



BIULETYN KOMISJI Zakładowej NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

ROK 8 / NUMER 115

DO UŻYTKU WEWNĘTRZNEGO

26 stycznia 2018 r.

PRACOWNICZY PROGRAM EMERYTALNY

Planowana w najbliższym czasie reforma emerytalna powoduje, że wielu pracodawców decyduje się utworzyć pracownicze programy emerytalne (PPE) obowiązujące na starych zasadach. Nie wiedzą bowiem co ich czeka przy obowiązkowych pracowniczych planach emerytalnych (PPK), które wejdą w życie od 2019 roku.

Czym są PPE? Pracownicze programy emerytalne (PPE) stanowią część dobrowolnego III filaru emerytalnego. Tworzą je pracodawcy, którzy finansują składkę podstawową. Wraz z dobrowolną składką dodatkową, zadeklarowaną przez pracownika, środki trafiają do wybranej instytucji finansowej, która zarządza nimi do czasu wypłaty (może to być np. fundusz inwestycyjny, zakład ubezpieczeń albo specjalnie utworzony pracowniczy fundusz emerytalny). Ta forma grupowego oszczędzania na emeryturę nie odbija się na kieszeni pracowników. Jest też korzystna dla firmy. Pracodawca korzysta na zaliczaniu ustalonej wysokości składki podstawowej płaconej na rzecz pracownika w koszty uzyskania przychodu oraz odlicza tę składkę od podstawy naliczenia składki do ZUS. Dlatego duża część przedsiębiorstw traktuje PPE jako formę podwyżki albo dodatkowy benefit pracowniczy. Na rynku pracy coraz większą rolę zaczynają odgrywać atrakcyjne świadczenia pozapłacowe i niektóre są przez firmy wykorzystywane w celu ściągnięcia pracownika do firmy. Pracownik z kolei korzysta z comiesięcznych wpłat składki na jego indywidualne konto inwestycyjne, maksymalnie 7% (w FB ustalono 4%) wynagrodzenia oraz z obniżonych opłat za zarządzanie aktywami.

W przypadku ewentualnej zmiany miejsca zatrudnienia środki zgromadzone na dotychczasowym PPE nie przechodzą automatycznie razem z pracownikiem. Wtedy należy dokonać tzw. wypłaty transferowej. Możemy przenieść nasze oszczędności do nowego miejsca pracy, jeżeli nowy pracodawca umożliwi taką sytuację, lub skorzystać z indywidualnego konta emerytalnego (IKE) i tam przenieść swoje oszczędności. Możemy to zrobić bez względu na to, kiedy zakończyliśmy współpracę z poprzednim pracodawcą. W razie zgonu pracownika środki dziedziczą spadkobiercy a pracodawca zwolniony jest od wypłaty odprawy pośmiertnej. W przypadku losowych zdarzeń w podróży służbowej pracodawca nie ponosi kosztów leczenia pracowników, którzy zachorowali lub ulegli wypadkowi za granicą.

Pod koniec dnia pracy 18 stycznia br. do Komisji Zakładowej wpłynął pakiet dokumentów, z których wynika, że zarząd Fabryki Broni podpisał już z Towarzystwem Funduszy Inwestycyjnych PZU S.A. umowę przedwstępną na utworzenie i wdrożenie PPE w przedsiębiorstwie spółki. Do 31 stycznia br. winna być podpisana umowa właściwa. Jednak wcześniej musi zostać podpisana umowa zakładowa pomiędzy zarządem spółki a związkami zawodowymi działającymi w spółce.

Warto zauważyć, że zarząd poinformował Radę Pracowników o zamiarze zwiększenia o 4% funduszu wynagrodzeń dopiero w dniu ... O prowadzeniu rozmów z instytucjami prowadzącymi PPE nie wiedzieliśmy członkowie ustawowo do tego uprawnione. To kolejny przykład „poważnego” traktowania strony społecznej przez zarząd kierowany przez prezesa A.Suligę.

