову намјену и у 2014. години, а у прошлој је издвојио 11.000 KM.

Треба истаћи да се приликом регистрације и лекарског прегледа добровољних давалаца крви пажња првенствено обраћа на њихово здравствено стање, а не на мотиве давања крви. Док су финансијске прилике биле боље, многи су се, поред етичких разлога, одлучивали да крв дају како би добили два слободна дана. Данас, права и бенефиције добровољних давалаца крви који имају здравствено осигурање односе се на ослобађање плаћања партиципације и то за даваоца који је дао крв мање од десет пута на период од 12 мјесеци, а за даваоце који су дали крв више од десет пута трајно.

Чланови ДДДК "Рудар" као главни разлог давања крви наводе хуманост и жељу да се помогне болесним. Међу људима треба повећати свијест о добровољном давању крви, што је, пре свега, изузетно хуман гест којим некоме можемо спасити живот. Поред тога, добровољно давање крви је здраво за даваоце, јер се на овај начин провјерава њихово здравствено стање, стимулише производња "нових" крвних "ћелија" и побољшава циркулација, наводе стручњаци. Давалац не може бити особа која тренутно прима терапију или има акутну или хроничну болест.

Ове године припреме за радничке спортске игре почињу на вријеме

ТРАЖИМО ОД УПРАВЕ ДА НАМ ВРАТИ ПРОСТОРИЈЕ НАМИЈЕЊЕНЕ ЗА СПОРТ И РЕКРЕАЦИЈУ

У оквиру синдикалне организације РиТЕ "Угљевик" одбор за спорт и рекреацију успешно функционише. Задатак овог одбора је да мотивише раднике да се баве спортом и да кроз рекреацију и дружење себи обезбједе здравији живот. Одбор за спорт и рекреацију броји пет чланова на чијем се челу налази Микица Лукић. Активности за спорт и рекреацију су подијељење у неколико секција, а свака секција представља посебну спортску дисциплину и то су: фудбалска, одбојкашка, стонотениска и куглашка секција, секција конопаша, шаховска, стрељачка и електричарска секција, а за dame је поред стрељачке и стонотениске издвојена још и атлетска као и секција пикадо. Одбор располаже просторијама које се налазе у баракама и тамо постоје теретана, стрељана и сала за стони тенис које се могу користити сваког радног дана у периоду од 7 до 23 часа. Напомињемо да је Управа предузећа тренутно окупирала просторије за стони тенис и уз све напоре Одбор за спорт не успијева да их добије назад. Овом приликом апелујемо на Управу Предузећа да се тај проблем ријеши. Одбор у периодима хладног времена за своје раднике обезбеђује термине у спортској сали у Угље-

вику и то недјељом од 12 до 13.30 часова за одбојкашице, од 20 до 21.30 часова за фудбалере и у балон сали у Бијељини петком од 16 до 17 часова. Сваке године се са успјехом организују квалификациони такмичења за учешће на радничким спортским играма које организује синдикат "Електропривреде Републике Српске". Квалификације се проводе у свим дисциплинама, а имамо незваничне информације да ће доћи до проширења и да ћемо добити још једну дисциплину. Ове године очекујемо да учешће у квалификацијама узме што већи број радника и да такмичења прођу у спортској и фер борби. Одбор за спорт и рекреацију ће се потрудити да обезбједи што боље услове нашим радницима и у том смислу је направљен идејни пројекат изградње балон сале. Та идеја је тек у повоју, а ми се надамо да ће се спровести у дјело. Тим објектом ријешили бисмо многе проблеме који нас прате, а на другорочном плану бисмо уштедјели много новца. Што је најважније имали бисмо и здравију радну средину. Циљ одбора је да се радници пријаве и да се у што већој мјери баве спортом, а на нама је да за то обезбиједимо што боље услове за то.

Микица Лукић, дипл.инж.инф.



