

ROZMOWY O REGULAMINIE WYNAGRADZANIA

17 lipca br. po zakończonej pracy odbyły się rozmowy Zarządu spółki z reprezentacją związków zawodowych działających w fabryce. „Solidarność” reprezentowali: Zbigniew Cebula, Mirosław Malmon (NJ) i Krzysztof Mizera (P-1). Tematem rozmów była nowelizacja Regulaminu Wynagradzania. Zarówno Zarząd spółki jak i „Solidarność” wspólnie z ZZPE przed dwoma miesiącami zaproponowali kilka zmian w treści regulaminu. Po krótkiej dyskusji podpisano porozumienie, na mocy którego zmianie uległy zapisy Załącznika A - umowy mentoringu. Po tej zmianie, pracodawca wypłaci wynagrodzenie za przekazywanie wiedzy w wysokości 50% dodatku miesięcznego bez względu na ilość dni absencji mentora lub szkolenego. Ponadto proces mentoringu przedłużony się w przypadku przebywania mentora lub szkolenego na zwolnieniu lekarskim o czas trwania absencji. Pozostałe zapisy regulaminu nie ulegają zmianie. Związkowcy wystąpili z wnioskiem o podwyższenie dodatku za pracę na dwóch i więcej obrabiarkach. Aktualnie dodatek wynosi odpowiednio 15 i 20 zł brutto za każdy dzień pracy. Zarząd zobowiązał się do przygotowania propozycji w tej sprawie. Następnie po dyskusji postanowiono odstąpić od zmiany treści par. 12 ust. 4 pkt. c), dot. wypłaty odprawy pośmiertnej osobie wskazanej przez pracownika. Zdecydowana część pracowników z własnej woli została objęta programem sponsorowanego grupowego ubezpieczenia na życie. Tym samym odprawa pośmiertna rodzinie zmarłego pracownika już nie przysługuje. Odpowiednie środki finansowe z tego tytułu wypłaca osobom wskazanym w oświadczeniu pracownika ubezpieczyciel. Takie rozwiązanie jest korzystniejsze dla rodziny pracownika oraz dla spółki, która nie musi tworzyć rezerwy finansowej z tego tytułu. Kolejną diskutowaną kwestią była regulacja i doprecyzowanie zapisów dotyczących wypłaty drugiej odprawy emerytalnej. Przypominamy, że w myśl porozumienia związków i pracodawcy z listopada 2017 r. mechanizm wypłacania drugiej odprawy emerytalnej ma być stopniowo wygaszany. Nastąpi to z dniem 31 grudnia 2027 roku. Przewodniczący Zb. Cebula przypomniał ostatnią propozycję „Solidarności” popartą przez ZZPE. Związkowcy uznali ją za rozsądną i honorową. Zarząd obiecał, że przygotuje swoją propozycję. Ostatnią omawianą kwestią było uszczegółowienie treści zapisów wprowadzających do Regulaminu dotyczących zakupu - dofinansowania kart MULTISPORT oraz KARTY MEDYCZNEJ. Po zaopiniowaniu przez prawników treści proponowanych przez „Solidarność” i ZZPE winno dojść do porozumienia w tej sprawie. Na zakończenie spotkania Zb. Cebula zauważył, że od kilku miesięcy rosną koszty utrzymania, inflacja w czerwcu br. do czerwca ub.r. wyniosła 2,6%, we wszystkich branżach pracodawcy podwyższają wynagrodzenia, wobec powyższego wniosł o przygotowanie przez zarząd spółki propozycji wzrostu płac w br.



W TYM NUMERZE :

