

WARTO WIEDZIEĆ

Zarząd spółki udzielił Związkowi częściowej informacji, dotyczących danych finansowych za rok ubiegły. W odpowiedzi podano, że przedsiębiorstwo spółki planowało sprzedaż na poziomie 161 326 mln zł, szacując dodatni wynik finansowy w wysokości ok. 8 mln zł. Aktualnie biegły rewident bada bilans spółki. Wkrótce poznamy wynik finansowy za rok obrotowy 2018, ale wszystko wskazuje, że zysk będzie wyższy od planowanego. Średnie wynagrodzenie całkowite (z wyłączeniem zarządu, dyrekcji i gł. księgowej) w ub.r. wyniosło 5 014,73 zł. Dla pracowników produkcji (P1, P2, P3) wyniosło 3 698,36 zł. Dla działów zaplecza technicznego (RP, NJ, TN, TU, TL, GM) wyniosło 4 132,66 zł a dla pozostałych pracowników 4 273,73 zł. Średnia pensja kierowników wyniosła 5738,16 zł. W ub. r. pracownicy spółki przepracowali 22 867 godzin ponadnormalnych. Daje to 40 godz. na statystycznego pracownika fabryki. Koszty nadgodzin to 974 188,27 zł. Średnia wartość jednej godziny nadliczbowej to ok. 43 zł. Statystycznie na jednego pracownika firmy za pracę w godzinach nadliczbowych przypada wynagrodzenie w kwocie 1 739 zł. Łączna ilość dni absencji chorobowej w ub.r. wyniosła 10 616 dni. Statystycznie jeden zatrudniony w fabryce przebywał 19 dni na zwolnieniu lekarskim. Koszt zwolnień lekarskich wraz z ZUS-em i kosztami pracodawcy wyniosły 1 083 062,92 zł. Na uwagę zasługuje fakt, że pomału dochodzimy do średniego wynagrodzenia z roku 2016, które wyniosło ok. 5 100 zł a w 2017 spadło do ok. 4 500 zł brutto.

SPOTKANIE Z ZARZĄDEM

15 lutego br. po pracy doszło do spotkania Zarządu spółki z przedstawicielami Związków Zawodowych działających w Fabryce Broni „Łucznik” – Radom. Ze strony Kierownictwa Fabryki udział wzięli A. Suliga – Prezes Zarządu, M. Walczak – Dyrektor ds. Organizacyjno-Personalnych i R. Pypec – Dyrektor Finansowy. Związki Zawodowe reprezentowali J. Karcz i Ł. Kęska (ZZPE), E. Świerczyński (Łucznik) a NSZZ „Solidarność”: Zbigniew Cebula, Dariusz Sobczak (TN), Piotr Dygas (RK) i Daniel Dorociński (RP). Spotkanie dotyczyło nowego Regulaminu Pracy proponowanego przez zarząd spółki. Projekt powstał we wrześniu 2018 roku ale do tej pory związki nie podjęły rozmów w tej sprawie. Dyrektor Małgorzata Walczak, przedstawiła nowe rozwiązania w Regulaminie pracy, wyjaśniając cel danej zmiany i danego zapisu:

- Praca młodocianych – w fabryce nie zatrudnia się i nie będzie się zatrudniać młodocianych ze względu na obowiązującą ustawę. Jednak ze względu na wejście FB w projekt kształcenia dualnego i przyjmowanie uczniów szkół zawodowych na naukę zawodu – nie praktyki – konieczne jest sformalizowanie kwestii związanych z regulacją pracy w tym zakresie.

Przewodniczący Komisji Zakładowej zauważył, że młodociani będą przebywali na wydziałach produkcyjnych, a nie w osobnych warsztatach zajęciowych. Poprosił o przedstawienie wykładni prawnej, która wbrew ustawie pozwala fabryce na takie działania. Odpowiadając Prezes Suliga wyjaśnił, że zarząd zgłosił zapytanie do ministerstwa i otrzymała odpowiedź, że jeśli chodzi o praktyczną naukę zawodu to nie ma żadnych przeciwwskazań. Przewodnicząca J. Karcz oraz Zb. Cebula poprosili o przedstawienie tego dokumentu na co prezes wyraził zgodę.

- Zmiana okresu rozliczeniowego – zarząd proponuje zmianę okresu z czteromiesięcznego na trzymiesięczny. Tym samym pokrywałyby się z systemem premiowania. Dzięki temu wzrosnie też prawdopodobieństwo wypłaty pieniędzy za nadgodziny zamiast ich odbioru. Dodatkowo, trzymiesięczny okres rozliczeniowy pokrywałyby się z rozliczeniem zadań w MBO dla dyrektorów.

