



**SAMOSTALNI SINDIKAT LICENCIRANIH
VAZDUHOPLOVNIH MEHANIČARA SRBIJE**
SERBIAN LICENSED AIRCRAFT ENGINEERS ASSOCIATION

Phone: +381 64887 0254

E-mail: sslvms@sslvms.org.rs

WEB: www.sslvms.org.rs

Datum: 07.02.2011.

Broj: 04 /2011

Beograd, 07.02.2011

**VLADA REPUBLIKE SRBIJE
MINISTARSTVO RADA I SOCIJALNE POLITIKE
INSPEKTORAT ZA RAD**

Poštovani,

Obraćamo Vam se ovim putem kako bi Vas upoznali sa dešavanjima u Jat Tehnici d.o.o. Od samog odvajanja Jat Tehnike od Jat Airways-a kao matične kompanije, i osnivanja samostalnog preduzeća, suočeni smo sa konstantnim kršenjem Zakona o radu, Kolektivnog ugovora Jat Tehnike d.o.o. kao i opštih akata Društva (odluka, pravilnika i sl.). Mislili smo da će to prestati imenovanjem novog rukovodstva preduzeća, no sa tom praksom se nastavilo i dalje. I pored najbolje volje i više puta ponovljenih upozorenja, nismo naišli na razumevanje. Pokušaćemo da nabrojimo samo nekoliko konkretnih slučajeva za koje imamo saznanja:

1. Kolektivni ugovor

Odmah po postavljenju na mesto gen.direktora Jat Tehnike, Srdjan Mišković je procenio da mu je glavna smetnja da svoje ideje sprovede u delo, u stvari Kolektivni ugovor. Zato je uz svesrdnju pomoć tadašnjeg predsednika jednog od sindikata, na način suprotan Zakonu o radu, pokušao da raskine važeći Kolektivni ugovor i pokrene pregovore za donošenje novog. Znajući unapred da do uspešnog okončanja pregovora nikad neće doći zato sto to oni to ne žele, unapred je pripremljen i potpisan Pravilnik o radu, sa rokom važenja od dana kada prestaju pregovori (naravno neuspešni). Za svoju kooperativnost pomenuti predsednik sindikata je nagradjen tako što je promenjena organizacija i sistematizacija i on lično postavljen u kabinet direktora na novo izmišljeno radno mesto. Zahvaljujući zaposlenima i angažovanju ostalih sindikata ovo se posle tri meseca promenilo, ali je ostalo izgubljeno poverenje u direktora.

2. Zabrana konkurencije

Kolektivnim i ličnim ugovorom za pojedina radna mesta postoji zabrana rada za druge kompanije. Nije tajna da pojedinci uzimaju neplaćeno odsustvo ili godišnje odmore i odlaze na rad kod drugih kompanija. Mislimo da se pri donošenju Kolektivnog ugovora na pogrešan način tumačio Zakon o radu, odnosno da se mi ne bavimo poslom koji podleže zabrani konkurencije, ali šta je tu je. Problem nastaje kod primene ovog člana Kolektivnog ugovora. Naime, on se primenjuje samo onda kada to žele direktori i na one koji im nisu po volji. Nekima na koje se posumnja da su išli u inostranstvo da rade, traže se pasoši na uvid, dok drugi dobijaju po godinu dana neplaćenog odsustva. Tako se desilo da radnici koji su preko svog sajta ponudili usluge trećim licima budu proterani u drugu radnu celinu i

javno okačeni o stub srama, a da se čovek koji ima registrovanu firmu za obavljanje posla održavanja aviona (isti posao kojim se bavi Jat Tehnika), posle sumnjivog plaćenog odsustva, bolovanja i neplaćenog odsustva (sve skupa oko godinu dana) vrati u preduzeće. Slučajno se radi o prethodno pomenutom bivšem predsedniku jednog sindikata.

3. Zapošljavane radnika

Ni dve godine posle dolaska na funkciju novog rukovodstva nemamo novi pravilnik o Organizaciji i sistematizaciji, koji je još uvek u fazi izrade. Takodje ne postoji ni realan plan poslovanja sa jasno utvrđenim poslovima i prihodima preduzeća. Suočeni sa višemesečnim problemima u vezi obezbeđenja i isplate zarada zaposlenima, takodje smo i svedoci nekontrolisanog prijema novih ljudi. Činjenica je da je veliki broj vazduhoplovnih mehaničara, po raznom osnovu, napustio preduzeće i da je potrebno primiti nove ljude. Problem je što se primaju i oni koji nisu potrebni preduzeću i kojih i sad ima viška, a sva primanja obavljaju se bez javnog konkursa već isključivo po sistemu prijateljskih, partijskih ili rodjačkih veza.