19 stycznia do członków Związku, którzy przekazali Komisji Zakładowej swoje adresy e-mail przesłane zostały skany dokumentów z prośbą o zapoznanie się z nimi i przekazanie ewentualnych uwag i propozycji. Przewodniczący KZ umówił na 22 stycznia spotkanie z dyr. Radosławem Pypeć, który nadzoruje pracami dot. wdrożenia PPE w firmie. Na spotkaniu „Solidarność” reprezentowali: Zbigniew Cebula, Dariusz Sobczak, Małgorzata Dolega i Mirosław Malmon. W wyniku uzyskanych wyjaśnień, rozumiejąc atrakcyjność oferty wstępnie przychylnie się do zamiaru objęcia pracowników spółki PPE. Najważniejsze dla pracowników, że przystąpienie do PPE jest dobrowolne. Przy złożeniu deklaracji przystąpienia do PPE pracownik decyduje czy będzie opłacał comiesięczną składkę. Jeżeli tak, to musi ona wynosić minimum 30 zł. Po latach, dokonanie wypłaty środków zgromadzonych w ramach PPE następuje wyłącznie na wniosek pracownika w przypadkach: osiągnięciu wieku 60 lat, uzyskania prawa do emerytury lub śmierci pracownika. Bez wniosku pracownika wypłata środków następuje przez fundusz po osiągnięciu wieku 70 lat. Związkowcy uzyskali potwierdzenie, że wkrótce przedstawiciele funduszu przeprowadzą w firmie akcję informacyjną w zakresie funkcjonowania PPE.

W dniu 24 stycznia br. przekazano zarządowi pismo, w którym zawarto kilka pytań prosząc o niezwłoczną pisemną odpowiedź w tej sprawie.

1. Jaki był tryb wyłonienia partnera Fabryki Broni do tworzenia PPE? Jakiego warunki przedstawiły konkurencyjne firmy?



W TYM NUMERZE :	Str.
PRACOWNICZY PROGRAM EMERYTALNY	1
ZASADY WYBORU WŁADZ STATUTOWYCH	2
	2
	2

2. Cemu zarząd spółki nie przyjął atrakcyjniejszego dla pracowników wariantu PPE polegającego na oszczędzaniu na emeryturę oraz dodatkowego ubezpieczenia pracowników?

3. Czy składka podstawowa płacona przez pracodawcę powiększy przychód pracownika? Jeżeli tak, to czy koszty podatku poniesie pracownik ?

4. Czy przystąpienie do PPE jest dobrowolne? Po jakim czasie od uruchomienia PPE w Fabryce Broni będzie mógł przystąpić do programu pracownik, który nie zrobi tego z chwilą uruchomienia programu?

5. Czy składka dodatkowa płacona przez pracownika jest obowiązkowa?

6. Jakie będą koszty po stronie Fabryki Broni po ewentualnym wycofaniu się z programu i jakim rygorom podlegają?

7. Jaki procentowo wzrost funduszu wynagrodzeń, oprócz 4% składki podstawowej odprowadzanej na PPE, zaplanował Zarząd na rok bieżący?

Po uzyskaniu pisemnej odpowiedzi, zwłaszcza na pytanie 7, zakładowe organizacje związkowe miały podjąć decyzję o podpisaniu umowy zakładowej w sprawie PPE. Niestety zarząd spółki nie udzielił odpowiedzi pomimo wystosowania ponownego pisma w tej sprawie. W związku z tym liderzy związków zawodowych zwołali w dniu 26 stycznia spotkanie z pracownikami, na którym przedstawiono problematykę PPE. Pracownicy zaakceptowali idee utworzenia PPE w firmie. Kilka minut po tym spotkaniu Komisja Zakładowa podjęła uchwałę upoważniającą przewodniczącego Związku do podpisania umowy zakładowej w sprawie wdrożenia PPE

CZAS PRACY NA 2018 ROK CIĄGŁE NIE UZGODNIONY

W poprzednim numerze biuletynu informowaliśmy związkowców, o prowadzonym dialogu i wymianie pism z zarządem spółki dotyczących uzgodnienia czasu pracy na rok 2018. W dniu 24 stycznia br. do Komisji Zakładowej „Solidarność” wpłynęło pismo zarządu spółki, w którym czytamy:

„Cieszymy się, że strona społeczna widzi potrzebę zachowania elastycznego podejścia do w/w tematu. Nie ulega wątpliwości, że wyznaczenie produkcyjne, a także związane z tym działania wspierające wymagają dużego zaangażowania i nakładów pracy każdego pracownika z osobna. Nie mniej jednak zarząd ma świadomość iż ustalenie harmonogramu pracy na cały rok dla ponad 500 osób jest niemożliwe, a tak naprawdę stanowiłoby fikcję. Elastyczność w zarządzaniu zasobami ludzkimi polega m.in. na tym, aby optymalnie wykorzystać posiadane zasoby techniczne do pracy, np. organizując pracę maszyn w parku maszynowym przez 6 dni w tygodniu, a pracę pracowników zachować w przeciętnej pięciodniowym tygodniu pracy...”

