

NA NASTAWNI

BIULETYN INFORMACYJNY ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
DYŻURNYCH RUCHU PKP

ROK Wyd. VIII

SIERPIEŃ 2000

Nr. 8



OBOWIĄZUJĄCE LIMITY

UZGODNIENIA CZY DECYZJE

Dyrekcja Generalna PKP w ostatnim czasie lubuje się w kwestionowaniu tego co zostało ustalone, pomiędzy Związkami Zawodowymi a przedstawicielami DG PKP oraz z kierownictwem zakładów pracy. Wszystkie jej działania są wymierzone w pracownika. Wystarczy popatrzeć, porozumienie o nie zwalnianiu pracowników, to wersja dla związków zawodowych i pracowników, a co otrzymują kierownicy zakładów pracy - bezwzględne stosowanie się do średniorocznego planu zatrudnienia a przede wszystkim jego wykonanie. Otrzymują polecenie przygotowania harmonogramu działań w celu osiągnięcia średniorocznego planu zatrudnienia. Co to oznacza dla pracowników:

zwolnienia, zamykanie posterunków, odejścia pracowników do spółek związkowych (tylko nazwa kojarzy się ze związkiem, gdyż są to spółki wykorzystujące pracowników, zapewniają tylko vegetację, nic więcej) oraz tworzenie nowych spółek na bazie dotychczasowych Sekcji Utrzymania (przekazanie im majątku kolejowego). Co pozostanie dla tych co nadal będą pracowali w PKP - dalsze zwolnienia, redukcje - głodowe pensje. Kolejarze! dobre czasy kolei minęły bezpowrotnie, w tym kraju nie ma dla nas miejsca.

Dyrekcja ponad to podważa treści Regulaminów Premiowania, twierdząc, iż organizacje zakładowe i kierownictwo zakładów pracy uzgodniły regulaminy, które dają pracownikowi stały dodatek do pensji. A powinny być motywacją do lepszej pracy i osiągania ponadprzeciętnych wyników w pracy. Górnołotne powiedzonka w ustach, tych którzy zarabiają po kilka tysięcy złotych są naprawdę paradoksem, co ma zrobić przeciętny pracownik, któremu ledwo wystarcza od wypłaty do wypłaty. Związki zawodowe widząc biedę i trudności z jakimi borykają się kolejarze podjęli słuszne decyzje o premii, jako regulaminowej, którą otrzymują wszyscy pracownicy za dobrze wykonywaną pracę.

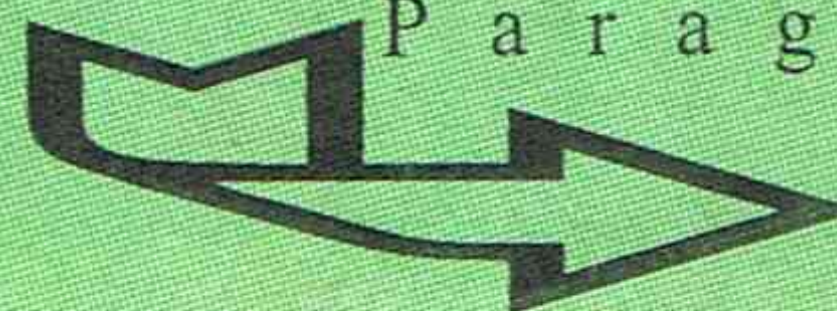
Sektor Infrastruktury Kolejowej jako jeden z sektorów boryka się z zatrudnieniem, realizacją średniorocznego planu zatrudnienia. Najgorszy plan otrzymał właśnie ten sektor, który ciągnie za sobą balast poprzednich zmian. Pozostałe Sektory zatrudniły pracowników tylko niezbędnych do prowadzenia swojej działalności, a cała reszta pozostała w Infrastrukturze, do dzisiaj z tego powodu ten Sektor boryka się z problemami, z jednej strony patrząc, to zatrudnienie w zakładach sektora jest za duże, a z drugiej strony nadgodziny, nie wykorzystane urlopy zgodnie z planem urlopów świadczą o braku pracowników. Kierownictwo sektora i podległych zakładów podjęło szereg działań zmierzających do wykonania planu zatrudnienia. Zakłady pracy dostały polecenie aby bezwzględnie wykonać średnioroczny plan zatrudnienia i plan środków na wynagrodzenia. Przy przygotowaniu harmonogramów działań zmierzających do wykonania limitów sektor zlecił następujące działania:

- # ograniczyć lub całkowicie zaprzestać wypłat z funduszu bezosobowego,
- # rozwiązywać umowy o pracę z pracownikami za porozumienie stron z przyczyn dotyczących zakładu pracy,
- # zintensyfikować i przyspieszyć przekazywanie pracowników do innych zakładów pracy i obcych podmiotów gospodarczych,
- # jak najszybciej rozwiązać umowy o pracę z jak największą ilością pracowników mających uprawnienia do świadczeń przedemerytalnych,
- # wykorzystać dalsze zmiany organizacyjne dla ograniczenia zatrudnienia,
- # ograniczyć wypłaty premii tylko do wielkości mających pokrycie w limitach środków na wynagrodzenia,
- # zintensyfikować udzielanie krótkotrwałych urlopów bezpłatnych,
- # upowszechnić urlopy bezpłatne, płatne przestoje dla pracowników, którym ograniczono zakres pracy np. zamknięte posterunki,
- # Poprawić organizację pracy, ze szczególnym ograniczeniem godzin nadliczbowych,
- # zaostrzyć dyscyplinę pracy.

W NUMERZE:

Z Prac Prezydium
Nieważne Instrukcje
Wskaźnik wynagrodzeń
Skrzydlate koła

Ustawa o prywa
Paragraf



NIEWAŻNA INSTRUKCJA:

Instrukcja A(res) 28 utraciła swoją moc z chwilą ogłoszenia w Dzienniku Ustaw Nr. 24 poz. 110 z 1996r. zmian do Kodeksu Pracy.

Rozliczenie wskaźnika przyrostu przeciętnych wynagrodzeń określonego przez Radę Ministrów na I półrocze 2000r. w przedsiębiorstwie państwowym PKP

bez Paktu Gwarancji Pracowniczych

Wynagrodzenie bazowe na 2000r. 1 617,17

wykonanie za I półrocze :

Wynagrodzenie (bez wypłat z zysku) /w zł/

Przeciętne zatrudnienie 187 524
Przeciętne wynagrodzenie /zł/ 1 726,89

Wskaźnik wzrostu wynagrodzeń na I półrocze 2000r.

Przyrost wynagrodzeń w I półroczu 2000r. 6,78%
Przekroczenie wskaźnika wynagrodzeń 0,98%

Zatrudnienie na dzień 24 lipca 2000r. - 182607

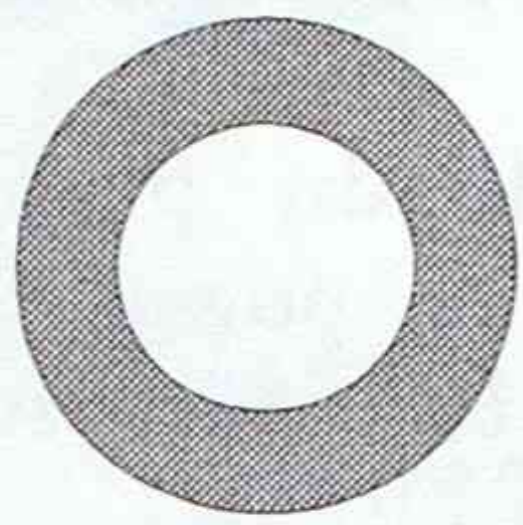
SKRZYDLATE KOŁA

Zarządzenie Nr 108 Zarządu PKP z dnia 19 lipca 2000r. zmieniające zarządzenie w sprawie uprawnień pracowników PKP, emerytów i rencistów oraz niektórych członków ich rodzin do przejazdów kolejami - wprowadziło kilka zmian. Najbardziej widoczna to zmiana strony zewnętrznej legitymacji PKP, tak znane wszystkim od lat skrzydlate koła "półoski" znikają, w zamian pojawi się znak firmowy PKP.