	Str.
ROZMOWY O REGULAMINIE WYNAGRADZANIA	1
DEBATOWANO O STRATEGII PGZ	1
NOWELIZACJA KODEKSU PRACY	2
KOMUNIKAT GUS	2

i realizacji Strategii są już gotowe (Kodeks Grupy, Zasady Wykonywania Nadzoru Właścicielskiego). Co kwartał będzie przygotowywany dla zarządu Grupy raport o realizacji strategii. Nad opracowaniem dokumentu pracowało 300 pracowników z całej Grupy. M.Kuczmierowski podsumowując prezentację powiedział, że PGZ potrzebuje rzeczywistego, opartego na realnych celach programu, który w średnioterminowej perspektywie kilku lat, pozwoli na określenie kierunków rozwoju Grupy. Planujemy ugruntować naszą pozycję zaufanego partnera dla polskiego wojska, producenta nowoczesnego sprzętu na rynki zagraniczne. Aby to osiągnąć, musimy nieustannie podnosić kompetencje naszych pracowników, rozszerzać potencjał produkcyjny i poprawiać sprawność operacyjną. Mamy również realny cel, by stać się wiarygodnym i renomowanym dostawcą nowoczesnego sprzętu na rynki zagraniczne. W dyskusji nad prezentowanym projektem wzięło udział kilkunastu związkowców. Największą ich obawą jest brak dokumentu rządowego, który byłby powiązany ze Strategią i gwarantował jej właściwą realizację, głównie poprzez zabezpieczenie adekwatnych środków finansowych na zakupy w ppo. Przedsiębiorstwa przemysłu obronnego potrzebują środków na badania, rozwój i wdrożenie nowoczesnych wyrobów. Rozwój PGZ musi być ściśle powiązany z rozwojem każdej spółki. Wielkie obawy „Solidarności” budzi polityka zakupowa MON poza krajem oraz brak programów offsetowych. To one winny stwarzać szansę na rozwój ppo. Wiele problemów firmom stwarzają procedury zakupowe MON utrudniające spółkom sprzedaż do wojska. Niebezpiecznym dla firm jest próba przejęcia przez centrale PGZ wyłączności w sprzedaży międzynarodowej. Pracownicy centrali nie mają odpowiednich kompetencji w tym zakresie a doświadczeni specjaliści od sprzedaży zatrudnieni w firmach są bezcenni, nie wolno ich stracić. Za wielki minus prezentowanego dokumentu uznano brak w nim zapisów dotyczących człowieka-pracownika, a to pracownicy są największą wartością firmy. Przedstawiono zarządowi Grupy oczekiwania, że w strategii znajdą się zapisy dotyczące wynagrodzeń pracowniczych, bezpieczeństwa pracy, szkoleń, awansów-sięćki kariery, spraw socjalnych, spotkań integracyjnych, gwarancji dla organizacji związkowych. Związkowcy zadeklarowali, że w ciągu najbliższych 3 tygodni każda z central przedstawi na piśmie opinię dotyczącą omawianego projektu Strategii. Zarząd PGZ chciałby przyjąć dokument w sierpniu br. i po jego zatwierdzeniu przez organy nadzorcze zaprezentować we wrześniu podczas MSPO. Podczas spotkania dyrektor Biura Kontrolingu P. Zając zaprezentował związkowcom skonsolidowane wyniki finansowe Grupy PGZ za 2018 r. oraz wyniki finansowe za pierwsze 5 miesięcy br. Sytuacja finansowa w Grupie jest korzystniejsza niż w analogicznym okresie ubr. W Grupie zatrudnionych jest 18 048 pracowników z czego 270 w centrali PGZ. Liderzy związkowi mogli zapoznać się również z założeniami polityki kontraktowania Grupy. Jej celem jest ujednolicenie i standaryzacja zasad oraz warunków procesu przygotowywania i zawierania kontraktów przez spółki Grupy PGZ. Szczegóły w tym zakresie przedstawił dyrektor Biura Finansów D. Fajkowski. Ostatnim tematem omawianym w trakcie spotkania było wdrożenia Planowych Planów Kapitałowych. O pracach przygotowawczych PGZ mówili dyrektor H. Grudzińska i S.Rakowski. Zarząd PGZ chciałby, aby wszystkie spółki przystąpiły do jednej instytucji zarządzającej funduszami. W tym celu przeprowadzono analizę i badanie działających na rynku funduszy. Najlepszą ocenę uzyskało PKO BP i ono uzyska rekomendację. Kolejne zajęli miejsca zajęły Nationale Nederlanden, AVIVA i PZU. Temat ten nie dotyczy firm, które już są objęte PPE.

