



BIULETYN KOMISJI ZAKŁADOWEJ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

ROK 8 / NUMER 85

DO UŻYTKU WEWNĘTRZNEGO

21 MARCA 2016 r.

Z PROTOKOŁU ROZMÓW Z ZRZĄDEM

Dnia 17 lutego br. odbyło się spotkanie przedstawicieli NSZZ „Solidarność” i ZZPE działających w Fabryce Broni „Łucznik” – Radom Sp. z o.o. z Zarządem Spółki w ramach zespołu ds. modyfikacji systemu wynagradzania. Spotkanie otworzył Prezes Zarządu Edward Migal. Na wstępie pani A. Rafalak przedstawiła materiał – Katalog stanowisk wraz z kategoriami zaszerogowania oraz z propozycjami ZZPE i Zarządu. NSZZ „Solidarność” nie przekazał Zarządowi swojej propozycji. Przewodniczący Zb. Cebula stwierdził, że bardzo trudno o konsensus bowiem każda grupa zawodowa oczekuje dla siebie najwyższych stawek. Brakuje ogólnego spojrzenia na taryfikator. Jednak na władzach Związku spoczywa obowiązek podejmowania decyzji. Przewodniczący uważa, że taryfikator winien określać najwyżej 12 grup i uzgodnione być musi, że najlepsi pracownicy posiadający aktualnie wysokie grupy zaszerogowania będą sklasyfikowani z wysokimi grupami w nowym taryfikatorze. Po krótkiej dyskusji, przedstawiciele NSZZ „Solidarność” przedstawili swoje propozycje dot. kategorii zaszerogowania poszczególnych stanowisk.

Przedstawiciele obydwóch związków zawodowych i Zarządu wspólnie rozpoczęli uzgadnianie i wprowadzanie zmian w Katalogu stanowisk i katalogu zaszerogowania. W. Matera zasugerował, aby dodać jeszcze jedną grupę dla *kierowcy-mechanika*, dodać grupę V i na wniosek Dariusza Sobczaka zmieniono nazwę stanowiska na *kierowca*. Każde stanowisko zostało szczegółowo omówione i naniesiono uzgodnione zmiany w kategoriach zaszerogowania. Rozbieżności pozostały przy stanowiskach: *pracownik rozdzielni, wypożyczalni oraz magazynier*. Po wstępnym zatwierdzeniu katalogu przez stronę społeczną i Zarząd spółki, ustalono następane spotkanie zespołu na piątek tj. 19 lutego br. Prezes zaproponował zorganizowanie spotkania z zarządami związków zawodowych, na którym zostaną wyjaśnione wątpliwości, niejasności oraz udzielone odpowiedzi na nurtujące pytania związane z nowym systemem wynagradzania.

Dnia 19 lutego br. odbyło się kolejne spotkanie w ramach zespołu ds. modyfikacji systemu wynagradzania. Spotkanie otworzył Prezes Zarządu Edward Migal. Przedstawiciele NSZZ „Solidarność” i ZZPE po uwzględnieniu przez Zarząd spółki części propozycji wnoszonych na spotkaniu ze związkowcami, wstępnie zaakceptowali propozycję Katalogu stanowisk wraz z kategoriami zaszerogowania dla pracowników Fabryki Broni. Zb. Cebula poinformował, że Związek będzie chciał jeszcze powrócić do dyskusji w sprawie klasyfikacji stanowisk: kontroler jakości i magazynier. Kolejne spotkanie przedstawicieli Związków Zawodowych z Zarządem odbędzie się po sporządzeniu przez kierowników komórek organizacyjnych etatyżacji, matryc kompetencji pracowników i przypisaniu kategorii zaszerogowania do zatrudnionych pracowników.

STRATEGIA JEDNAK POWSTANIE



Zarząd PGZ - narodowego koncernu obronnego odgrywającego w gospodarce kraju i na regionalnych rynkach pracy, ważną rolę, chce na tyle usprawnić organizację produkcji, wykorzystać synergii firm i efekty współzrządzenia, czyli strategicznej koordynacji biznesowej spółek, aby skutecznie sięgać po profity wynikające z udziału w wielkim programie przebrojenia polskiej armii.