„... działając zgodnie z obowiązującym prawem, a także zapisami wynikającymi z regulaminu pracy w Fabryce Broni, zarząd chce jak najszybciej zaplanować ogólny zarys harmonogramu pracy, który pozwoli pracownikom na planowanie swoich prywatnych zobowiązań w czasie wolnym. Poniższe propozycje zarządu są zgodne z oczekiwaniami strony społecznej:

1. Za święto Trzech Króli z dnia 6 stycznia – zarząd zgadza się na odbiór dnia 30.04.2018 r. 2. Przerwa urlopową dla pracowników – 16-27.07.2018 r. z wyłączeniem wydziału utrzymania ruchu, pracowników, którzy nie posiadają na dzień 16 lipca prawa do urlopu w wymiarze min. 10 dni, oraz pracowników wytypowanych w poszczególnych komórkach organizacyjnych do pełnienia dyżuru w w/w okresie. Oczywiście osoby te, zgodnie z obowiązującym prawem będą miały przerwę urlopową w innym – uzgodnionym z przełożonym terminie. 3. 2 czerwca – urlop dla wszystkich pracowników. Pomyłka, wnioskowano o dzień 1 czerwca, dzień 2 czerwca to sobota.

– Decyzja zarządu co do pozostałych oczekiwań strony społecznej dotyczących harmonogramu. 1. 2 i 4 maja jako dni urlopowe dla wszystkich

ZAWSZE W OBRONIE TWOICH PRAW

BIULETYN KOMISJI ZAKŁADOWEJ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

ZASADY WYBORU WŁADZ STATUTOWYCH NSZZ „Solidarność” w Fabryce Broni ŁUCZNIK-RADOM na kadencję 2014 - 2018

1) Kandydatem do władz Związku może być:

a) każdy członek władzy stanowiącej, która dokonuje wyboru, legitymujący się co najmniej sześciomiesięcznym, nieprzerwanym okresem przynależności do Związku, bezpośrednio poprzedzającym wybór; powyższy okres przynależności nie dotyczy organizacji nowotworzonych z wyjątkiem powstałych w wyniku połączenia lub podziału organizacji już istniejących;

b) członek Związku należący do jednostki organizacyjnej, której władza dokonuje wyboru, mogący wykazać się co najmniej pięcioletnim nieprzerwanym okresem przynależności do Związku, bezpośrednio poprzedzającym wybór oraz uzyskaniem pisemnego poparcia swojej kandydatury przez co najmniej 25% uprawnionych do głosowania, w określonym przez ordynację wyborczą terminie;

2) głosowanie odbywa się w sposób tajny,

3) wyborcy przysługują jeden głos,

4) głosować można tylko osobiście,

5) głosuje się na poszczególnych kandydaturach

6) do wyboru konieczne jest uzyskanie przez kandydata więcej niż połowy ważnie oddanych głosów, z tym, że głosów ważnych musi być więcej niż głosów nieważnych.

7) Wszystkie władze Związku pochodzą z wyborów bezpośrednich.

8) Za wybory bezpośrednie uważa się wybory władzy wykonawczej i władzy kontrolnej, przeprowadzone przez daną władzę stanowiącą.

9) Wybory delegatów wchodzących w skład władzy stanowiącej przeprowadza się w okręgach wyborczych. Liczbę miejsc mandatowych we władzy stanowiącej, przypadających poszczególnym okręgom wyborczym, określa na podstawie liczby członków Związku - z zachowaniem zasady proporcjonalności - władza wykonawcza danej jednostki organizacyjnej Związku. Władza ta określa też minimalną wielkość okręgu.

10) Nie ogranicza się liczby kandydatów do władzy stanowiącej, wykonawczej oraz kontrolnej; zasada ta nie jest sprzeczna z uzależnieniem wpisu na listę kandydatów od uzyskania poparcia określonej liczby delegatów, członków władzy stanowiącej lub od zgłoszenia kandydatury do odpowiedniej komisji, w określonym terminie. Każdy uprawniony do głosowania może zgłosić kandydatów lub udzielić poparcia koniecznego dla zarejestrowania kandydatury, w liczbie nie większej niż jest miejsc mandatowych w danym wyborze;

11) Kandydowanie na określoną funkcję związkową nie może pozbawiać kandydującego możliwości kandydowania na inną funkcję związkową.

