

NA NASTAWNI

BIULETYN INFORMACYJNY ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
DYŻURNYCH RUCHU PKP

ROK WYD. VIII

LUTY 2000

Nr. 2



►► PODWYŻKI PODWYŻKI ◀◀

W ostatnim numerze pisaliśmy o żądaniu przez Związek - podwyżki wynagrodzeń. Dzisiaj jesteśmy po pierwszych rozmowach z DG PKP, które odbyły się 16 lutego br. Propozycja pracodawcy znacznie odbiega od żądań Związku. Cytujemy w całości propozycję pracodawcy;

“W oparciu o przepisy Ustawy z dnia 16 grudnia 1994r. O negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń w podmiotach gospodarczych oraz o zmianie niektórych ustaw, strony ustaliły wskaźnik przyrostu przeciętnego wynagrodzenia w roku 2000 na poziomie maksymalnej wysokości ustalonej przez Radę Ministrów to jest 6,8% w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia w 1999r.” Propozycja spotkała się z **negatywną opinią 19 związków zawodowych działających w przedsiębiorstwie PKP, natomiast 2 związki zawodowe wyraziły wolę podpisania takiego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń dla kolejarzy w 2000 roku. Czy jest to dużo czy mało, według obliczeń Związku niewiele.**

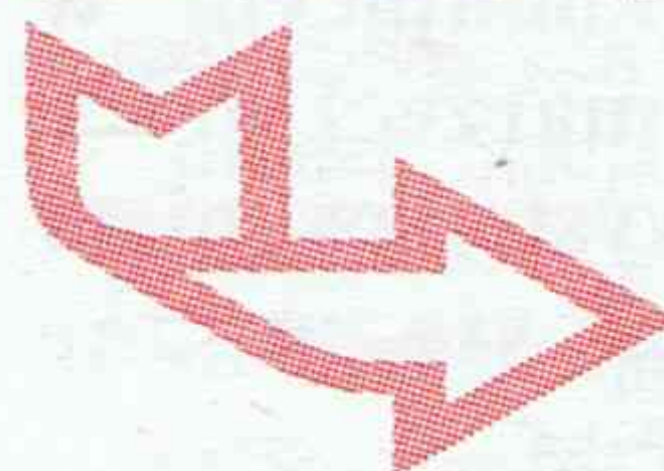
A należy pamiętać, że z tych środków trzeba zabezpieczyć odpowiednią kwotę na wejście w życie zapisów PUZP, dotyczących:

- 1/wypłaty jednorazowej gratyfikacji pieniężnej w wysokości 50% jednomiesięcznego przeciętnego wynagrodzenia w przedsiębiorstwie PKP w poprzednim roku dla pracownika wyróżnionego odznaką “Zasłużony dla Kolejnictwa”,
- 2/ utworzenia funduszu nagrodowego,
- 3/wypłaty odszkodowań w przypadku rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy z przyczyn zakładu pracy.

Związek Zawodowy Dyżurnych Ruchu PKP stoi na stanowisku, iż podwyżki przewidziane na rok 2000 powinny być co najmniej w wysokości dwukrotnej tego co proponuje DG PKP, część Zawiazków Zawodowych działających w przedsiębiorstwie PKP ma podobne zdanie.

To było pierwsze spotkanie pracodawcy ze Związkami Zawodowymi, na pewno nie ostatnie na końcowe porozumienie przyjdzie nam jeszcze poczekać. Należy tylko pamiętać, iż strony

zgodnie z Ustawą mają uzgodnić wskaźnik przyrostu wynagrodzeń na dany rok do końca lutego, jeśli tego nie zrobią pracodawca do dnia 10 marca ustali sam wskaźnik wzrostu wynagrodzeń na dany rok.



PUZP

Niedługo minie rok od czasu wejścia w życie Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Od chwili wejścia w życie Układu, strony zgłaszały wiele propozycji zmian, poprawek i uściśleń zapisów oraz dokonania wspólnej interpretacji niejasnych zapisów. Nadszedł już czas aby sygnatariusze Układu spotkali się i ocenili funkcjonowanie PUZP oraz dokonali wspólnej interpretacji jego zapisów. Strony Układu zaplanowały takie spotkanie na dz. 28, 29 lutego i 1 marca br. Związek oczekuje na tym spotkaniu rozwiązania wszystkich zgłoszonych problemów oraz dokonania wspólnej interpretacji zapisów.