U S T A W A

W lipcu br. Sejm uchwalił ustawę o komercjalizacji, restrukturyzacji prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego PKP. Ustawa ma charakter programu naprawczego kolei. Rozwiązuje kwestie restrukturyzacji organizacyjnej, majątkowej i finansowej PKP. Komercjalizacji PKP dokona minister właściwy do spraw transportu w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia ustawy. Zarząd PKP w terminie miesiąca od dnia wejścia w życie ustawy ma przedłożyć ministrowi - kwestionariusz przedsiębiorstwa oraz inne dokumenty, niezbędne do sporządzenia aktu komercjalizacji PKP. I tak zacznie powstawać PKP SA, spółka prawa handlowego. Pracownicy PKP staną się z mocy prawa - pracownikami PKP SA (za wyjątkiem członków Zarządu i pracowników zatrudnionych na podstawie powołania). PKP SA utworzy spółki do prowadzenia działalności w zakresie kolejowych przewozów pasażerskich oraz kolejowych przewozów towarowych - będą to spółki przewozowe. PKP SA utworzy spółkę akcyjną do prowadzenia działalności w zakresie zarządzania liniami kolejowymi, działającą pod firmą "PKP Polskie Linie Kolejowe Spółka Akcyjna" zwane "PLK SA". PKP SA musi utworzyć w/w spółki w terminie 6 miesięcy od dnia wpisu do rejestru handlowego. W okresie 2000-2002 ma nastąpić restrukturyzacja zatrudnienia, pracownicy, z którymi rozwiązanie stosunku pracy nastąpi z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a którzy nie spełniają warunków umożliwiających uzyskanie prawa do emerytury, urlopu kolejowego lub świadczenia przedemerytalnego - będą mieli prawo do jednorazowej odprawy pieniężnej. Wysokość odprawy jest uzależniona od stopy bezrobocia na obszarze powiatu, na terenie którego mieszka pracownik i wynosić będzie odpowiedni 20 000 zł lub 30 000 zł, pod warunkiem, iż okres zatrudnienia wyniósł nieprzerwanie co najmniej 5 lat. Pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 3 lata do nabycia prawa do emerytury - może być przyznany urlop kolejowy, pod warunkiem przepracowania na kolei 15 lat, urlop kolejowy przysługiwać będzie do dnia nabycia prawa do emerytury. W okresie urlopu kolejowego pracownikowi będzie przysługiwało świadczenie socjalne w wysokości 60% miesięcznego ekwiwalentu pieniężnego, obliczanego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy. Ustawa po naniesieniu kosmetycznych poprawek naniesionych przez Senat wróciła do Sejmu, który rozpatrzy ją we wrześniu, jeszcze podpis Prezydenta i Ustawa może wejść w życie.



Z PRAC PREZYDIUM

1/ Związek wystąpił do Dyrekcji Sektora Infrastruktury z prośbą o pomoc w uregulowaniu zobowiązań przez Zakłady Pracy wobec kontrahentów, z którymi zakłady mają zawarte umowy na realizację bonów na posiłki profilaktyczne i regeneracyjne wzmacniające. Z powodu nie regulowania należności w stosunku do kontrahentów, Ci zaprzestali realizować bony na posiłki. I pomimo tego, że pracownicy otrzymują bony nie mogą ich zrealizować. Sektor odpowiedział, iż dysponentem środków pieniężnych jest DG PKP i tam skierował sprawę wraz z wykazem zaległych zobowiązań za posiłki profilaktyczne i regeneracyjne wzmacniające za rok 1999 - 236.695,44zł i za rok 2000 - 2.751.779,93zł.

2/ Związek wystąpił do Sektora Infrastruktury o dane dotyczące działalności zakładów przez pierwsze półrocze tj. Wykonanie planu zatrudnienia, funduszu wynagrodzeń, ilość osób przewidzianych do odejścia na świadczenia przedemerytalne i emerytury oraz ilość przekazanych środków na Zakładowe Konta Funduszu Świadczeń Socjalnych. Dane z Sektora są do wglądu w siedzibie każdej organizacji zakładowej ZZDR PKP.

