



BIULETYN KOMISJI ZAKŁADOWEJ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

ROK 7 / NUMER 70

DO UŻYTKU WEWNĘTRZNEGO

15 stycznia 2015 r

DOPRECYZOWANIE DLA DYREKTORA

Dyrektor finansowy pan Edward Migal na łamach "Celnego Strzału" (nr 9 z grudnia ub.r.) udzielił Redakcji wywiadu odnosząc się w nim głównie do systemu zasad wynagradzania obowiązującego w spółce. Tekst wywołał wśród pracowników sporo emocji i dyskusji. W związku z tym, że pan dyrektor mówił tylko o rzeczach wygodnych dla Zarządu, również mijając się z prawdą pozwalamy sobie, na łamach Biuletynu wyjaśnić kilka tematów poruszanych w wywiadzie. Tym samym przypominamy pracownikom oraz członkom Zarządu - panu dyrektorowi, kilka faktów z przeszłości.

Czytając artykuł mogliśmy po raz wtóry dowiedzieć się, że przed Fabryką Broni kolejne wielkie wyzwania dot. zwiększenia asortymentu oraz ilości produkcji. *Pracy będzie więcej, napięte będą harmonogramy produkcyjne. Jednym z elementów realizacji powyższych zadań jest motywacja ludzi do pracy. Pracy sprawniejszej, bardziej wydajnej... A w ręku mamy przedpotopowy - archaiczny system wynagradzania. Tak po prostu dalej się nie da* - zalił się pan dyrektor.

Przypominamy, zatem że w listopadzie 2007 roku Zarząd spółki widział potrzebę modyfikacji Regulaminu Wynagradzania. Powołał kilkuosobowy zespół, przedstawił im oczekiwania desygnując do pracy w zespole m.in. L.Wiśniewska, E.Marczak, W.Materę, D.Maletę. Z ramienia związków zawodowych w pracach zespołu uczestniczyli Zb.Cebula, J.Pasek, W.Rdzanek. Po kilkunastu dniach pracy zespołu powstał materiał zaakceptowany przez Zarząd i zakładowe organizacje związkowe, który w dużym stopniu jest nadal obowiązujący. Komisja Zakładowa NSZZ "Solidarność" zawsze uważała za konieczność podwyższenie wynagrodzeń pracowników i proponowała wprowadzenie do Regulaminu Pracy nowych zasad dotyczących zwiększenia motywacji pracowników. Przedłożono Zarządowi projekty Regulaminu premii uznaniowej w kwietniu, premii zadaniowej w maju i nagród z zysku we wrześniu 2007 roku. Niestety projekty nie spodobały się Zarządowi, ale też nie przedstawiono Związkowi żadnej innej propozycji wprowadzenia motywacji dla zwiększenia produkcji i wynagrodzeń.

Nieoficjalnie do związków docierają informacje, że Zarząd zlecił przygotowanie zmian w systemie wynagradzania. Widocznie efekty pracy specjalistów nie były satysfakcjonujące dla Zarządu, bowiem nie przedłożono ich związkowi zawodowemu do negocjacji.

"Solidarność" nie zaprzestała kontynuacji działań na rzecz zmodyfikowania zakładowego systemu wynagradzania. Kilka grup związkowców podzielonych tematycznie, opracowało zarysy układu zbiorowego. Prezydium Komisji Zakładowej po wprowadzeniu do opracowań niezbędnych korekt i zmian, scałiło materiał i w dniu 8 czerwca 2011 r. przedłożono Zarządowi, jako projekt Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z jednoczesnym zaproszeniem do negocjacji. Projekt nowego aktu prawnego regulował wszystkie kwestie dotyczące wzajemnych zobowiązań pracodawcy oraz

reprezentacji pracowników, określał warunki wynagradzania za pracę i przyznawanie innych świadczeń związanych z pracą. Niestety właściwych negocjacji nigdy nie podjęto. Można było wtedy wejść w spór zbiorowy z Zarządem, ale przecież nie o eskalację napięć nam chodzi, ale o tworzenie właściwych stosunków międzyludzkich. W miesiącu sierpniu 2013 r. Zarząd zatrudnił kolejnego specjalistę, powołał 10 osobowy zespół w zdecydowanej większości składający się z kierowników wydziałów/działów i zlecił im przeprowadzić wartościowanie wszystkich stanowisk w spółce na podstawie opisów stanowisk przygotowanych przez kierowników komórek organizacyjnych. Do prac zespołu włączono również przedstawicieli związków zawodowych: D.Sobczaka i A.Michalczyka. Zespół zakończył pracę po 3 miesiącach, przygotował Taryfikator Stanowisk i przedstawił swoje dzieło Zarządowi. Zarząd widocznie był usatysfakcjonowany, bo nagroził członków zespołu, ale uznał też, że powstały materiał wymagał korekt, bo niektóre stanowiska, zawody zostałyby pokrzywdzone. Po wprowadzeniu korekt przedstawiono go związkowi zawodowemu do negocjacji.