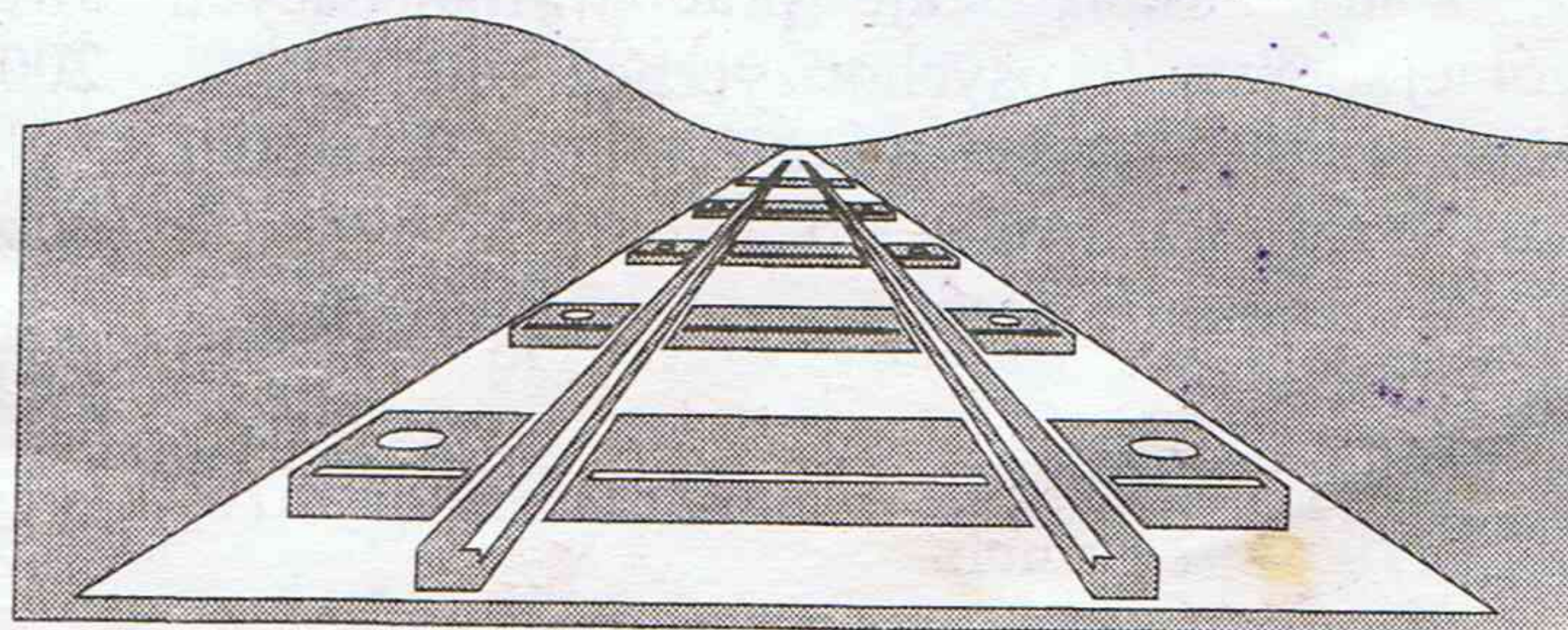
Przypominamy, iż pracodawca sam bezprawnie dokonywał interpretacji zapisów Układu. Związek nie mógł się zgodzić z takimi poczynaniami i złożył skargę na takie postępowanie pracodawcy do Państwowej Inspekcji Pracy. W odpowiedzi otrzymaliśmy potwierdzenie z PIP, iż Związek ma rację domagając się aby strony wspólnie wyjaśniały treść Układu.



W numerze:



Posiłki a Praca	- str. 2	Z Prac Związku	- str. 2 i 3
Infrastruktura	- str. 3	Paragraf	- str. 4



POSIŁKI a PRACA



W dniu 16 lutego 2000r. zakończyły się negocjacje w sprawie posiłków regeneracyjno wzmacniających. Dotychczasowe starania Związku opisywaliśmy w poprzednich numerach naszego Biuletynu, dzisiaj nastąpiła pora zakończenia tego tematu.