– Wart ponad 100 mld zł plan wojskowych zakupów i technicznej modernizacji sił zbrojnych musi być źródłem unowocześnienia przemysłu – przekonuje Siwko. Szef PGZ oczekuje, że MON, nadzorujący obecnie państwowy sektor obronny, wesprze rodzime przedsiębiorstwa i każdy zakup zagranicznego uzbrojenia uzależni od transferu technologii do zbrojeniówki. Grupa sama też ma zwiększyć wysiłek badawczo rozwojowy i inwestycyjny, aby ofertę dla armii w nieodległej przyszłości oprzeć o własne, nowoczesne rozwiązania i konstrukcje. Obecna sytuacja wymaga reorientacji i ujednoczenia polityki eksportowej. Działania w tym zakresie mają być podejmowane już w pierwszym półroczu bieżącego roku. Prezes Siwko wskazał jednocześnie na konieczność „pewnego upgrade'u” kadry zarządzającej w celu dostosowania ich do funkcjonowania w warunkach rynkowych, na rynku konkurencyjnym. Sprzeciwili się sytuacji, w której władze przedsiębiorstw obwiniają za brak zamówień władze państwa.

Musimy pilnie ujednoczyć politykę zarządzania badaniami, produkcją, finansami, eksportem, w całej korporacji. Polska Grupa Zbrojeniowa w kwietniu br. przyjmie nową strategię a do końca tego roku dokończy proces konsolidacji – zapowiedział Arkadiusz Siwko prezes grupy.

Jeszcze w styczniu br. na spotkaniu ze związkowcami prezes nie wspominał, że Strategia jest w trakcie opracowania. Ponadto, zapytany o Strategię grupy, stwierdził, że Strategię PGZ jest Program Modernizacji Technicznej Sił Zbrojnych. Niewiele czasu upłynęło a Prezes zmieniła zdanie. Wyrażamy nadzieję, że A. Siwko nie zbagatelizuje tego problemu nie próbując przedstawić stronie społecznej projektu strategii celem zaopiniowania.



PRZYŁĄCZ SIĘ DO NAS !!!

W TYM NUMERZE :

W TYM NUMERZE :	Str.
STRATEGIA DLA PGZ	1
Z PROTOKOŁU ROZMÓW Z ZARZĄDEM	1
ŚRODKI ZFŚS ROZLICZONE	2
BUDŻET ZFŚS NA ROK 2016	2
PRAWO PRACY DLA KOBIET	2

NOWY REGULAMIN ZFŚS

Od kilku lat Komisja Socjalna borykała się z Regulaminem ZFŚS, który różnie interpretowano, wymagał więc wielu zmian dostosowujących go do Ustawy o ZFŚS. Zakładowa Komisja Socjalna, w składzie: Anna Rafalak - przedstawiciel Pracodawcy, Stanisław Fijałkowski - przedstawiciel ZZPE, Grzegorz Gumiński - przedstawiciel KZ NSZZ „Solidarność” zaproponowała Pracodawcy wprowadzenie zmian do Regulaminu ZFŚS.

W wyniku rozmów Związków Zawodowych z Zarządem Fabryki uzyskany został konsensus i 29 lutego br. podpisany został nowy Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Do najważniejszych zmian należy zaliczyć: -Uregulowanie zasad przydzielania pomocy finansowej związanej ze zwiększonymi wydatkami w okresie świątecznym. -Określenie możliwości korzystania z dofinansowania raz w roku do wypoczynku organizowanego przez pracowników we własnym zakresie w ramach urlopu wypoczynkowego trwającym nie krócej niż 14 dni kalendarzowych. -Podstawą uzyskania świadczenia z ZFŚS będzie wniosek osoby uprawnionej poparty jej oświadczeniem o dochodach w rodzinie składany do Sekretarza Komisji Socjalnej. -Podstawą do ustalenia wysokości świadczenia z Funduszu stanowi oświadczenie o dochodzie brutto uzyskanym za rok poprzedzający, podzielony przez liczbę tych osób i 12 miesięcy. -Do dochodów brutto wlicza się: wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę i umów cywilnoprawnych, zasiłki wypłacane przez ZUS, ośrodki pomocy społecznej, zasiłki dla bezrobotnych, zasiłki i świadczenia przedemerytalne, stypendia, emerytury i renty, faktycznie otrzymane alimenty, dochód z działalności gospodarczej i gospodarstwa rolnego. -Osoby uprawnione do korzystania ze świadczeń z Funduszu zobowiązane są udokumentować dochód dokumentami potwierdzającymi wysokość dochodów brutto poprzez złożenie sekretarzowi Komisji Socjalnej kserokopii odpowiednich formularzy PIT złożonych w Urzędzie Skarbowym lub Ministerstwie Finansów za rok poprzedzający, w którym składane jest oświadczenie o wysokości dochodów brutto oraz sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej i innych dowodów potrzebnych do ustalenia kryterium dochodowego. -Zaświadczenie o dochodach brutto zachowuje ważność cały rok. -Nowy Regulamin określa wysokość kwoty oraz w jakich sytuacjach może być udzielona zapomoga losowa (na podstawie złożonej dokumentacji). -Przyznania i wysokość świadczenia z funduszu socjalnego zależą od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej.