W późniejszym czasie nastąpiło miało opracowanie ścieżek kariery, zdecydowanie o tym, czy budować system premiowy i jaki on ma mieć kształt. W dalszej kolejności związkowcy mieliby otrzymać kompletny Regulamin Wynagradzania tłumaczy pan dyrektor Migal. Niestety, zespół zakończył pracę, zmuszony jeszcze do dwukrotnego spotkania w celu wprowadzenia korekt wartościowania kilku stanowisk w Taryfikatorze, ale nie opracował nowej tabeli wynagradzania. Czyje dzieło przedstawiono stronie społecznej nie wiemy do dnia dzisiejszego? Jak przyjęto wśród pracowników przygotowany projekt tabeli wynagrodzeń? - Redakcja już nie będzie opisywać. Opinia załogi albo, co najmniej jej echa dotarły do Zarządu spółki. ZZPE zdecydowanie odrzucił projekt Zarządu. "Solidarność" uznała jednak, że jest szansa na znówelizowanie zasad wynagradzania i zgodziła się na kontynuowanie rozmów z Zarządem. **Ale żeby coś osiągnąć należy dążyć do konsensusu, nawet kosztem ustępstw. Niestety muszą to zrozumieć obie strony: pracodawca i reprezentujące załogę związki zawodowe.** Obowiązkiem naszym jest sprostować informację pana dyrektora jakoby: *prawie wszyscy pracownicy mają maksymalne grupy, uniemożliwiające podwyżki bez zmiany tabeli wynagradzania.* Kilka osób pracujących na stanowiskach wysoko sklasyfikowanych w taryfikatorze może mieć maksymalną grupę zaszerogowania. Zapewniamy, że pracownicy zatrudnieni na pozostałych, specyficznych stanowiskach pracy: np. operator kuźniarki, ostrzarz, hartownik, rusznikarz, mechanik, strzelec, operator CNC, konstruktor i technolog mają przed sobą jeszcze kilka podwyżek do uzyskania, by osiągnąć maksymalny próg określony w Taryfikatorze. Prawdopodobnie do emerytury nie uda im się tego celu osiągnąć!



| W TYM NUMERZE : | Str. |
|---------------------------------------|------|
| DOPRECYZOWANIE DLA DYREKTORA | 1 |
| PIERWSZA WIGILIA W NOWEJ SIEDZIBIE FB | 1 |
| STAN WOJENNY - PAMIĘTAMY ! | 2 |
| PRACA ZMIANOWA | 2 |
| WZRASTA MINIMALNE WYNAGRODZE- | 2 |



PIERWSZA WIGILIA W NOWEJ SIEDZIBIE

W dniu 16 grudnia br. związkowcy NSZZ "Solidarność" Fabryki Broni po raz pierwszy spotkali się na tradycyjnej wigilii w nowej siedzibie spółki. W czasie przerwy śniadaniowej, do odświętnej przystrojonej, zakładowej stołówki przybyli tłumnie pracownicy wydziałów produkcyjnych, magazynu, biur oraz zaplecza technicznego. Na spotkaniu byli także honorowi goście, Regionu Ziemia Radomska - Jerzy K. Kaczkowski (były członek Zarządu spółki Edward Migal. Zebranych ciepło przywitał w świąteczny nastrój lider "Solidarność" Zbigniew Mile z życzeniami związkowdu spółki - dyrektora a w imieniu regionalnej Kaczkowski. Świątecznie - noworoczne życzenia od Komisji Zakładowej złożył wszystkim obecnym oraz ich Rodzinom wiceprzewodniczący KZ Jerzy Pasek. Po wspólnym odśpiewaniu pięknej kolędy "Wśród nocnej ciszy", przystąpiono do dzielenia się opłatkiem i składania wzajemnych, osobistych życzeń. Następnie częstowano się przygotowanymi przez Fundację "Dobry Duszek" potrawami postnymi.



Foto: Kamila Biniaszewska

NALEŻĄC DO ZWIĄZKU ZWIĘKSZASZ JEGO SIŁĘ!

ZAWSZE W OBRONIE TWOICH PRAW

BIULETYN KOMISJI ZAKŁADOWEJ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

NIE WOLNO NAM ZAPOMNIEĆ



Radomianie, bez względu na wiek, ale za to na różne sposoby upamiętnili 33. rocznicę wprowadzenia stanu wojennego. Licealiści postanowili odtworzyć tamte realia. Przebrali się w mundury, wypożyczyli kokosnik i milicyjną „sukę”.