Poniżej podajemy treść "PROTOKOŁU USTALEŃ" podpisanego przez Pracodawcę i reprezentatywne Związki Zawodowe /za wyjątkiem NSZZ "S"/:

"1. Posiłek regeneracyjny wzmacniający wydawany jest pracownikom wykonującym w okresie zimowym (1 listopad - 31 marzec) prace uciążliwe. Do prac związanych z występowaniem czynnika uciążliwego zalicza się prace wykonywane:

- a) przez minimum 4 godziny na otwartej przestrzeni oraz w wiatach i halach nie posiadających ogrzewania,
- b) w pomieszczeniach stałej pracy, w których temperatura ze względów technologicznych jest niższa niż 14C,
- c) w halach, na stanowiskach pracy, na których mimo zastosowania ogrzewania temperatura spada okresowo poniżej 14C.

2. Posiłek regeneracyjny wzmacniający wydawany jest również w okresie całego roku pracownikom wykonującym prace wymagające szczególnej sprawności psychofizycznej, określone w załączniku do Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 roku (Dz. U. Nr 62 poz. 287) w sprawie rodzaju prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej.

3. Odpłatność pracownika za posiłek liczona od jego wartości w cenach brutto wynosi 40%.

4. Ustalenia obowiązują do czasu wprowadzenia protokołem dodatkowym do PUZP zasad przyznawania pracownikom posiłków regeneracyjnych wzmacniających."

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 roku w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej (Dz. U. Nr 62 poz. 287)

Na podstawie art. 210 & 6 Kodeksu Pracy zarządza się, co następuje:

& 1.1. Ustala się rodzaje prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej.

2. Wykaz prac, o których mowa w ust. 1, określa załącznik do rozporządzenia.

& 2. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 2 czerwca 1996r.

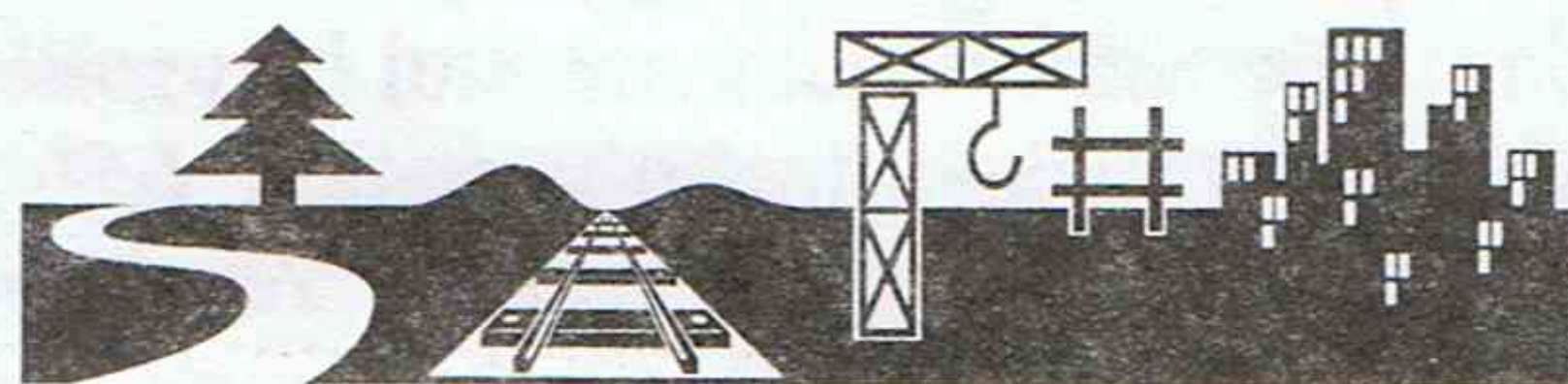
Wykaz zawiera 36 rodzajów prac, lecz na PKP występuje tylko kilka z nich:

1) Prace drużyn trakcyjnych oraz maszynistów - operatorów samojezdnych ciężkich maszyn torowych i kierowców drezyn motorowych.