ИНВЕСТИЦИОНА ПОЛИТИКА ПРЕДУЗЕЋА

Познато је да инвестиције у свакој пословној организацији представљају кључни генератор укупног пословног раста и да оптимално остварење инвестиционих циљева у сложеним привредним условима није могуће базирати на спонтаном инвестирању. Како би се избегле многе замке, које саме по себи носи инвестициони процес, неопходна је разрада и усвајање одређених инструмената управљања инвестицијама или како се обично назива инвестициона политика. Под инвестиционом политиком подразумијева се израда инвестиционих планова и инвестиционих пројеката који треба да буду основа код доношења инвестиционих одлука.



Када је ријеч о рударским инвестиционим пројектима познато је да исти подразумијевају релативно велика инвестициона улагања и исто тако дуге временске периоде за њихову реализацију. Осим тога, присутан је и комплексан мозаик бројних непознаница које свакако имају утицај на саму вриједност пројекта. Оцењивање капиталних улагања је врло специфичан начин мјерења односа користи и трошкова у дефинисаном временском трајању пројекта. Резултати оцјене представљају основу за доношење позитивних или негативних инвестиционих одлука. Свака метода оцјене мора аргументовати прихватљивост или неприхватљивост инвестиционих пројеката. Неколико пројеката у последњих неколико година су реализовани у оквиру РЈ "Рудник" као што су реконструкција и модернизација БМС-а, реконструкција примарног дробљења и транспорт угља, пројекат Угљевик Исток, те планирана реконструкција секундарног дробљења угља. Наиме, повод за ово писање биле су тврдње да се инвестиција у реконструкцију система примарног дробљења угља у износу у 6,5 милиона КМ враћа у периоду од 3 до 4 године. Овакве тврдње се у намању руку могу назвати паушалним. Уважавајући горе наведено, треба поћи од сљедећих чињеница. Као што је познато вриједност ове инвестиције је 6,5 милиона КМ, а њени ефекти (ако се изузме проблем са деформацијама

терена у зони примарног дробиличног постројења) могу се сагледати кроз скраћене, транспортне дужине за угљ, што практично значи да би се задовољио пројектовани капацитет на угљу од 1.750.000 т угља годишње, од укупно потребних 4 камиона носивости од 90-100 t, на транспорту угља, у новонасталим условима довољна су три, односно један мање.

Из анализе досадашњег рада ове механизације може се видјети да су укупни трошкови једног дампера наведених карактеристика (погонско гориво, уље и мазиво, трошкови одрживости, амортизација, радна снага и остало) на нивоу од око 650.000 КМ годишње. Истовремено трошкови рада транспортера са гуменом траком могу се процјенити (пошто је релативно кратак период у експлоатацији) по истим критеријумима на око 100.000 КМ, што практично значи да су ефекти око 550.000 КМ на годишњем нивоу. Из наведеног може се закључити да је прост повраћај (payback) ове инвестиције 6.500.000 КМ / 550.000 КМ око 12 година, а никако 3 до 4 године. Друго, ако се добит од ове инвестиције рачуна преко нето садашње вриједности (НПВ), на начин да се будући приливи дисконтују са минималном стопом од 7%, повраћај ове инвестиције је преко 20 година. Наравно, ово ни на који начин не доводи у питање потребу за овом инвестицијом јер је активност на начињеној реализацији започела још прије десет и више година, а основни разлог је нестабилност југозападне косине Сјеверног ревира ПК "Богутово Село" где је лоцирано примарно дробилично постројење. Поставља се отворено питање: зашто се није поступило по закључцима стручног тима из 2006. године, односно по пројекту нужне измјене Допунског рударског пројекта из 2003. године где је након анализе четири могуће варијанте предложена варијанта са измјештањем једне комплетне линије дробиличног постројења на садашњу локацију полумобилне дробилице. Уместо тога донесена је одлука да се набави садашња полумобилна дробилица и транспортер са гуменом траком.

Управо из наведених разлога урађена је горе наведена калкулација која компарира ова два вида транспортера. Да се поступило по предложеној варијанти, трошкови измјештања и уградње на нову локацију били би далеко нижи, 200.000 КМ у односу на одобрano рјешење. У том случају би ова инвестиција имала своје потпуно оправдање у техничко-технолошком и економском смислу.