Miejmy nadzieję, że Regulamin ZFŚS będzie służył pracownikom Fabryki Broni na długie lata.

Grzegorz Gumiński



**Wiele radości i wszelkich łask płynących
ze Zmartwychwstania Jezusa Chrystusa
oraz
zdrowych, spokojnych Świąt Wielkiej Nocy
wszystkim pracownikom Fabryki Broni
i ich Rodzinom
życzy**

Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność”



ZAWSZE W OBRONIE TWOICH PRAW

BIULETYN KOMISJI ZAKŁADOWEJ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

ŚRODKI ZFŚS ROZLICZONE

Na wniosek przewodniczącego „Solidarność”, Zarząd Fabryki Broni przedstawił Związkowi informację dot. wykorzystania środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w 2015 r. Planowany odpis na ZFŚS w porównaniu do rzeczywistego odpisu wymagał zmniejszenia środków na kwotę 11 878, 27 zł. Środki Funduszu zostały przeznaczone na: dofinansowanie do wypoczynku 474 pracowników na kwotę 335 478 zł; dofinansowanie do aktywności kulturalno – oświatowej - kwota 36 zł dla 1 osoby, dofinansowanie do aktywności sportowo – rekreacyjnej, kwota 1 695,35 zł dla 13 osób, dofinansowanie do leczenia sanatoryjnego i rehabilitacji medycznej na kwotę 1 188,90 dla 7 osób; dofinansowanie do wypoczynku dzieci kwotą 1 930 zł dla 8 osób. Przyznano 4 zapomogi losowe na kwotę 4 750 zł. Udzielono pomocy finansowej na kwotę 131 170 zł dla 482 pracowników. Ponadto środki zostały przeznaczone na sfinansowanie wynajmu autokarów na kwotę 17 500 zł. Łącznie ze środków ZFŚS wykorzystana została kwota 493 748,25 zł. Stan konta ZFŚS, po korekcie odpisu, na dzień 31 grudnia 2015 roku wynosił 37 788,69 zł. Dostępne środki to kwota pomniejszona o podatek dochodowy do zapłaty w styczniu 2016 roku w wysokości 21 984,00 zł.

BUDŻET ZFŚS NA 2016 ROK

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych w br. oszacowano na 555 568,12 zł. Niewykorzystane środki z ub.r. tj. 15 804,84 zł zwiększone zostaną o tegoroczny odpis podstawowy w kwocie 539 763,28 zł. Zakładowa Komisja Socjalna przygotowała preliminarz wydatków z Funduszu w br. Zakłada on, że dofinansowanie do wypoczynku pracowników pochłonie 355 000 zł. Na dofinansowanie aktywności kulturalno-oświatowej zarezerwowano 3 000 zł. Na wsparcie aktywności sportowo - rekreacyjnej zaplanowano kwotę 5 000 zł. Na dofinansowanie do leczenia sanatoryjnego i rehabilitacji medycznej zaplanowano 4 000 zł. Na dofinansowanie udziału dzieci pracowników w zorganizowanej formie wypoczynku zaplanowano 5 000 zł. Zażądano na pomoc materialno-rzeczową lub finansową pracowników kwotą 134 000 zł. Na jednorazowe zapomogi losowe zabezpieczono 15 000 zł. Po raz pierwszy w firmie, ku zadowoleniu młodszych pracowników, zorganizowana będzie dla ich dzieci akcja „Choinka”. Na zabawę i paczki ze słodyczkami zabezpieczono kwotę 23 000 zł. Rezerwę Funduszu stanowić będzie kwota 11 568,12 zł.