3/ Związek zgłosił swoich kandydatów do Społecznej Rady Konsultacyjnej Agencji Aktywizacji Zawodowej w osobach: Adam Golec i Barbara Komander. O pracy Społecznej Rady będziemy informowali na bieżąco.

4/ Związek wystąpił z żądaniem do Dyrektora Zakładu Przewozów Pasażerskich w Krakowie o uregulowanie wszystkich zaległości wynikłych z nie udzielenia odpowiedniej ilości dni dodatkowo wolnych od pracy.

5/ Związek zaopiniował projekt "Regulaminu Premiowania pracowników zakładu ..." - odrzucił go w całości. Związek uważa, iż premia powinna być regulaminowa, należna każdemu pracownikowi za prawidłowo wykonywaną pracę, podlegać określonym zasadom i regułom określonym w Regulaminie. Natomiast za wykonywanie pozaplanowych zadań powinna być przyznawana nagroda z funduszu nagrodowego.

6/ Związek wystąpił do Prezesa Zarządu PKP o wypełnienie zobowiązania pracodawcy i przedstawienia nowych propozycji realizacji postulatów. Związek podpisując Protokół z negocjacji przeprowadzonych w dniu 30 czerwca 2000r. pomiędzy Zarządem PKP a ZZDR PKP i Notatkę ze spotkania w dniu 4 lipca br. oczekiwał

poważnego traktowania i jak najszybszego rozwiązania problemów i zakończenia sporu zbiorowego. Z powodu opieszałości dyrektora ds. Pracowniczych w wywiązaniu się zobowiązania pracodawcy zwróciliśmy się bezpośrednio do Prezesa. Oczekujemy od Prezesa natychmiastowych działań zmierzających do wypełnienia zobowiązań pracodawcy i wywiązania się z zawartych Porozumień.

7/ Związek ponownie wystąpił do Prezesa Zarządu PKP o przestrzeganie zawartego Protokołu Ustaień zawartego w dniu 16.02.2000r. pomiędzy reprezentatywnymi związkami zawodowymi a pracodawcą w sprawie odpłatności przez pracownika za posiłki regeneracyjne wzmacniające. Związek przesłał Prezesowi opinię Państwowej Inspekcji Pracy, z której jasno wynika, iż odpłatność pracownika wynosi 40% wartości posiłku i ma obowiązywać do czasu wejścia w życie Protokołu Dodatkowego Nr. 2. do PUZP.

8/ Związek wystąpił do Prezesa Zarządu PKP z żądaniem natychmiastowej realizacji "Porozumienia zawartego w dniu 15 września 1999r. pomiędzy Pracodawcą a ZZDR PKP", kończącego spór zbiorowy. Związek przesłał dokumenty świadczące o łamaniu zawartego Porozumienia przez Zakłady podległe Dyrekcji Infrastruktury Kolejowej. Zgodnie z obowiązującym prawem, tylko strony, które zawarły Porozumienie mogą zmienić jego treść lub zastąpić je nowym porozumieniem. Nikt inny nie może ingerować ani w jego treść ani kwestionować wykonanie.

9/ Związek wystąpił z zapytaniem do Prezesa, dlaczego Dyrektor Zakładu Infrastruktury Kolejowej we Wrocławiu otrzymał ogromną nagrodę pieniężną za pilotaż, pracownicy tego zakładu tylko niewielkie, natomiast pracownicy Zakładu Infrastruktury Kolejowej w Opolu i Wałbrzychu za pilotaż nie otrzymali nagród. Związek uważa takie postępowanie za niewłaściwe i jawną dyskryminację. Związek podważył zasadność wypłacenia tak wysokiej nagrody w sytuacji zapaści finansowej w jakiej znajduje się nasze przedsiębiorstwo, uważamy takie działania za bezzasadne a wręcz oburzające.

10/ Związek zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych podjął Uchwałę o wypłaceniu pracownikom biorącym czynny udział w strajku części utraconego wynagrodzenia z tego tytułu. Poleciał zakładowym organizacjom wypłacenie pracownikom przysługującej kwoty i przesłanie danych do Rady Krajowej ZZDR PKP.