Historię znają tylko z opowieści, a chcieli poczuć się jak jej uczestnicy. Uznali, że to będzie znakomita lekcja, przede wszystkim patriotyzmu. Młodych nie zabrakło też przed pomnikiem, upamiętniającym ludzi skrzywdzonych w wyniku protestu robotników w Czerwcu 76 roku. Dla Radomia to miejsce symboliczne, a zdaniem historyków tamte wydarzenia dały podwaliny "Solidarności". Dlatego właśnie w tym miejscu, jak co roku, w samo południe 13 grudnia spotkali się byli i obecni działacze "Solidarności". Złożono wiązanki kwiatów, zapalono znicze. Wieczorem w kościele p/w Św. Trójcy odprawiono uroczyste nabożeństwo w intencji Ojczyzny. Po mszy odbyło się spotkanie rocznicowe zorganizowane przez Stowarzyszenie Internowanych i Represjonowanych w Stanie Wojennym. Komisję Zakładową Fabryki Broni w uroczystości reprezentowali: J.Pasek (P4), D.Sobczak (TPN), G.Gumiński (P2) i Zb. Karpiński (P1).

W niedzielę 13 grudnia 1981 r. o godz. 6 rano radio i telewizja nadały wystąpienie gen. W. Jaruzelskiego, w którym poinformował o ukonstytuowaniu się Wojskowej Rady Ocalenia Narodowego (WRON) i wprowadzeniu na mocy dekretu Rady Państwa stanu wojennego na terenie całego kraju. Tej samej nocy, siły porządkowe MSW i WP zajęły obiekty Polskiego Radia i Telewizji oraz zablokowały w centrach telekomunikacyjnych połączenia krajowe i zagraniczne. Zaraz po północy zamilkły cywilne telefony, w tym także w ambasadach i konsulatach. Tysiące funkcjonariuszy milicji i SB wzięło udział w akcji, której celem było zatrzymanie i umieszczenie w uprzednio przygotowanych aresztach i więzieniach działaczy Solidarności oraz przywódców opozycji, uznanych za "groźnych dla bezpieczeństwa państwa". W ciągu pierwszego tygodnia trwania stanu wojennego w więzieniach i ośrodkach internowania znalazło się ok. 5.000 osób. Ogółem, w okresie trwania stanu wojennego, zostało internowanych ok. 10.000 osób w 49 ośrodkach internowania na terenie całego kraju. 14 grudnia rozpoczęły się niezależnie od siebie strajki okupacyjne w wielu dużych zakładach przemysłowych. Strajkowały stocznie, huty, większość kopalń, porty, największe fabryki. W sumie strajk podjęło 199 zakładów. W 40 doszło do brutalnych pacyfikacji strajków, przy użyciu oddziałów ZOMO i wojska.

Na Górnym Śląsku górnicy stawili czynny opór. 16 grudnia 1981 r. w Kopalni Węgla Kamiennego "Wujek" w trakcie kilkugodzinnych walk milicjanci użyli broni palnej, zabijając 9 górników. 23 grudnia przy wsparciu czołgów i desantu ze śmigłowców udało się stłumić strajk w Hucie "Katowice". Najdłuższe trwały strajki w kopalniach "Ziemowit" (do 24 grudnia) i "Piast" (do 28 grudnia), w których górnicy zdecydowali się prowadzić protest pod ziemią. Stan wojenny został zawieszony 31 grudnia 1982 roku, a zniesiono go 22 lipca 1983 roku. Dokładna liczba osób, które w jego trakcie poniosły śmierć nie jest znana. Przedstawiane listy ofiar liczą od kilkudziesięciu do ponad stu nazwisk. Nieznana pozostaje również liczba osób, które straciły w tym okresie zdrowie na skutek prześladowań, bicia w trakcie śledztwa czy też podczas demonstracji ulicznych. Posiadamy natomiast wiedzę, że żadna osoba odpowiedzialna za wypowiedzenie wojny narodowi, za mordy, za prześladowania obywateli, nie poniosła odpowiedzialności.

ta będzie polegała tylko na zmianie rozkładu czasu pracy pracownika (jego godzin pracy) w ramach obowiązującego pracownika podstawowego systemu czasu pracy. Nie spowoduje ona naruszenia zasad obowiązujących w podstawowym systemie czasu pracy. Pracownik ten będzie nadal pracował nie więcej niż 8 godzin na dobę oraz przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w obowiązującym go okresie rozliczeniowym. Do dokonania takiej zmiany konieczny jest jednak pisemny wniosek pracownika, który należy załączyć do jego akt osobowych.

Podstawa prawna: art. 129 § 1, art. 142, art. 143, art. 144, art. 146 kp; § 6 ust. 2 pkt. 2 lit. a, rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. z 1996 r. nr 62, poz. 286).