С тим у вези, прије него што се донесу одлуке везане за скупе и дугорочне рударске пројекте који могу утицати чак и на судбину Предузећа, исти се морају убудуће подвргавати строгој и логички конзистентној техно-економској и финансијској анализи. Постављамо питање који су разлози измјештања секундарне дробилице? Њено измјештање је предвиђено у плану за 2014./2015. годину у износу од 5.000.000 КМ.

Канцеларија Синдикалне организације

У складу са чланом 71. Посебног колективног уговора Мјешовитог Холдинга "Електропривреда Републике Српске", због изузетних производних резултата у фебруару 2014. године Управа Предузећа донијела је Одлуку о исплати стимулације за мјесец фебруар 2014. године.

У ФЕБРУАРУ 100.640 КМ ЗА СТИМУЛАЦИЈЕ

У фебруару 2014. године је остварена производња електричне енергије 137.954 MWh, што је у односу на План пословања више за 2%.

Због изузетних производних резултата у фебруару, утврђена је маса средстава за исплату стимулације у висини 8% на нивоу РЈ и 5% на нивоу Сектора.

- РЈ Рудник	53.200,00 КМ
- РЈ Термоелектрана	32.000,00 КМ
- Економско-финансијски сектор	5.200,00 КМ
- Организационо-правни сектор	8.900,00 КМ
- Сектор за инвестиције, развој и пројектовање	500,00 КМ
- Одјељење јавних набавки	230,00 КМ
- Служба ИТ	610,00 КМ
Укупно	100.640,00 КМ

Основицу за обрачун стимулације чини редован рад без накнада по основу ноћног рада, рада недељом, прековременог рада преко 40 сати и рада на празник.

Висину појединачне стимулације утврђују непосредни руководиоци радних јединица и сектора Предузећа у складу са резултатима сваког радника и његовог доприноса укупном резултату, с тим што појединачна стимулација не може бити већа од 30% од износа радникove основне плате (ефективни рад без увећања по основу накнада и прековременог рада).

За утврђивање висине појединачне стимулације за посебне резултате задужени су руководиоци радних јединица и сектора.

ПОЗИВАМО МЛАДЕ РАДНИКЕ И РАДНИЦЕ ДА СЕ АКТИВНИЈЕ БОРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РАДНИЧКИХ ПРАВА И ПРАВА ЖЕНА

У оквиру Синдикалне организацији РиТЕ Угљевик основана је Секција радница и омладине. Улога ове секције је да мотивише жене и младе раднике РиТЕ Угљевик да буду активнији у раду синдикалне организације и да се више залажу за остварење радничких права. За укупни положај жена у друштву важно је њихово учешће у одлучивању у синдикатима. Анализа стања по свим сегментима показује да број жена у органима који

одлучују, било у Управи Предузећа или у Синдикату није сразмјеран броју запослених.

Изнијет ћемо неке опште податке који су објављени у оквиру пројекта "Радни односи и социјални дијалог у југоисточној Европи", а који се односе на ситуацију у Србији, с обзиром да немамо такве податке за Републику Српску. Жене у Србији чине око 60% незапосленог становништва, међу њима је чак 44% са средњим, вишим и високим образовањем. Просјечне плате жена и мушкараца који обављају исти посао разликују се за 22 индексна поена. Од укупног броја универзитетских професора жене чине 15%, а 44% су асистенткиње. Од свих стручњака жене чине 53%. Сваки пети власник предузећа је жена. Жене имају само 19% руководећих позиција. 80% власништва стеченог у браку се води на мушкарца. Споро мијењање тих бројки само нас упозорава на отпор који друштво пружа мијењању постојећег стања.

Новоформирана секција, између остalog, има задатак да организује састанак са одбором жена на нивоу Синдиката Енергетике и да организује и учествује на едукативним семинарима у вези са правима радница и омладине у складу са Законом о раду и Законом о заштити на раду.

За информације у вези са активностима ове секције, као и приједлозима и сугестијама у РЈ Рудник можете се обратити Светлани Реновици, у РЈ Термоелектрана Мирјани Рикић и у РЗ Славици Деспотовић.



РЕДАКЦИЈА: Синдикални одбор РиТЕ Угљевик
Штампа: "Графосемберија" а.д. Бијељина