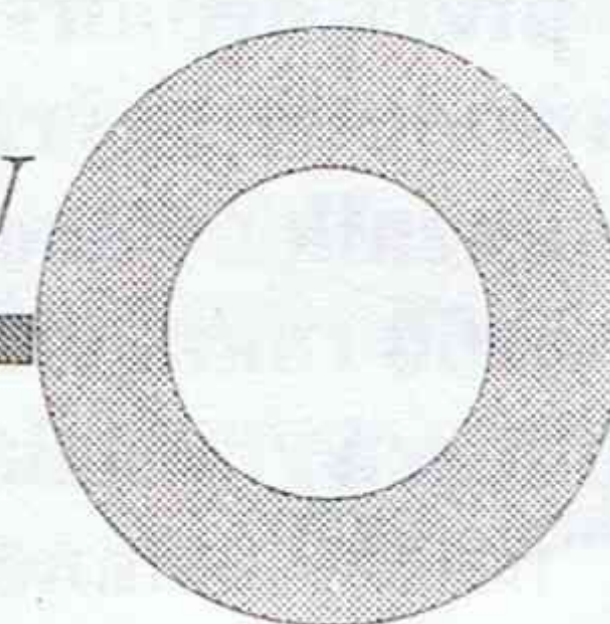
2) Prace nastawniczego, ustawiacza i manewrowego na kolei i na zakładowych bocznicach kolejowych oraz prace dyżurnego ruchu na kolei.

Można stwierdzić, iż na kolei są to prace szczególnie uciążliwe.

Związek Zawodowy Dyżurnych Ruchu PKP od samego początku twierdził, iż dyżurni ruchu, nastawniczowie, drużyny trakcyjne i manewrowe powinny otrzymywać posiłki regeneracyjno wzmacniające ze względu na szczególną uciążliwość. Po długich negocjacjach, wspólnie z pracodawcą ustaliliśmy zasady i prace, których wykonywanie uprawnia do posiłków regeneracyjnych wzmacniających. W czasie negocjacji strona związkowa miała jednolite stanowisko, duży wkład pracy w zespole wnieśli przedstawiciele ZZDR PKP, jak również przedstawiciele ZZM w Polsce, ZZ Administracji PKP, Federacji ZZ Pracowników PKP oraz NSZZ Solidarność (która dopiero na ostatnim spotkaniu miała odmienne stanowisko i nie podpisała Protokołu Ustaleń).



Z PRAC ZWIĄZKU



W dniach 14-16 lutego 2000r. obradowała Rada Krajowa ZZDR PKP, na której omawiano szereg spraw związanych z przyszłością Związku jak i przedsiębiorstwa PKP. Oto niektóre z nich:

1. Zgodnie ze Statutem ZZDR PKP - Rada Krajowa zwołuje się IX Krajowy Zjazd Delegatów ZZDR PKP w terminie 10-13 kwietnia 2000r.

* Rada Krajowa podjęła decyzję o zorganizowaniu Zjazdu w Olśnicy.

* Ustalono koszt pobytu jednego delegata na Zjeździe na kwotę 220zł.

* Komisje Rejonowe i Międzyzakładowe Komisje Rejonowe ZZDR PKP mają obowiązek uiszczyć opłatę za swoich Delegatów na Zjazd w terminie do dnia 15 marca 2000 roku.

* Na Zjazd zostaną powołani Delegaci, za których zostanie uiszczona opłata i będą uaktualnione miejsca pracy.

* Na Zjazd zostaną zaproszeni goście z MT i GM, DG PKP, Sektorów oraz media.

* Rada Krajowa upoważniła Prezydium do sporządzenia sprawozdania z działalności RK ZZDR PKP za okres od VIII Krajowego Zjazdu Delegatów do IX Krajowego Zjazdu Delegatów ZZDR PKP.

* Poprawki i wnioski do STATUTU ZZDR PKP należy przesyłać do siedziby Związku w Warszawie do dnia 20 marca br.

* Delegaci na IX Krajowy Zjazd Delegatów ZZDR PKP zostaną powołani telegramem do dnia 24 marca 2000r.

2. W poprzednim numerze Biuletynu "NA NASTAWNI" podaliśmy treść Uchwały Prezydium, mówiącą o bezpłatnej dystrybucji Biuletynu, niestety Rada Krajowa na swoim posiedzeniu zmieniła zasady i Uchwaliła odpłatność za Biuletyn w cenie 0,10zł za jeden egzemplarz. W związku z powyższym uprasza się wszystkie organizacje zakładowe do składania nowych zamówień i dokonywania wpłaty za zamówioną ilość Biuletynów na konto Rady Krajowej ZZDR PKP.

3. Rada Krajowa zobowiązała Prezydium do przedstawienia stanowiska w kwestii podwyżki wynagrodzeń z dniem 1 marca br. w wysokości 15% i podpisania tylko takiego porozumienia z pracodawcą, w innym przypadku sama będzie decydowała o dalszych poczynaniach Związku.