SPROSTOWANIE

W ostatnim numerze biuletynu NA NASTAWNI na stronie 4 wkraść się błąd, chochlik drukarski, w art. "Choroba jako przyczyna zwolnienia" w trzecim zdaniu winno być "nieobecności usprawiedliwione". Za błąd przepraszamy.

PARAGRAF

w pytaniach i **odpowiedziach**

1/ **Który pracodawca w świetle art. 23 1 & 3 K.P. ma obowiązek zawiadomienia pracowników o przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę?**

Artykuł 23 1 K.P. nakłada na pracodawcę obowiązek niezwłocznego zawiadomienia pracowników na piśmie, w terminie poprzedzającym dokonanie tych zmian, o przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i wynikających z tego skutków dla przejmowanych pracowników w zakresie ich stosunków pracy. Przepis ten nie wskazuje wyraźnie, który z pracodawców powinien dokonać tego zawiadomienia. Jednak sformułowanie "Pracodawca" zawiadamia o przejściu zakładu pracy lub jego części na "innego pracodawcę" i wskazuje na to, że powinien to uczynić dotychczasowy pracodawca.

2/ **Czy pracownik ma obowiązek przystąpić do pracy, jeśli zagraża to jego zdrowiu?**

Jeżeli warunki pracy nie są zgodne z przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy i w związku z tym stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika lub jeżeli wykonywana przez niego praca stanowi niebezpieczeństwo dla innych osób, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy i zawiadomić o tym niezwłocznie przełożonego.

W takim przypadku za czas powstrzymywania się od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

3/ **Kiedy roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu?**

Zasadą jest, że roszczenia ze stosunku pracy przedawniają się po upływie 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Roszczenia przedawnione nie można dochodzić. Sąd uwzględnia upływ przedawnienia tylko na zarzut pozwanego. Wyjątek stanowi sytuacja, w której ten, przeciwko komu to roszczenie przysługuje, zrzeka się korzystania z przedawnienia. Nie można zrzec się przedawnienia przed jego upływem.

4/ **Jakie są uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy?**

W przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy ustawa z 6 marca 1981r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. Z 1985r. Nr. 54, poz. 276 z 1e zm.) stanowi, że właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy mają prawo m.in. do:

terminie - dotyczy to naruszenia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

* nakazania kierownikowi zakładu pracy wstrzymania robót, jeśli naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników.

* zgłoszenia sprzeciwu przeciwko uruchomieniu wybudowanego lub przebudowanego zakładu pracy albo jego części, jeśli dopuszczenie ich do eksploatacji bezpośrednio zagrażałoby życiu lub zdrowiu pracowników.

Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje nadzór nad wszystkimi zakładami pracy, a także innych podmiotów, na rzecz których świadczona jest praca przez osoby fizyczne.

5/ **Ile wynosi wymiar urlopu macierzyńskiego?**

Wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi:

@ od 1 stycznia do 31 grudnia 2000r.:

- 20 tygodni przy pierwszym i każdym następnym porodzie,

- 30 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

@ od 1 stycznia 2001r.:

- 26 tygodni - przy pierwszym i każdym następnym porodzie,

- 39 tygodni - w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

6/ **Kiedy ulega zawieszeniu prawo do emerytury?**

Od 1 lipca 2000r. weszła w życie zmiana do ustawy z 17.12.1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. Nr 162) wprowadzająca nowy przepis, zgodnie z którym prawo do emerytury ulega zawieszeniu bez względu na wysokość przychodu uzyskiwanego przez emeryta z tytułu zatrudnienia kontynuowanego po rozwiązaniu stosunku pracy u tego samego pracodawcy.

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 siedziby Związku; Warszawa, ul. Targowa 74

Tel.fax kol. /955/ 33513

Nakład 2500 egz.

Druk; Drukarnia "IMAGE" Gliwice, ul. Bernardyńska 3

Oddano do druku, dn. 22.08..2000r.

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