4. Isplata stimulacija i dodataka na zaradu

Kolektivnim ugovorom je predviđena isplata stimulativnog dela zarade u zavisnosti od radnog učinka za sve zaposlene. Sa povećanjem obima posla prvenstveno vazduhoplovnih mehaničara i kao način za povećanje plate doneta je Odluka o stimulaciji, koja može biti u iznosu do 15% osnovne zarade. Ovde dolazi do teške zloupotrebe i isplaćivanja višestruko uvećanih stimulacija, bonusa i super bonusa tako da imamo slučajeve da pojedini rukovodioci imaju osam puta veće stimulacije od radnika kojim rukovode. Normalan čovek ne može a da se ne zapita da li neko može da vredi osam puta više od nekog drugog, a da je taj drugi još uvek u radnom odnosu. Objašnjenje rukovodstva je da oni u stvari na ovaj način isplaćuju radnike za prekovremeni rad I da zato su ovako velike razlike. Znači, na delu imamo još jedno kršenje Zakona a to je da se zaposlenima ne isplaćuje prekovremeni rad. Kršenje Zakona je i sam prekovremeni rad na koji oni koji rade pod otežani uslovima rada i na osnovu toga imaju skraćeno radno vreme uopšte nemaju pravo. No i pored toga što ne bi trebali da rade prekovremeno, često su prinudjeni da rade i duže od 40 časova mesečno. Sa druge strane imamo slučaj da se pojedinim radnicima u službi finansija, redovno isplaćuje nadoknada od 40 sati mesečno iako nemaju ni minut prekovremenog rada. Takodje isplaćuju se i stimulacije u iznosu od više desetina hiljada dinara.

Imamo i slučajeve isplate prevoza na posao sopstvenim automobilom, za pojedine radnike koji na posao ne dolaze po pozivu, nego rade redovno radno vreme i za koje postoji organizovan prevoz autobusioma.

5. Uvećanje osnovne zarade

Kolektivnim ugovorom je direktoru data mogućnost da nagradi određene radnike za posebne rezultate u smislu unapređenja proizvodnje, neke inovacije i sl. Ovo je dalo mogućnost rukovodstvu kompanije da neke svoje miljenike nagradi tako da im poveća zaradu za više nego duplo, a da ni oni sami ne znaju zašto. Ovo je kasnije, kad se za ovo saznalo, pod pritiskom sindikata, ispravljeno.

6. Radni nalozi

U želji da unapredi proces proizvodnje (po sopstvenim rečima), vizionarski raspoloženi izvršni direktor Vladan Krunic se setio da dva radna mesta objedini u jedno. Tako se došlo na ideju da radno mesto brigadira i radno mesto kontrolora objedini u jedno, pod nazivom team leader. Pošto nije naišao na razumevanje sindikata koji su uzalud objašnjavali da je to svojevrsni sukob interesa i da može doći

do ugrožavanja bezbednosti, direktor je podelio radne naloge i rasporedio ljude na nova radna mesta koja po organizaciji ne postoje u preduzeću. Doduše svi rasporedjeni su dobrovoljno potpisali naloge, uz malu opasku neodlučnima da ako ne potpišu radni nalog biće rasporedjeni na niža radna mesta.

7. Školovanje i stručno usavršavanje

Posle niza zloupotreba načinom odabira kandidata za školovanja u pogledu osvajanja novih tehnologija I konstantnog pritiska sindikata, direktor je doneo Pravilnik o školovanju koji definiše kako uslove za školovanje tako ko i kako vrši odabir kandidata. U tom Pravilniku se ni na jednom mestu ne pominje izvršni direktor, ali to nije sprečilo Vladana Krunića da na sebe preuzme ulogu komisije i on lično, po svojim kriterijumima, odluči ko će ići na školovanje.

Na samom kraju, ovo su samo neki od dokaza koji na delu pokazuju samovolju i osionost rukovodstva Jat Tehnike. Verujemo da toga ima još, kao što verujemo i da ima osnova za krivičnu odgovornost za zloupotrebu službenog položaja i mobinga. Ali time neka se bave neki drugi. Mi samo želimo da zaštitimo zaposlene od ovakvih rukovodilaca. Zato Vas molimo, da što je moguće pre, pošaljete inspektora rada u preduzeće Jat Tehnika d.o.o. kako bi se lično uverio u naše navode i povodom toga preduzeo određene korake u skladu sa Zakonom.

S poštovanjem,

za IO SSSVMS



Miodrag Uskoković predsednik