Władze Związku podjęły działania zmierzające do zwiększenia tegorocznego Funduszu Socjalnego o dodatkowy odpis o 100 zł na każdego zatrudnionego.

KOBIECY A PRAWO PRACY

Początki Dnia Kobiet związane są z ruchami robotniczymi w Ameryce Północnej oraz Europie i sięgają nowojorskiego strajku pracownic przemysłu odzieżowego w 1908 roku, przeciwko złym warunkom pracy. Wówczas kobiety protestowały przeciwko niskim płacom, długim godzinom pracy oraz ekonomicznemu wykorzystywaniu. Wiele uczestniczek strajku straciło życie. Domagały się m.in. wprowadzenia 8 godzinnego dnia pracy oraz praw wyborczych kobiet. W 1910 roku w Kopenhadze ogłoszono dzień 8 marca Międzynarodowym Dniem Kobiet, jako wyraz szacunku dla ofiar walki o równouprawnienie kobiet. Walka o prawa kobiet cały czas trwa a święto od wielu lat jest deprecjonowane i w ogóle nie odnosi się do sytuacji kobiet w pracy. Wielu dojrzałym paniom kojarzy się z goździkami i rajstopami. Jednak po 26 latach od upadku PRL można już chyba spojrzeć inaczej na ten dzień, tym bardziej, że problemy kobiet nie zniknęły. Poniżej przedstawiamy rozwiązania zabezpieczające prawa kobiet. Często są one tylko teoretyczne.

Prawo zabrania pracodawcom określonych zachowań związanych z rekrutacją do pracy. Zdarza się, że podczas rozmów rekrutacyjnych kobiety słyszą pytania o stan cywilny, plany macierzyńskie oraz to, czy nie są w ciąży. Tego typu praktyki są niedozwolone. Pracodawcy powinni również pamiętać, że w ogłoszeniach rekrutacyjnych nie powinno być stwierdzeń wprost o poszukiwaniu na dane stanowisko wyłącznie mężczyzn lub wyłącznie kobiet - chyba, że wynika to jasno z innych przepisów. Niedopuszczalne jest dyskryminowanie kobiet ze względu na płeć lub rodzicielstwo. **Pracodawcy powinni wystrzegać się nierównego kształtowania wynagrodzenia za wykonywaną taką samą pracę, pomijania kobiet przy awansie lub przyznawaniu świadczeń, nietypowania ich do szkoleń podnoszących kwalifikacje.** Każdy pracownik doświadczający dyskryminacji ma prawo wystąpić na drogę sądową z pozwem o odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Prawo pracy daje kobietom szczególną ochronę ze względu na spodziewane macierzyństwo. **Pracownicy w ciąży nie może zatrudnić przy pracach, które mogą być szkodliwe dla zdrowia jej i dziecka. Nie można też zwolnić jej w czasie ciąży z pracy, chyba, że dyscyplinarnie, za zgodą związków zawodowych.** Kobieta w ciąży może stracić pracę z powodu upadłości lub likwidacji zakładu. **Przyszła mama nie może pracować w godzinach nadliczbowych ani nocą, ani być oddelegowana poza stałe miejsce pracy;** ma prawo do zwolnienia na czas wykonania zaleconych przez lekarza badań w związku z ciążą, jeżeli nie mogą one być przeprowadzone poza godzinami pracy. Pracownicy przysługują wtedy pełne wynagrodzenie.

