



BIULETYN KOMISJI ZAKŁADOWEJ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

ROK 9 / NUMER 141

DO UŻYTKU WEWNĘTRZNEGO CZŁONKÓW ZWIĄZKU

29 kwiecień 2019 r.

ROZMOWY W SPRAWIE REGULAMINU PRACY

W dniu 08 kwietnia odbyło się kolejne spotkanie strony społecznej z Zarządem w sprawie uzgodnienia treści nowego Regulaminu Pracy. „Solidarność” reprezentowali Piotr Dygas, Mirosław Malmon i Zbigniew Cebula. O przebiegu kolejnych tur negocjacji pisaliśmy w biuletynie. Niestety nie mamy dobrych informacji. W kilku sprawach nie osiągnięto konsensusu. Do uzgodnienia zostało kilka kwestii spornych w tym m.in. równoważny czas pracy dla wytypowanych stanowisk, zmienny czas pracy (nie mylić z ruchomym) dla pracowników zatrudnionych w biurcu, ruchome przerwy śniadaniowe dla wszystkich pracowników, uzyskanie zgody przełożonego na urlop na żądanie pracownika, odpracowanie czasu przebytego w palarni lub potrącaniem za to części wynagrodzenia.

Opinie zdecydowanej większości pracowników w powyższych sprawach są dla liderów związkowych najważniejsze i nie mogą oni wbrew woli związkowców i nie tylko, zmienić obowiązujące i zatwierdzić nowe przepisy, które w jakiś sposób „uderzają” w pracownika.

W dniu 25 kwietnia doszło do kolejnego spotkania z udziałem liderów trzech zakładowych organizacji związkowych działających w fabryce. Po wymianie poglądów wreszcie uzyskano wspólne stanowisko, efektem czego jest uzgodniony projekt Regulaminu Pracy, ale w treści akceptowalnej przez stronę społeczną. Związkowcy, którzy podali swoje adresy e-mail otrzymali treść projektu regulaminu na swoją skrzynkę. Tego samego dnia przedłożono Zarządowi spółki uzgodniony dokument w wyrażoną gotowością do jego podpisania. Czekamy teraz na stanowisko i działania Zarządu.



W TYM NUMERZE :	Str.
ROZMOWY O REGULAMINIE PRACY	1
SPOTKANIE RADY SEKCJI Z ZARZĄDEM PGZ	1
BUDŻET ZFŚS NA ROK 2019	1
SPRAWOZDANIE PKZP	2
POLSCY PRACOWNICY ZESTRESOWANI	2

SPOTKANIE RADY SEKCJI Z ZARZĄDEM PGZ



W dniu 11 kwietnia br. w radomskiej siedzibie PGZ S.A. odbyło się spotkanie Zarządu PGZ S.A. z przedstawicielami Krajowej Sekcji Przemysłu Zbrojeniowego NSZZ „Solidarność” oraz Związków Zawodowych Przemysłu Elektromaszynowego.

W spotkaniu „Solidarność” Fabryki Broni ŁUCZNIK -RADOM reprezentowali przewodniczący Komisji Zakładowej Zbigniew Cebula oraz sekretarz KZ Dariusz Sobczak.

Na występie Prezes PGZ S.A. Witold Słowik omówił cele i tematy jakie będą poruszane w trakcie spotkania. Po zaakceptowaniu agendy spotkania, dyrektorzy departamentów kolejno przedstawiali informację m.in. na temat prac nad Strategią grupy PGZ, wyników finansowych za pierwsze miesiące br., kierunki rozwoju w aspekcie zakupów oraz eksportu w grupie PGZ.