12) Po wpisaniu na listę kandydatów wycofanie kandydata z tej listy może nastąpić tylko na jego wniosek. Wycofanie nie może nastąpić w trakcie głosowania;

13) Każdemu uprawnionemu do głosowania przysługują w każdej fazie wyborów pełna swoboda podejmowania decyzji wyborczych;

14) Do ważności wyborów wymagany jest udział w głosowaniu, co najmniej połowy uprawnionych do głosowania. Liczbę osób biorących udział w głosowaniu określa się na podstawie wyjętych z urny kart wyborczych.

15) Kandydatów na liście umieszcza się w kolejności alfabetycznej.

16) Wyniki wyborów ustala komisja skrutacyjna, którą wybiera się przed rozpoczęciem procedury wyborczej. Członkami komisji skrutacyjnej mogą być tylko członkowie Związku, nie muszą natomiast posiadać biernego i czynnego prawa wyborczego. Członkowie komisji skrutacyjnej nie mogą kandydować na funkcje, które są przedmiotem głosowania, którego wyniki ustala dana komisja skrutacyjna. Komisja skrutacyjna sporządza protokół z wyborów, który musi zawierać następujące informacje: jakich wyborów protokół dotyczy, liczbę osób uprawnionych do głosowania, liczbę osób biorących udział w głosowaniu, liczbę wydanych kart do głosowania, liczbę głosów ważnych, liczbę głosów nieważnych, liczbę głosów niezbędnych do ważności wyborów; wykaz wszystkich kandydatów i otrzymanych przez nich liczby głosów w poszczególnych turach głosowania oraz wyniki głosowania - w tym: listę osób które uzyskały w wyniku głosowania mandat do pełnienia funkcji będącej przedmiotem głosowania, listę kandydatów kwalifikujących się do następnej tury wyborów w przypadku nie obsadzenia wszystkich miejsc mandatowych lub kolejność na liście rezerwowej wybranych kandydatów, jeżeli lista taka była tworzona. Protokół komisji skrutacyjnej musi zawierać również: datę przeprowadzonych głosowań wyborczych; skład osobowy i podpisy członków komisji skrutacyjnej oraz informacje o zmianach w jej składzie. Jeżeli któryś z członków komisji skrutacyjnej wnosi zastrzeżenia dotyczące głosowań wyborczych, winny one być umieszczone w protokole komisji skrutacyjnej.

17) Termin wyborów do władz organizacji zakładowych, wydziałowych, musi być podany - przez władzę wykonawczą danej jednostki - do wiadomości członkom Związku uprawnionym do ich wyboru, co najmniej 14 dni przed wyborami. Władze wykonawcze organizacji zakładowych, wydziałowych, mają obowiązek poinformowania zakładową komisję wyborczą o terminie mających się odbyć wyborów, nie później niż 14 dni przed ich rozpoczęciem.

18) Nadzór nad wyborami w jednostkach organizacyjnych zakładu sprawuje Zakładowa Komisja Wyborcza, powołana przez Komisję Zakładową.

19) Listy członków danej komórki organizacyjnej przygotowuje KZ.

cd. str.1 pracowników: a) Z uwagi na fakt, iż mamy wielu młodych stażem pracowników, wymuszanie 2 dodatkowych dni urlopu narzuconych przez pracodawcę może skutkować nie możliwością skorzystania z dofinansowania do „wczasów pod gruszą” z ZFSS, ze względu na brak wymaganej ilości dni urlopu.. b) Dodatkowa – nieuzasadniona tygodniowa przerwa w FB przy tak ambitnych planach produkcyjnych. W przerwie wakacyjnej pracownicy korzystają z 2-tygodniowej przerwy, również maszyny z racji serwisowania są w tym okresie w większości nieaktywne. W poprzedniej propozycji zarządu nie było takiej troski o pracowników, wnioskowano o 4 dni dodatkowego urlopu. W m-cu maju, przy dobrej woli pracodawcy z 2 dniowego urlopu mogliby skorzystać wszyscy zatrudnieni również młodzi stażem pracownicy. Środki z ZFSS otrzymują oni przy wykorzystaniu 9 dni urlopu w sierpniu i listopadzie albo 8 dni w grudniu. To kalendarz, układ dni ustawowo wolnych od pracy sprokurował aby dni 2 i 4 maja były wolne od pracy. Można je odpracować lub wziąć urlop. Taka potrzeba podpowiada gospodarskie podejście do zagadnienia.