DEBATOWANO O STRATEGII PGZ

W dniu 18 lipca br. w radomskiej siedzibie PGZ doszło do cyklicznego spotkania zarządu PGZ S.A., reprezentowanego przez prezesa Witolda Słowika oraz członków zarządu Sebastiana Chwałka i Michała Kuczmierowskiego z przedstawicielami związków zawodowych zrzeszonych w KSPZ NSZZ „Solidarność” oraz ZZPE. Naszą organizację związkową reprezentował przewodniczący KZ Zbigniew Cebula. Pierwszym tematem spotkania było omówienie postępów prac związanych z przygotowaniem nowej Strategii Grupy PGZ na lata 2019-2023. Był to główny temat spotkania. Zapoczątkowane w marcu konsultacje ze stroną społeczną mają na celu wypracowanie jak najlepszych rozwiązań systemowych dla Grupy PGZ. Dyrektor Departamentu Strategii i Standardów R. Malicki zaprezentował projekt strategii Grupy uwzględniający już kolejne modyfikacje. Pokazano wyniki przeprowadzanych analiz dotyczących m.in. współpracy pomiędzy spółkami, systemów informatycznych, zaopatrzenia, sprzedaży cywilnej i militarnej. Zidentyfikowano i wskazano mocne strony, szanse i zagrożenia dla spółek Grupy. Słabe strony pokazują kilkadziesiąt pozycji. Podobnie jest z szansami i zagrożeniami. Działania zarządu ukierunkowane są na to aby PGZ kojarzył się z efektywnością, konkurencyjnością, innowacyjnością, dobrym marketingiem, organizacją i zarządzaniem. Wyznaczono 8 celów strategicznych. Do nich dołożono ponad 200 zadań operacyjnych. Instrumenty do wdrożenia

ZAWSZE W OBRONIE TWOICH PRAW

BIULETYN KOMISJI ZAKŁADOWEJ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

§ USTAWA WYPADKOWA

Obwieszczeniem Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 6 czerwca 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2019 r., poz. 1205), ogłoszony został tekst jednolity ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1376).

W jednolitym tekście ustawy uwzględniono zmiany wprowadzone ustawą z dnia 3 lipca 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. poz. 1669) oraz zmiany wynikające z przepisów ogłoszonych przed dniem 6 czerwca 2019 r.

Opublikowany tekst jednolity ustawy nie obejmuje art. 350 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. poz. 1669), dotyczącego terminów wejścia w życie tych regulacji. Ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, zwana „ustawą wypadkową” określa:

- rodzaje świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz warunki nabywania prawa do tych świadczeń;
- zasady i tryb przyznawania świadczeń, ustalania ich wysokości oraz zasady ich wypłaty;
- zasady różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków;

- 11³ oraz art. 18^{3a} § 1 – dotyczące zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu i równego zatrudnienia,
- 47, art. 50 § 5 oraz art. 57 § 2 – dotyczące szczególnych uprawnień pracowników korzystających z uprawnień rodzicielskich,
- 94³ – odnoszący się do uprawnień pracownika, który doznał mobbingu,
- 97 § 1 i § 2¹ oraz art. 97¹ (nowy zapis) – precyzujące uprawnienia pracownicze w zakresie wydawania świadectwa pracy,
- 163 § 3 – dotyczący udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim,
- 177 § 5 – przewidujący odpowiednie stosowanie przepisów o szczególnej ochronie stosunku pracy także do pracownika – innego członka najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego,
- 282 § 1 pkt 3 – w którym doprecyzowano, że odpowiedzialności wykroczeniowej podlega ten kto nie wydaje pracownikowi świadectwa pracy w terminie, 292 – doprecyzowujący skutki prawne upływu terminu przedawnienia.

Źródło: PRAWNET

§ NOWELIZACJA KODEKSU PRACY

Z dniem 7 września 2019 r., z jednym wyjątkiem odnoszącym się do przepisów ustawy o pracownikach urzędów państwowych, wejść w życie zmiany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040), zwanej dalej „k.p.”, mające na celu wprowadzenie ułatwień w zakresie realizacji przez pracowników niektórych uprawnień pracowniczych.

Regulacje obejmujące korekty legislacyjne do k.p. zawarto w ustawie z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z dnia 6 czerwca 2019 r. poz. 1043), określanej w dalszej części tekstu mianem „nowela” lub „nowelizacja”. Należy podkreślić, że omawiana nowela stanowi inicjatywę ustawodawczą Prezydenta RP, która powstała m.in. wskutek wniosków pracowników występujących o pomoc prawną do Kancelarii Prezydenta RP w sprawach nadużyć i nieprawidłowości w obszarze stosowania norm kodeksowych. W założeniu inicjatywa prezydencka ma doprowadzić do poprawy stanu prawnego, który obecnie w niewystarczającym stopniu zabezpiecza interesy pracowników, zarówno z powodu możliwości nadużywania określonych rozwiązań prawnych, jak również ze względu na brak zapisów danego rodzaju. Unormowania wprowadzone na mocy nowelizacji w lepszy sposób realizują zasadę ustrojową wyrażoną w art. 24 Konstytucji RP, zgodnie z którym praca znajduje się pod ochroną państwa, przy czym państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Państwo jest zatem zobowiązane, na podstawie wspomnianej normy konstytucyjnej, tworzyć przepisy ochronne odnoszące się do osób zatrudnionych, zmierzające do wsparcia strony ekonomicznie słabszej, a taką jest pracownik. Stanowisko takie znajduje też potwierdzenie w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego (TK) – por. wyrok z dnia 4 października 2005 r., sygn. akt K 36/03 oraz wyrok z dnia 18 października 2005 r., sygn. akt SK 48/03.