Przewodniczący KSPZ NSZZ „S” Stanisław Głowacki zauważył, że prace nad Strategią ruszyły, a finalnie wkrótce dokument zatwierdzi Zarząd PGZ i MON. W swoim wystąpieniu zwrócił uwagę na program PMT. Zaproponował ujęcie w strategii tzw. zamówień z retencją (z wyprzedzeniem i na zapas). Po prezentacjach doszło do dyskusji. Najbardziej gorącym tematem dyskusji była centralizacja zakupów w grupie PGZ, które mają być realizowane oddzielnie przez Biuro Operacyjno-Analityczne z siedzibą w Radomiu. Biuro ma rozpocząć prace od czerwca tego roku, już jest prowadzona rekrutacja pracowników, a decyzja ta jest nieodwracalna. Centralizacja prawdopodobnie będzie polegała na tym, że spółki będą wykonywały harmonogramy planowanych zakupów, przygotowywały i przesyłały do biura operacyjnego w Radomiu specyfikacje istotnych warunków zamówienia. Biuro będzie organizować przetargi, dokonywać zakupów i prowadzić analizy. W niedalekiej przyszłości zadania związane z eksportem wyrobów będą w spółkach minimalizowane a później przeniesione do centrali PGZ S.A. Po Świętach Wielkiej Nocy dojdzie do spotkania w węższym gronie w trakcie którego doprecyzowane będą zagadnienia dla Strategii. W czerwcu br. odbędzie się kolejne spotkanie członków Rady Sekcji z zarządem PGZ.

SPRAWOZDANIE ZARZĄDU PKZP

Radom dnia 25.04.2019 r.

Sprawozdanie Zarządu PKZP z działalności za okres od dnia 1 stycznia 2018 r. do dnia 31 grudnia 2018 r.

Rok 2018 był dziewiątym rokiem działalności PKZP, a pierwszym rokiem działalności zarządu w obecnej kadencji sprawozdawczej. W okresie tym nie dokonano zmian w składzie zarządu. Liczba członków PKZP na początku roku 2018 wynosiła 256 osób, a stan ich wkładów członkowskich wynosił – 1.085.540,00 zł.

W trakcie roku 2018 r. z listy członków PKZP skreślono 19 osób. W większości byli to emeryci oraz osoby, które odeszły z kasy na własne żądanie. Nie wykluczono żadnej osoby na skutek porzucenia pracy. W tym czasie do Kasy przyjęto 37 nowych członków.

Według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r. liczba członków PKZP wynosiła 274 osoby (na dzień obrad zebrania delegatów, kasa zrzesza już 319 pracowników fabryki). Stan wkładów członkowskich na koniec ub.r. osiągnął sumę 1.298.394,00 zł.

Przeciętna wysokość wkładu członkowskiego w 2018 r. wynosiła 4.739,00 zł, z tym że wkłady przekraczające 4.739,00 zł. posiadało 125 członków, a wkłady niższe od 4.739,00 zł – 149 członków.

W okresie sprawozdawczym zarząd udzielił 128 pożyczek długoterminowych na łączną kwotę 1.011.200,00 zł. Maksymalna pożyczka długoterminowa wynosi obecnie 18.000,00 zł, przeciętna pożyczka długoterminowa kształtowała się w granicach 7.900,00 zł.

Wnioski o pożyczki długoterminowe i krótkoterminowe były rozpatrywane na posiedzeniach zarządu kolejalnie, na skreślenia z ewidencji PKZP i przyjęcie nowych członków Kasy zarząd podejmował uchwały.

W 2018 r. zarząd PKZP nie występował do dyrekcji o subwencje lub darowizny, więc konto funduszu rezerwowego uległo podwyższeniu wskutek wpłacenia wpisowego przez nowych członków oraz z uzyskanych odsetek z lokat. Stan konta funduszu rezerwowego na dzień 31 grudnia 2018 r. wynosi 18.779,46 zł. Straty nadzwyczajne w 2018 r. nie wystąpiły.

Przedstawiając powyższe dane Zarząd PKZP prosi o udzielenie absolutorium z działalności za okres sprawozdawczy.