4. Rada Krajowa rozpatrując prośbę KR ZZDR PKP przy IZ Nowy Sącz o częściowe pokrycie kosztów związanych z wniesieniem apelacji od wyroku Sądu Rejonowego w Muszynie dla członka Naszego Związku - postanowiła pokryć częściowe koszty wniesienia apelacji.

5. Rada Krajowa postanowiła podjąć działania zmierzające do ujednoczenia umów o pracę w części dotyczącej miejsca pracy.

6. Rada Krajowa postanowiła rozpocząć starania o przystąpienie do Międzynarodowej Organizacji Pracy.

7. Rada Krajowa zobowiązała Prezydium do wystąpienia do Pracodawcy z żądaniem:

* realizacji zapisu Porozumienia z dnia 15 września 1999r.

* wypłaty należnego wynagrodzenia za przepracowane dni dodatkowo wolne od pracy w okresie od dnia 1-go stycznia 1997r. w zespole dyżurnych ruchu, nastawniczych i zwrotniczych.

INFRASTRUKTURA

Od 1 stycznia 2000r. Sektor Infrastruktury Kolejowej rozpoczął pracę w dwuszczeblowej strukturze w układzie:

Dyrekcja Infrastruktury Kolejowej oraz podległe bezpośrednio: 24 zakłady infrastruktury kolejowej, 10 zakładów mostowych, 8 zakładów napraw infrastruktury, 3 zakłady maszyn torowych, 1 ośrodek diagnostyki i spawalnictwa nawierzchni kolejowej i

1 zakład obejmujący swym działaniem linię LHS /tymczasowo/.

Działając w ramach zintegrowanego przedsiębiorstwa PKP, sektor infrastruktury realizuje swoje zadania w ramach planu rzeczowo-finansowego i budżetu przedsiębiorstwa PKP, w oparciu o przyznany limit. Udział sektora w budżecie całego przedsiębiorstwa stanowi;

* w zakresie przychodów - 43,90%

* w zakresie kosztów - 41,20%.

Dyrekcja Infrastruktury Kolejowej w 1999r. Zawarła z podstawowymi sektorami i pionami 17 porozumień ramowych na świadczenie usług oraz 8 na udostępnianie linii kolejowych przewoźnikom działającym w ramach PKP.

Do najważniejszych zadań inwestycyjnych realizowanych w ub. roku należą;

* modernizacja linii E 20 Warszawa- Kunowice-granica państwa,

* modernizacja linii E 20 Warszawa-Terespol, odcinek Warszawa- Mińsk Mazowiecki,

* modernizacja przejścia granicznego Małaszewicze-Terespol,

* modernizacja pomieszczeń oraz punktu obserwacji pociągów na przejściu granicznym w Hrubieszowie,

* modernizacja kolejowego przejścia granicznego Zebrzydowice-Petrowice,

* modernizacja podstacji trakcyjnej w Jelesni dla przejścia granicznego,

* modernizacja kolejowego przejścia granicznego Międzylesie-Lichkov.

Jest to bardzo mało, znacznie poniżej potrzeb.

Majątek infrastruktury jest bardzo różnorodny, o różnym stopniu dostosowania do aktualnych potrzeb. Najbardziej charakterystyczne składniki majątkowe to:

* Drogi szynowe; linie - 22.113km

z tego z zawieszonymi przewozami - 2.149km

- tory główne - 31.130km

- tory stacyjne - 13.247km

- rozjazdy - 58.966szt.

z tego:

na liniach podstawowych - 15.790szt.

na liniach pozostałych - 4.436szt.

na torach stacyjnych - 38.740szt.

* obiekty inżynieryjne /mosty, wiadukty, tunele, przepusty/ - 34.140szt.

* budynki;

- nastawnie, posterunki, inne - 10.470szt.

* budowle - 17.359szt.

Stan techniczny budynków i budowli określa się generalnie na poziomie poniżej średniego.

W celu dostosowania będącego w dyspozycji sektora potencjału do wykonywania zadań eksploatacyjnych, w ciągu 1999r. zamknięto 61 posterunków ruchu, w roku 2000 planuje się zamknięcie kolejnych 40 posterunków. Na 2000r. Sektor otrzymał limit zatrudnienia w wysokości 61.600 etatów.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze kształtuje się na poziomie 95,31% średniego wynagrodzenia w przedsiębiorstwie PKP lub 93,1% w stosunku do przedsiębiorstwa licząc bez sektora infrastruktury oraz na poziomie 83,53% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w kraju.