2. Pracujące soboty – mają dotyczyć pracowników wydziałów produkcyjnych oraz działów wspierających, takich jak utrzymanie ruchu, narzędziowy, kontroli jakości, planowania produkcji plus dyżurujące osoby z działu logistyki. Jednocześnie zarząd przypomina, iż w przypadku pracy w sobotę, każdy pracownik, którego dotyczy powyższe wskazanie będzie miał zaplanowany odbiór za ten dzień w okresie rozliczeniowym. Znamy z autopsji, że w ostatnich miesiącach roku jest taki nawał pracy, że trudno w normalnym czasie ją zrealizować. Związki zaproponowały po jednej sobocie pracującej w październiku, listopadzie i grudniu w zamian za wolne w Wigilię i Sylwestra. Kiedy tej pracy jest niewiele oraz w dniu poświęconym 2 listopada. Wszystko odbyłoby się zgodnie z litera prawa, korzyści byłoby po stronie firmy i pracowników.

„Zarząd dopuszcza możliwość 2 wolnych sobót dla każdego z pracowników produkcji oraz działów wspierających w okresie wakacyjnym, nie mniej jednak będzie to możliwe przy jednoczesnym realizowaniu nałożonych planów produkcyjnych zgodnie z wytyczonymi celami. Zarząd chce uniknąć sytuacji jaka miała miejsce w tym roku i „nadrabiania” zaległości w produkcji, pod koniec miesiąca, czy okresu rozliczeniowego, w sytuacjach, gdy można to realizować wcześniej, a opóźnienia nie wynikały ze współpracy z kooperantami. Zależy nam na systematycie pracy, zachowaniu prawa do odpoczynku i elastycznym zarządzaniu. Gotowość strony społecznej na niekwestionowanie zasadności pracy w soboty, będzie doceniana przez zarząd i na pewno pozwoli na efektywne planowanie okresów odpoczynku dla pracowników. Zarząd gotowy jest również do ustępstwa dotyczącego trzeciej zmiany w soboty, oraz dni przypadające przed tzw. „długimi weekendami”, ale pod warunkiem systematycznej realizacji wyznaczonych zadań. Przypominamy, iż harmonogram pracy mimo planowania rocznego może być korygowany w drodze porozumienia i konsultacji przed każdym kolejnym okresem rozliczeniowym co również pozwoli nam na elastyczne zarządzanie czasem pracy i produkcji.”

Ukłon w kierunku pracowników, którzy w br. będą pracować również w soboty. Należy podziękować zarządowi za powyższe deklaracje ale należy koniecznie udokumentować te rozwiązania. Doświadczenie ze współpracy z obecnym zarządem podpowiada tylko takie rozwiązanie.

Podsumowując, należy podziwiać wysiłek zarządu jaki włożono w odpowiedź na propozycję strony społecznej. Tylko, że „para poszła w gwizdek”. Szkoda, że zabrakło konkretnych propozycji i gospodarskiego spojrzenia na powyższe zagadnienie. Poprzednie zarządy nie miały z tym problemu.

Zgodnie z obowiązującym prawem, czas pracy na 2018 rok musi być uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi. Powinno to nastąpić jeszcze w ub.r. Każdy pracownik zatrudniony w systemie wielozmianowym (warunek umowy o pracę) musi znać swój harmonogram pracy, tak by mógł planować czas wolny. Komisja Zakładowa Decyzją z dnia 25 stycznia wyraziła zgodę na wspólne dla stron propozycje dot. przerwy urlopowej i dnia wolnego 30 kwietnia za święto Trzech Króli. Dziękując za przychylność zarządu, zawioskowano aby udokumentować zapis, iż w okresie wakacji przy ustalaniu harmonogramów pracy, pracownicy zatrudnieni w systemie pracy wielozmianowej, głównie na stanowiskach operator OSN, mieli zagwarantowane dwie wolne soboty w miesiącu. Dodatkowo w soboty i dni robocze przed świętami zrezygnowano by z pracy na trzecią zmianę. Dobra wola Zarządu dla powyższych rozwiązań byłaby doceniona przez rzeszę pracowników, którzy będą mogli w tym czasie zregenerować siły i wypocząć razem ze swoimi rodzinami.

Zakładowa Komisja Wyborcza przypomina liderom wydziałowym Związku, że na nich spoczywa obowiązek organizacji zebrania wyborczych. Datę zebrania ustalamy i przekazujemy do informacji członków na wydziale oraz ZKW na 14 dni wcześniej.