Za Zarząd PKZP

Przewodniczący - Jerzy Pasek

BUDŻET ZFŚS NA ROK 2019

Komisja Socjalna przygotowała projekt budżetu ZFŚS na rok 2019. Po krótkich konsultacjach, związki zawodowe zaakceptowały preliminarz. Na br. zaplanowano przychody na poziomie 783 556,44 zł w tym 36 859,20 zł ze środków niewydatkowanych w roku ubiegłym. Tegoroczny preliminarz przewiduje n/w wydatki: - dofinansowanie do wypoczynku 500 000,00 zł; - dofinansowanie aktywności kulturalno-oświatowej 5 000,00 zł; - dofinansowanie aktywności sportowo-rekreacyjnej 6 000,00 zł; - dofinansowanie do leczenia sanatoryjnego 4 000,00 zł; - dofinansowanie udziału dziecka w zorganizowanej formie wypoczynku 6 000,00 zł; - dofinansowanie do wycieczek 60 000,00 zł; - pomoc udziałowi pracownikom 190 000,00 zł w tym: - zapomogi losowe 15 000,00 zł; pomoc finansowa, pomoc materialno-rzeczowa 35 000,00 zł; - pomoc finansowa w związku ze zwiększonymi wydatkami w okresie świątecznym 120 000,00 zł; pomoc rzeczowa (paczki świąteczne dla dzieci) 20 000,00 zł. W rezerwie funduszu pozostawiono kwotę 12 556,44 zł. Ogółem zaplanowano wydatkować całą pulę przychodów tj. 783 556,44 zł.

ZAWSZE W OBRONIE TWOICH PRAW

BIULETYN KOMISJI ZAKŁADOWEJ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

POLSCY PRACOWNICY ZESTRESOWANI

Relacje pracownicze w Polsce są oceniane jako złe lub bardzo złe – wynika z raportu „Między feudalizmem a personalizmem. Medialny obraz relacji pracowniczych w Polsce” przygotowanego na zlecenie Komitetu Dialogu Społecznego KIG. Najważniejsze zdefiniowane problemy w relacjach pracowniczych to stres, zarządzanie folwarczne i mobbing.

Z badania „The Workforce View in Europe 2018” wynika, że Polacy są narodem pracującym w największym stresie, a to prowadzi wprost do spadku motywacji i produktywności. 27 proc. pracowników twierdzi, że odczuwa stres każdego dnia. Wśród następnym w zestawieniu pracowników francuskich i brytyjskich ten odsetek wynosi 20 proc. Najmniej zestresowani są natomiast pracownicy w Holandii (10 procent).

– Trzeba pamiętać, że człowiek jest kapitałem i nie należy postrzegać go tylko przez pryzmat wynagrodzenia. W pracy ważna jest także godność, dyskusja, informacja. Jeżeli człowiek identyfikuje się z zakładem pracy, to jego wydajność jest lepsza, lepiej pracuje. Wtedy relacje między poszczególnymi pracownikami, a także między pracownikami a pracodawcą, są zdecydowanie lepsze, co dobrze wpływa na atmosferę w firmie – mówi Izabela K. Mrzygłocka, wieloletnia przewodnicząca Rady Ochrony Pracy.

Według badań przeprowadzonych przez ADP na europejskich pracownikach („Okiem europejskich pracowników 2018”) w Polsce, zdaniem ankietowanych, pracodawcy wykazują brak zainteresowania dobrym samopoczuciem psychicznym swoich podwładnych, mimo że wielu z nich cierpi z powodu nadmiernego stresu. Dane ZUS z 2017 roku wskazują, że liczba dni zwolnień lekarskich z powodu zaburzeń i dysfunkcji psychicznych wzrosła w ciągu sześciu lat o ponad 70 proc.

– Wszystkie znaki na niebie i ziemi wskazują, że kwestie dotyczące jakości relacji pracowniczych będą jedynie zyskiwać na znaczeniu. Nurt zarządzania zasobami ludzkimi (HR) i społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (CSR) coraz mocniej akcentują swoje podejście w odniesieniu do zdrowia i dobrostanu pracowników. Global Reporting Initiative (GRI), system raportowania społecznego przedsiębiorstw, w ostatniej wersji raportu rozbudował dwa obszary: zdrowie i bezpieczeństwo pracowników oraz aspekty środowiskowe. Pracodawcy wszystkich sektorów w dobie coraz ostrzejszej walki o dobrego pracownika zdają sobie sprawę z tego, że przyjazne środowisko pracy i psychofizyczna kondycja pracowników przyczyniają się do tego, że nie szuka on alternatywy – podsumowuje Konrad Ciesiołkiewicz, przewodniczący Komitetu Dialogu Społecznego KIG.