WZRASTA MINIMALNE WYNAGRODZENIE

Wzrastające od nowego roku minimalne wynagrodzenie za pracę zmieni wiele kwot i wskaźników niezbędnych w rozliczeniach płacowych. Od 1 stycznia 2015 roku minimalne wynagrodzenie za pracę dla zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wyniesie 1750 zł brutto miesięcznie w drugim i kolejnych latach pracy. Tak stanowi rozporządzenie Rady Ministrów z 11 września 2014 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 r. (Dz. U. z 2014 r., poz. 1220). W konsekwencji minimalna płaca należna osobie zatrudnionej w pierwszym roku pracy na pełnym etacie podniesie się do 1400 zł brutto miesięcznie (80 proc. pełnej płacy minimalnej, czyli 1750 zł x 80 proc.). Tegoroczna minimalna płaca wynosi 1750 zł, co wynika z rozporządzenia Rady Ministrów. W ślad za rosnącą stawką tego wynagrodzenia zmienia się też wysokość dodatku za pracę w godzinach nocnych. Sposób jego obliczenia określa rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (Dz.U. nr 62, poz. 289 ze zm., dalej rozporządzenie o wynagrodzeniach). W myśl jego § 4b jego wysokość ustala się – biorąc za podstawę minimalne wynagrodzenie – dla każdego miesiąca, kiedy wystąpiła taka nocna aktywność, uwzględniając wymiar czasu pracy z tego miesiąca i mnożąc to przez 20 proc. Przykładowo stawka tego dodatku za godzinę nocnej pracy w marcu i kwietniu br. wynosi 2 zł : 1750 zł : 168 godzin = 10 zł x 20 proc. = 2 zł. Z kolei odprawa pieniężna w przypadku zwolnień grupowych nie może przekroczyć 15 - krotności minimalnego wynagrodzenia. Wysokość płacy minimalnej określa też minimalne wynagrodzenie przysługujące pracownikowi za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, czyli podczas tzw. postoju. Pracownik ma także prawo do odszkodowania w wysokości nie mniejszej niż płaca minimalna za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu oraz w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę na skutek mobbingu.

PRACA ZMIANOWA - ODSTĘPSTWA

Pytanie: pracownicy produkcyjni pracują na dwie zmiany od 6.00 do 14.00 oraz od 14.00 do 22.00. Czy dla jednego pracownika, i w jaki sposób, można wprowadzić pracę jednozmianową, np. od 8.00 do 16.00?

Możliwe jest ustalenie dla jednego pracownika pracy od 8.00 do 16.00, nawet jeśli wszyscy pozostali pracownicy działu pracują na 2 zmiany od 6.00 do 14.00 i od 14.00 do 22.00. Konieczne jest złożenie przez pracownika pisemnego wniosku o zmianę godzin pracy.

Na takich samych stanowiskach pracy - ten sam system czasu pracy

Pracownicy jednego działu zatrudnieni na takich samych stanowiskach (wykonujący te same obowiązki) powinni pracować w takim samym systemie czasu pracy. Pracownicy produkcyjni, jeśli wykonują te same obowiązki, powinni, więc pracować w tym samym systemie czasu pracy, np. w systemie podstawowym (praca 8 godzin dziennie). Nie ma, zatem, co do zasady, prawnej możliwości, aby jeden z takiej grupy pracowników świadczył pracę w odmiennym systemie czasu pracy. Nie dotyczy to jednak takich systemów czasu pracy, jak system skróconego tygodnia pracy oraz system pracy weekendowej. Systemy te są wprowadzane na pisemny wniosek pracownika. Może się zdarzyć, że wszyscy pracownicy danego działu będą pracować w podstawowym systemie czasu pracy, a niektórzy z nich, czy tylko jeden, będzie zatrudniony (na swój wniosek) w systemie weekendowym czy też w systemie skróconego tygodnia pracy.

Inne godziny pracy dla jednego pracownika - indywidualny rozkład czasu pracy

Nie ma jednak prawnych przeciwwskazań do tego, aby pracownik danego działu pracował w innych godzinach czy innych dniach niż reszta pracowników, pozostając jednak w tym samym systemie czasu pracy. Pracodawca może, bowiem ustalić indywidualny w ramach obowiązującego go systemu czasu pracy, na jego pisemny wniosek. Jeśli zatem pracownik świadczy pracę w podstawowym systemie czasu pracy, to pracodawca może, na jego pisemny wniosek, ustalić mu pracę od 8.00 do 16.00 (na jedną zmianę), podczas gdy reszta pracowników tego działu świadczyć będzie pracę od 6.00 do 14.00 i od 14.00 do 22.00. Zmiana