* PARAGRAF *

AKTA

Akta osobowe pracownika składają się z trzech części i obejmują:

- 1) część A - dokumenty zgromadzone w związku z ubieganiem się o zatrudnienie,
- 2) część B - dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia pracownika,
- 3) część C - dokumenty - dokumenty związane z ustaniem zatrudnienia.

Dla każdego pracownika prowadzona jest odrębna dokumentacja:

- 1) karta ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dodatkowe dni wolne od pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia z pracy oraz inne usprawiedliwione i nie usprawiedliwione nieobecności w pracy,
- 2) imienną kartę wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) kartę ewidencyjną przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, a także wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za używanie odzieży i obuwia oraz ich pranie i konserwację.

ROSZCZENIA PRACOWNICZE

Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagane. Terminy przedawnienia nie mogą być skracane ani przedłużane przez czynność prawną. Bieg przedawnienia nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas trwania przeszkody, gdy z powodu siły wyższej uprawniony nie może dochodzić przysługujących mu roszczeń przed właściwym organem powołanym do rozstrzygnięcia sporów.

RÓWNOWAŻNY SYSTEM CZASU PRACY

Praca w równoważnym systemie czasu pracy odbywa się zgodnie z harmonogramem opracowanym na okres rozliczeniowy. Harmonogram powinien być opracowany na nominalny czas pracy obowiązujący pracownika zgodnie z zawartą umową. Nie jest dopuszczalne planowanie w nim pracy w godzinach nadliczbowych.

W przypadku usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy wymiar czasu pracy ulega obniżeniu o liczbę godzin przypadającą do przepracowania w okresie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy. Np. Pracownica zatrudniona w równoważnym czasie pracy

przewidującym pracę w wymiarze 12 godzin na dobę korzysta z dnia opieki nad dzieckiem, to ma usprawiedliwioną nieobecność w ciągu 12 godzin.

DODATKOWE DNI WOLNE OD PRACY

Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi dni dodatkowo wolne od pracy, na PKP jest 53 dni dodatkowo wolnych od pracy. Sposób wprowadzenia i terminy dni dodatkowo wolnych od pracy powinny być określone w regulaminie pracy. Konsekwencje niewykorzystania dnia dodatkowo wolnego są różne w zależności od tego czy pracownik nie wykorzysta dnia wolnego z przyczyn leżących po jego stronie (np. z powodu choroby), czy z powodu polecenia wykonywania pracy przez pracodawcę. W pierwszym przypadku pracownikowi nie przysługują dni dodatkowo wolne w innym terminie, natomiast w drugim powinien otrzymać dzień wolny w innym terminie. **W przypadku nie udzielenia dnia wolnego od pracy - pracownikowi przysługuje za ten dzień dodatkowe wynagrodzenie.** Dodatkowe wynagrodzenie za nie zapewnienie dni wolnych od pracy za czas przepracowany w niedzielę i święta przysługuje pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnych norm czasu pracy od 1 stycznia 1997r, natomiast od 1 czerwca 1998r. Zgodnie z postanowieniami Decyzji Nr 13 Prezesa Zarządu PKP z dnia 1.06.1998r. w sprawie regulacji czasu pracy pracowników objętych Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy - również za przepracowane dni wolne od pracy a od 1 marca 1999r. - na podstawie zapisów Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

NA NASTAWNI BIULETYN INFORMACYJNY ZWIĄZKU ZAWODOWEGO DYŻURNYCH RUCHU PKP

Barbara Komander - Redaktor odpowiedzialny
Tel/fax kol. Gliwice /844/ 537
Tel. Kom. /O-602/ 153851

Adres Redakcji; Katowice, Al. Roździeńskiego 1

Adres siedziby Związku; Warszawa, ul. Targowa 74
Tel.fax kol. /955/ 33513

Nakład 2000 egz.
Druk; Drukarnia "IMAGE" Gliwice, ul. Tarnogórska 13

**Materiałów nie zamówionych nie zwracamy.
Zastrzegamy sobie prawo do skracania i adiustacji.
Anonimów nie drukujemy**