Te wartości są generalnie niemierzalne. Z kolei te mierzalne, czyli to, jak człowiek funkcjonuje w firmie, oraz to, jak jest przestrzegane prawo, jak człowiek jest zabezpieczony, bada Państwowa Inspekcja Pracy – mówi Mrzygłocka. PIP bada rynek pracy na dwa sposoby. Po pierwsze, przez kontrole planowane, a po drugie – kontrole nieplanowane, podejmowane na skutek zgłoszeń pracowników. Ponad 1/3 takich zgłoszeń dotyczy nieprawidłowości przy wypłacie wynagrodzeń.

Blisko 23 proc. kontroli wykazuje sytuację, w której wynagrodzenie wypłacane jest w niewłaściwej wysokości. Kolejne 17 proc. wykazuje, że wynagrodzenie jest wypłacane nieregularnie, czyli w różne dni miesiąca. Efekt jest taki, że pracownik nigdy nie wie, czy otrzyma pensję w tym tygodniu, w przyszłym czy może jeszcze za dwa tygodnie. 90 proc. Polaków utrzymuje się z pracy zarobkowej, więc jeżeli pensja wpływa nieregularnie, tworzy to bardzo duże poczucie zagrożenia. Na to jesteśmy szczególnie wrażliwi – mówi Łukasz Komuda z Fundacji Inicjatywy Społeczno-Ekonomicznych. – W Polsce pracujemy relatywnie dużo na tle Europy i wciąż niewiele zarabiamy. Jesteśmy 6. krajem UE o najniższym poziomie wynagrodzeń. Terminowość w wypłacie wynagrodzeń czy zapewnienie pracownikom odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa to tylko dwa z długiej listy elementów, które składają się na dobre relacje pracownicze. W tym drugim obszarze pracodawcy także mają sobie wiele do zarzucenia. Blisko 1/3 kontroli Inspekcji Pracy wykazuje różnego rodzaju nieprawidłowości w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy, czyli tego, na ile przestrzegane są m.in. regulacje dotyczące BHP oraz bezpieczeństwa pracy maszyn i urządzeń.

– Okazuje się, że w 86 proc. przypadków niespełnione są wszystkie wymagania dotyczące bezpieczeństwa technicznego pracy. W Polsce blisko 400 osób co roku traci życie w wypadkach przy pracy, kolejne kilkadziesiąt osób traci kończyny albo doznaje bardzo poważnych obrażeń ciała, w związku z tym to nie są sprawy, które można zbagatelizować – mówi Komuda. Sami pracownicy zwracają też uwagę na słabość otoczenia instytucjonalnego, m.in. PIP, która pilnuje przestrzegania Kodeksu pracy i praw pracowniczych. – Inspekcja ma za dużo zadań, kiedy powinna realizować tylko trzy główne, czyli sprawdzać bezpieczeństwo pracy człowieka, przestrzeganie prawa pracy oraz legalność zatrudnienia. Tutaj dostrzegam konieczność zmiany ustawy. Ta obowiązująca obecnie funkcjonuje od 2007 roku, a rynek dynamicznie się zmienia. Dlatego uważam, że tę ustawę należy zmienić i m.in. wprowadzić kadencyjność Głównego Inspektora Pracy, żeby wpływ polityków na tę instytucję był mniejszy, ponieważ polityka w Państwowej Inspekcji Pracy jest całkiem niepotrzebna – dodaje Mrzygłocka.

Źródło: NEWSERIA

ZATRUDNIENIE I WYNAGRODZENIE W MARCU

Z informacji podanych przez Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2019 r. w stosunku do poprzedniego miesiąca minimalnie wzrosło i wynosiło 6 393,6 tys. osób (w lutym 2019 r. przeciętne zatrudnienie wyniosło 6 378,0 tys. osób). W porównaniu do marca 2018 roku zanotowano wzrost zatrudnienia o 3 pkt proc.