Kolejnym aspektem zmian przewidzianych w nowelizacji jest warunek spełniania przez normy prawne wymogu określoności prawa. Jest to szczególnie doniosła sprawa w przypadku gdy konkretny zapis odnosi się do sfery uprawnień jednostki, a taka sytuacja dotyczy wielu postanowień k.p. Zasada określoności prawa – ugruntowana wieloletnim orzecznictwem TK – stanowi, iż zapis o charakterze normatywnym (przepis) powinien być przejrzysty, jednoznaczny (niebudzący wątpliwości) oraz precyzyjny. W konsekwencji spełniania wskazanych przesłanek regulacja prawna staje się realnie funkcjonującym przepisem, czyli takim, który jest możliwy do wyegzekwowania. Zmieniane w drodze noweli przepisy, w części, są problematyczne właśnie z powodu możliwości różnej interpretacji. W ogólnym ujęciu nowelizacja wprowadza rozwiązania prawne poszerzające zakres ochrony praw pracowniczych. Zmianami objęto niżej wymienione przepisy:

KOMUNIKAT GUS

Liczba pracujących według stanu na 31 marca 2019 r. wyniosła 9 635,6 tys. osób i była o 2,5% wyższa niż przed rokiem, a wzrost ten niższy od notowanego w I kwartale ub. roku (kiedy wyniósł 2,9%). Udział pracujących w sektorze prywatnym zwiększył się w stosunku do I kwartału 2018 r. i wyniósł 68,3% (przed rokiem 67,9%).

Przeciętne zatrudnienie w I kwartale br. wyniosło 9 172,7 tys. osób i było o 2,7% wyższe niż przed rokiem (odpowiednio w ub. roku wzrost o 2,8%). Wysoki wzrost zatrudnienia odnotowano w sekcjach: działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (o 7,9%), zakwaterowanie i gastronomia (o 7,4%), informacja i komunikacja (o 6,5%), budownictwo oraz transport i gospodarka magazynowa (o 5,5%), dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja (o 3,3%).

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej ukształtowało się w I kwartale br. na poziomie 4 950,94 zł, tj. o 7,1% wyższym niż w analogicznym okresie ub. roku. W sektorze publicznym wyniosło 5 752,78 zł (wzrost do analogicznego okresu ub. roku o 8,0%), a w sektorze prywatnym 4 647,49 zł (wzrost odpowiednio o 6,8%). Na wyższą dynamikę wynagrodzeń ogółem wpłynął wysoki wzrost płac w sferze budżetowej, który wyniósł 6,8% (wobec wzrostu o 4,3% w analogicznym okresie ub. roku) oraz w sektorze przedsiębiorstw, który wyniósł 6,7%. Siła nabywcza przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej była o 5,7% większa niż przed rokiem (przed rokiem 4,7%). W porównaniu z I kwartałem ub. roku wzrost przeciętnego wynagrodzenia odnotowano we wszystkich sekcjach, w tym najwyższy w sekcji: górnictwo i wydobywanie (o 16,6%), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (o 12,2%), administracja i działalność wspierająca (o 8,6%), edukacja (o 7,8%). W sekcji przetwórstwo przemysłowe oraz handel; naprawa pojazdów samochodowych wzrost wynagrodzeń był zbliżony do wzrostu dla ogółem w gospodarce narodowej, tj. o 6,9%. Najniższy wzrost wynagrodzeń odnotowano w sekcji: wytworzenie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (o 1,2%), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (o 4,3%), administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (o 4,5%), informacja i komunikacja (o 4,7%), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (o 4,8%). Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto bez wypłat nagród rocznych w gospodarce narodowej wyniosło w I kwartale br. 4 758,11 zł i było o 7,3% wyższe niż przed rokiem.

źródło: GUS