- Dodatkowe systemy pracy – propozycja wprowadzenia nienormowanego czasu pracy czy wprowadzenia możliwości pracy zadaniowej dla dyrektorów i kierowników. Wprowadzenie elastycznego czasu pracy tam, gdzie jest to możliwe.

- Monitoring – jest wymóg prawny do określenia w Regulaminie pracy, gdzie na terenie zakładu działa monitoring, czy i jakie są zasady przechowywania i przetwarzania wizerunku.

Zb. Cebula wyraził obawę, że powyższe jest związane również z kontrolowaniem poczty i pracowniczych komputerów. Pani dyrektor Walczak potwierdziła, że również monitorowanie zastosowania sprzętu służbowego do celów



W TYM NUMERZE :

Str.

WARTO WIEDZIEĆ	1
SPOTKANIE Z ZARZĄDEM	1, 2
MONITORY EKRAŃOWE I REKOMPENSATA ZA OKULARY	2
POZEGNALIŚMY ZMARLEGO KOLEGĘ	2

prywatnych. Z racji charakteru wykonywanej produkcji zakład powinien być mocno chroniony.

- Spójność Regulaminu pracy z nowym regulaminem organizacyjnym – między innymi ujednoczenie nomenklatury, dla jasnego obrazu podległości służbowej oraz aby było jasne o czym się rozmawia w świetle obydwóch regulaminów.

- Czasu pracy na rok kalendarzowy – nowy regulamin pozwoli aktualizować go co kwartał, co daje możliwość dostosowania pracy do zapotrzebowania oraz minimalizowania nadgodzin.

Elastyczna przerwa dla pracowników – przy wykorzystywaniu przerwy przez wszystkich pracowników na raz nie ma możliwości, żeby każdy mógł wykorzystać w pełni przysługujący mu czas. Szczególnie należy pochylić się nad przerwami dla osób niepełnosprawnych czy osób chorych, np. na cukrzycę lub choroby serca, które muszą spożyć posiłek o określonej godzinie. Ruchoma przerwa upłynni produkcję. Chodzi też o wyeliminowanie spożywania posiłków w pobliżu maszyn – nie dotyczy napojów czy owoców od zarządu. Obowiązujący przerw będzie zgodne z kodeksem pracy.

D. Sobczak i J. Karcz pytali jak ruchoma przerwa będzie wyglądała w praktyce. Uznali, że to bardzo duże wyzwanie organizacyjne.

Dyrektor Walczak zapytała związkowców o uwagi do omawianych przez nią tematów. Przewodniczący Zb. Cebula stwierdził, że „Solidarność” swoje uwagi i propozycje złożył na piśmie. Związek jest już w 90% gotowy do negocjacji. Zaproponował, żeby w najbliższych dniach odbyło się spotkanie robocze, z udziałem przewodniczących związków zawodowych, prawnika i Dyrektora Walczak. Na spotkaniu można będzie wspólnie i od ręki dojść do porozumienia w wielu kwestiach, które projekt omija lub nie doprecyzuje a zapisy takie muszą być w nim zawarte. Dopiero po tym spotkaniu odbyłoby się negocjacje z zarządem, dotyczące już pozostałych spornych kwestii, w których nie osiągnięto porozumienia. Zaproponował aby do końca marca zakończyć negocjacje w tej sprawie. Prezes Suliga i dyr. Walczak przystali na termin i zgodzili się na organizację spotkania. Korzystając z okazji pierwszego w tym roku spotkania związków zawodowych z zarządem, Zb. Cebula poruszył kilka kwestii bieżących:

- Brak protokołu z 2 tury rokowań zbiorowych w dniu 29 listopada 2018 roku. D. Sobczak poprosił Dyrektora Walczak o określenie maksymalnego terminu przekazania protokołu po odbytych spotkaniu. Dyrektor Walczak, zwróciła uwagę, że protokołowanie nie należy do obowiązków osób na stanowisku sekretarki i jest to zadanie dodatkowe. Po dyskusji strony ponownie zgodziły się co do tego, że czas oczekiwania na protokoły musi być krótszy.

- Co z zarządzeniem dotyczącym przydziału odzieży roboczej, i ochronnej oraz sprzętu ochrony indywidualnej, o którym rozmawiamy już dwa lata? - pytał przewodniczący KZ. Dyrektor Walczak zapowiedziała, że zarządzenie zostanie jeszcze poprawione i wkrótce opublikowane. Przewodniczący zauważył, że należy tę sprawę załatwić, ponieważ do zawartej w nim Instrukcji będzie należało się odnieść w Regulaminie pracy.

- W m-cu styczniu miała zostać dostarczona pracownikom informacja o urlopach, o które na piśmie planowali. Co z długimi urlopami? - pytał przewodniczący. Dyrektor Walczak, poinformowała, że po powrocie ze zwolnienia zdrowotnego zaczęła już rozsyłać informacje – dotarły one w pierwszej kolejności do działów P1 i P2, już około tygodnia temu. Do końca przyszłego tygodnia zaległe informacje zostaną rozesłane do pozostałych komórek organizacyjnych.