Jeśli chodzi o przeciętne wynagrodzenie w przedsiębiorstwach w marcu 2019 r., to tu zanotowano wzrost o 4,3 pkt proc. w stosunku do poprzedniego miesiąca. Wynagrodzenie brutto w lutym wyniosło 4 949,42 zł, zaś w marcu 2019 była to kwota 5 164,53 zł. W ujęciu rocznym zanotowano wzrost wynagrodzeń o 6,7 pkt proc.

Podobny wzrost na poziomie 6,7 pkt proc. w ujęciu rocznym zanotowano w stosunku do przeciętne wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku. Wynagrodzenie bez wypłat z zysku wyniosło w lutym 4 949,41 zł, podczas gdy w marcu 2019 r. wynosiło 5 164,33 zł. Zatem kwota wynagrodzenia bez wypłat z zysku wzrosła w porównaniu z ubiegłym miesiącem o 4,3 pkt proc.

Należy zaznaczyć, że powyższe dane dotyczą podmiotów prowadzących działalność gospodarczą, w których liczba pracujących przekracza 9 osób.

Źródło GUS

OPIEKA NA CHORĄ OSOBE

Pytanie do prawnika: Czy zasiłek opiekuńczy przysługuje wszystkim pracownikom ubezpieczonym, podlegającym ubezpieczeniu chorobowemu bez tzw. okresu wyczekiwania?

Czy pracownikowi, którego żona od kilku miesięcy jest na zwolnieniu lekarskim z powodów zdrowotnych należy się płatna opieka? Osoba ta musi leżeć cały czas w domu z przerwami na kilkudniowe pobyty w szpitalu – takie są zalecenia lekarza. Sytuacja taka wymaga ciągłej opieki jednej osoby. Czy takiemu pracownikowi należy się prawo do jakiejś płatnej opieki nad chorą osobą?

Odpowiedź: Tak. Z uwagi na fakt, iż osoba taka posiada status pracownika przysługują jej określone uprawnienia. I tak: do sytuacji opisanej w pytaniu będą miały zastosowanie przepisy (...) ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Zgodnie z regulacjami zawartymi w art. 32, 33 i 35 ww. ustawy – pracownikowi przysługuje zasiłek opiekuńczy w związku ze sprawowaniem opieki nad chorą żoną. Zasiłek opiekuńczy przysługuje wszystkim ubezpieczonym, podlegającym ubezpieczeniu chorobowemu bez tzw. okresu wyczekiwania. A zatem można się o niego ubiegać od 1. dnia podlegania ubezpieczeniu chorobowemu. Świadczenie to przysługuje z tytułu sprawowania opieki nad: zdrowym dzieckiem do 8 lat, chorym dzieckiem do 14 lat, innym chorym członkiem rodziny, w tym dzieckiem powyżej 14 lat.

Do innych członków rodziny, nad którymi opieka w razie ich choroby daje prawo do zasiłku opiekuńczego, zalicza się: dzieci powyżej 14 lat, małżonka, rodziców, teściów, dziadków, wnuki oraz rodzeństwo, pod warunkiem że w okresie sprawowania opieki pozostają oni z osobą sprawującą opiekę we wspólnym gospodarstwie domowym. Zasiłek opiekuńczy jest wypłacany przez okres zwolnienia od pracy z powodu konieczności sprawowania opieki, jednak nie dłużej niż przez:

a) 60 dni w ciągu roku kalendarzowego, jeżeli opieka jest sprawowana nad dzieckiem zdrowym do 8 lat lub dzieckiem chorym do 14 lat,

b) 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, jeżeli opieka jest sprawowana nad chorym dzieckiem powyżej 14 lat lub innym chorym członkiem.

Podstawa prawna:

Ustawa z dn. 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – Dz.U. z 2019 r. poz. 645.

Źródło PRAWNET