Gdy ciąża uniemożliwia kobiecie wykonywanie dotychczasowych obowiązków, pracodawca powinien wyznaczyć jej inne zadania, np. zaproponować inne stanowisko, przy zachowaniu poziomu wynagrodzenia. Jeżeli przeniesienie do innej pracy spowoduje obniżenie pensji, należy jej się dodatek wyrównawczy. Po powrocie z urlopu macierzyńskiego kobieta ma prawo powrócić do uprzednio wykonywanej pracy. Jeżeli kobieta w ciąży ma problemy zdrowotne, może przedstawić zwolnienie lekarskie. Za czas niezdolności do pracy otrzyma wynagrodzenie choro-

-bowe lub zasiłek chorobowy. Najważniejszym przywilejem pracującej mamy jest przysługujący jej urlop macierzyński - 20 tygodni po urodzeniu jednego dziecka lub od 31 do 37 tygodni po urodzeniu dwójki lub więcej. Kodeks pracy gwarantuje wypłatę zasiłku macierzyńskiego przez cały okres urlopu macierzyńskiego.

Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego, pracownik (dotyczy to nie tylko mam, ale także ojców) ma prawo do 32 tygodni urlopu rodzicielskiego, który można wykorzystać od razu w pełnym wymiarze lub maksymalnie w czterech częściach. Jest też możliwość późniejszego wykorzystania 16 z 32 tygodni urlopu rodzicielskiego, do końca roku kalendarzowego. Po okresie urlopu macierzyńskiego oraz rodzicielskiego, mama lub ojciec może skorzystać z bezpłatnego urlopu wychowawczego. Wymiar tego urlopu to 3 lata, które można podzielić na maksymalnie pięć części. Nie może on jednak trwać dłużej niż do momentu ukończenia przez dziecko 6 lat.

Pracodawca nie może narzucić wyjazdu służbowego mamie opiekującej się dzieckiem poniżej czwartego roku życia. Może ona jeździć w delegację tylko jeśli zgodzi się na to. Pracownicy przysługują także zwolnienie od pracy w związku ze sprawowaniem osobistej opieki nad dzieckiem do lat 14 – to dwa dni robocze lub 16 godzin w każdym roku kalendarzowym. Wymiar zwolnienia jest stały i nie zależy od liczby wychowywanych dzieci. Pracownicy karmiącej dziecko piersią, zatrudnionej w dobowym wymiarze czasu pracy powyżej 6 godzin dziennie, przysługują prawo do dwóch półgodzinych przerw wliczanych do czasu pracy lub dwóch 45-minutowych przerw w pracy - gdy karmione jest więcej niż jedno dziecko. Na wniosek karmiącej matki przerwy mogą być udzielane łącznie.

Należy uzupełnić, że przesądne wynagrodzenie kobiet jest o ok. 18% niższe od wynagrodzenia mężczyzn (X 2014). W większości sekcji gospodarki narodowej wynagrodzenia mężczyzn są wyższe; największa różnica w działalności finansowej i ubezpieczeniach (63%). W każdej grupie zawodowej mężczyźni zarabiają więcej. Największa różnica występuje w grupie: robotnicy przemysłowi, rzemieślnicy (68,5%), przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy, kierownicy (73%), specjaliści (74%). Najmniejsza różnica w kategorii to pracownicy biurowi (98,3%).

Więcej jest bezrobotnych kobiet niż mężczyzn. Według danych Eurostatu w Polsce ponad 24 proc. kobiet w wieku 24-54 lata jest poza rynkiem pracy, z czego aż połowa z powodów rodzinnych.

SPOTKANIE Z OKAZJI DNIA KOBIEY



W dniu 8 marca, Międzynarodowym Dniem Kobiet doszło do tradycyjnego spotkania przedstawicieli Komisji Zakładowej z pracownicami fabryki będącymi członkiniami NSZZ „Solidarność”. Wiceprzewodniczący Komisji Zakładowej Jerzy Pasek, sekretarz Dariusz Sobczak i skarbnik Andrzej Pacek wszystkim paniom złożyli najserdeczniejsze życzenia. - Oby Wasza praca oraz Wasz codzienny trud był zawsze doceniany i dobrze nagradzany, mówił do koleżanek Jerzy Pasek. Krajowe, regionalne i zakładowe władze „Solidarność” życzą kobietom pomyślności i sukcesów zarówno w życiu zawodowym jak i osobistym. Na zakończenie wręczono wszystkim paniom upominki. W tym roku były to blendery, które na pewno przydadzą się w każdej domowej kuchni.



* PRZECZYTAJ I PODAJ KOLEDZE * PRZECZYTAJ I PODAJ KOLEDZE * PRZECZYTAJ I PODAJ KOLEDZE *