- Przewodniczący zwrócił się o udzielenie odpowiedzi na pisma Komisji Zakładowej z dni: 04 stycznia (dot. danych o podwyżkach), 23 stycznia

ZAWSZE W OBRONIE TWOICH PRAW

BIULETYN KOMISJI ZAKŁADOWEJ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

MONITORY EKRAŃOWE I REKOMPENSATA ZA OKULARY

Praca przy CNC – jak powinno wyglądać wyposażenie stanowiska pracy i rekompensata za okulary?

„Czy praca przy obrabiarkach sterowanych numerycznie (CNC) wyposażonych w monitory ekranowe o przekrojach od 12 do 21" winna być traktowana na równi z pracą na stanowiskach wyposażonych w monitor ekranu komputera? W jaki rodzaj wyposażenia dodatkowego (np. oświetlenie, biurka, stoliki warsztatowe, krzesła warsztatowe z oparciem itp.) powinno być wyposażone – zaopatrzone, stanowisko pracy dla operatora obrabiarki sterowanej numerycznie, posiadającej monitor ekranowy?

Wyjaśniamy, że w czasie pracy obrabiarki pracownik ma obowiązek sprawdzić na sprawdziany i narzędzia pomiarowe już wykonane elementy oraz zagrabić – usunąć ewentualne zadziory z tych elementów. Czy w rozumieniu prawa, praca przy tych obrabiarkach jest traktowana jak praca przy monitorach ekranowych i pracodawca winien zrehabilitować pracownikowi koszt wyrobienia okularów korekcyjnych?”

Punktem odniesienia (...) jest [rozporządzenie MPiPS w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe](#). W § 2 tego rozporządzenia mowa jest o monitorze ekranowym, przez który należy rozumieć urządzenie do wyświetlania informacji w trybie alfanumerycznym lub graficznym, niezależnie od metody uzyskiwania obrazu, a także o stanowisku pracy, przez które należy rozumieć przestrzeń pracy, wraz z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, obejmującym wyposażenie podstawowe, w tym monitor ekranowy, klawiaturę lub inne urządzenia wejściowe, jednostkę centralną lub stację dyskiectek, wyposażenie dodatkowe, w tym drukarkę, skaner, mysz, trackball oraz wyposażenie pomocnicze, w tym stół, krzesło, uchwyty na dokument, podnożek. Ponadto § 3 rozporządzenia stanowi, że jego przepisów nie stosuje się do:

- 1) kabin kierowców oraz kabin sterowniczych maszyn i pojazdów,
- 2) systemów komputerowych na pokładach środków transportu,
- 3) systemów komputerowych przeznaczonych głównie do użytku publicznego,
- 4) systemów przenośnych nie przeznaczonych do użytkowania na danym stanowisku pracy,
- 5) kalkulatorów, kas rejestrujących i innych urządzeń z małymi ekranami do prezentacji danych lub wyników pomiarów,
- 6) maszyn do pisania z wyświetlaczem ekranowym.

Natomiast warunki organizacyjno-techniczne, którym powinny odpowiadać stanowiska pracy wyposażone w sprzęt komputerowy, zostały określone w załączniku do ww. rozporządzenia.

I tak:

1/ Monitor ekranowy powinien wyświetlać wyraźne i czytelne znaki. Monitor musi mieć możliwość regulacji pochylecia ekranu oraz dostosowywania jasności i kontrastu do oświetlenia w miejscu pracy.

2/ Ekran powinien być pokryty warstwą antyodbiciową, którą może zastąpić odpowiedni filtr.

3/ Klawiatura, która powinna stanowić odrębny element wyposażenia stanowiska, ma być m.in. ergonomiczna, matowa, a znaki na niej powinny być kontrastowe i czytelne. Musi posiadać regulację kąta nachylecia.

4/ Stół lub biurko, na którym stoi sprzęt, musi umożliwiać swobodne ustawienie sprzętu. Powinien jednocześnie zapewniać wykonywanie innych czynności związanych z rodzajem pracy. Jego wysokość też musi być odpowiednio dobrana, tak aby nie było konieczności przyjmowania przez pracownika wymuszonej pozycji ciała.

5/ Monitor musi stać na odpowiedniej wysokości, a jego ekran powinien znajdować się w odległości 400-750 milimetrów od oczu pracownika.

6/ Błat stołu powinien być matowy, żeby nie powodował odbłasków. Jeżeli rodzaj pracy wymaga korzystania z dokumentów, stanowisko pracy należy wyposażać w uchwyty na dokumenty. Musi on mieć regulację wysokości, pochylecia i odległości od pracownika. Powinien się znajdować przed pracownikiem – w pozycji minimalizującej uciążliwe ruchy głowy i oczu.

7/ Następnym elementem wyposażenia stanowiska pracy jest krzesło. Musi ono zapewniać dostateczną stabilność, wygodną pozycję ciała oraz swobodę ruchów.

Wobec powyższych zapisów obowiązującego prawa w zakresie organizacji stanowiska pracy nie jest możliwe, aby stanowisko pracy operatora

maszyn numerycznych (np. obrabiarki sterowane numerycznie /CNC/) uznać jako stanowisko pracy pracownika przy monitorze ekranowym.

Ponadto, w świetle tego rozporządzenia pracodawca musi – odpowiednio do zaleceń lekarza – zapewnić okulary korygujące wzrok każdej osobie zatrudnionej, w tym praktykantom i stażystom, jeżeli:

a) osoba ta użytkuje w czasie pracy monitor ekranowy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy – obowiązującego w zakładzie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy,

b) wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach badań lekarskich objętych zakresem profilaktycznej opieki zdrowotnej wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

Oznacza to, że wyłącznie dla stanowiska pracy przy obsłudze monitorów ekranowych przysługują okulary korygujące wzrok. Zważyć należy na fakt, iż monitory przy obrabiarkach sterowanych numerycznie i innych maszynach nie są zaliczane do monitorów ekranowych w sensie zapewnienia okularów korekcyjnych.

Ponadto, o czym warto pamiętać, nie liczy się czas przebywania przy komputerze, a czas patrzenia w monitor – rzeczywista praca np. na klawiaturze, a nie czas włączenia i wyłączenia komputera.

Podstawa prawna:

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dn. 01.12.1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe – Dz.U. z 1998 r. Nr 148, poz. 973.

Źródło: PRAWNET

c.d. str.1 - 23 stycznia (dot. nagrody rocznej) oraz 25 stycznia (dot. udzielenia informacji finansowych). Po tym prezes A.Suliga i dyrektor R.Pypeć stanowczo wypowiedzieli się, że nagroda może być wypłacona dopiero po wykonaniu audytu, zaakceptowaniu wyniku przez Radę Nadzorczą oraz Właściciela. Do wypłaty nagrody są pewne warunki nadzoru właścicielskiego i korporacyjnego, które muszą zostać spełnione. Po tej wypowiedzi wywiązała się burzliwa dyskusja. „Solidarność” i ZZPE uważają, że nagroda ta należy się pracownikom i powinna zostać wypłacona jak najszybciej, a wypłacenie jej w marcu jest jak najbardziej możliwe i zależy wyłącznie od dobrej woli zarządu. Przed laty nie było z tym problemu.

Lider „Solidarności” przypomniał prezesowi Sulidze o deklarowanej wcześniej zgodzie zarządu na spotkanie z członkami Komisji Zakładowej w celu omówienia poprawy organizacji pracy. Prezes Zarządu spółki podtrzymał, że zarząd jest otwarty na takie spotkanie.

Obecny na spotkaniu przedstawiciel ZZ Łucznik nie zabrał głosu w żadnej z omawianych kwestii.

W dniu 18 lutego br. doszło, zgodnie z ustaleniami z zarządem spółki z dnia 15 lutego, do spotkania liderów związkowych z dyrektorem M. Walczak. Tematem spotkania był projekt nowego Regulaminu Pracy przygotowany przez zarząd spółki. Przewodniczący „Solidarności” przekazał pani dyrektor projekt Regulaminu Pracy wraz z uwagami Związku. „Solidarność” zaproponowała ponad 80 zmian do treści projektu. Są to zmiany doprecyzowujące zapisy, wprowadzające zapisy zgodne z obowiązującym prawem oraz treści, których zabrakło w projekcie a winny się znaleźć w nowym Regulaminie. W trakcie spotkania pani dyr. Walczak i pozostałe związki zaakceptowali już 60 z naszych propozycji. Kolejne spotkanie wkrótce.

POŻEGNALIŚMY ZMARŁEGO KOLEGĘ



W dniu 07 lutego br. zmarł w wieku 62 lat Zygmunta Stanik. Uroczystości pogrzebowe odbyły się w pod radomskim Młodocinie w dniu 11 lutego br. ŚP Zygmunta Stanik był długoletnim pracownikiem Zakładów Metalowych ŁUCZNIK, później Fabryki Broni. Pracował na wydziale P-1 na stanowisku frezer. Był skromnym, cichym, uczciwym i pracowitym człowiekiem. W ostatniej drodze zmarłego, oprócz Rodziny i znajomych, uczestniczyli przedstawiciele kierownictwa wydziału, koleżanki i koledzy z Fabryki Broni oraz liderzy KZ NSZZ „Solidarność”.

DOŁĄCZ DO NAS!

