

Kontrast

7/2018

Związek Zawodowy Kontra

czerwiec 2018

Wspieramy akcję Pies Ratownik

Związek Zawodowy Kontra wspiera projekt „Pies Ratownik”, zainicjowany przez Fundację Piastun-Wyrównywanie Szans. Uważamy, że jest to szansa na zwiększenie bezpieczeństwa górników, pracujących pod ziemią.

Do fundacji zwrócił się o pomoc Alan Szyda, ratownik, który wraz z psem Brutusem brał udział w poszukiwaniu zasypanych górników po wstrząsie w kopalni Zofiówka. To Brutus wskazał miejsce ostatniego poszukiwanego górnika, dzięki czemu ratownicy rozpoczęli przeszukiwanie zawału z zupełnie innej strony niż wcześniej i ostatecznie znaleźli ciało ogórnika. Dzięki temu znacznie szybciej i w efekcie taniej można było zakończyć tę niebezpieczną i tragiczną w skutkach akcję. Po tragedii w Zofiówce ratownik szuka środków na utworzenie grupy ratowniczej, złożonej z 3 - 4 psów i kilku ratowników. Pojawiła się szansa, by psy ratownicze szkoliły się w sztolniach CSRG Bytom i w kopalniach, tak by zawsze były gotowe do pracy w warunkach kopalnianych. Niestety, by to się udało, ratownicy potrzebują całego osprzętu iskro bezpiecznego dla siebie i psów. Jest on niezbędny, by stworzyć sekcję psów, specjalizującą się w poszukiwaniu po wypadkach w wyrobiskach podziemnych



kopalń. Na razie takiej sekcji nie ma; tymczasem tragedia w Zofiówce udowadnia, że powinna być. Co ważne, jest grupa ratowników, którzy chcieliby taką sekcję stworzyć. Brakuje tylko środków. Alan Szyda szacuje, że całkowity koszt projektu zamknie się w kwocie kilkunastu tysięcy złotych. Potrzebny jest osprzęt z atestami iskro bezpieczeństwa dla psów, do pracy w wyrobiskach podziemnych - smycze, szelki, obroże, maty do odpoczynku, pasy, misy kauczukowe przenośne do wody, nasobne worki na karmą, kombinezony iskro i

wodoodporne dla przewodników, kaski ratownicze, rękawice, buty. Uważamy, że jest to projekt, wspomagający bezpieczeństwo na kopalniach, dlatego zwracamy się do naszych komisji oraz do innych organizacji związkowych o jego wsparcie. Fundacja weźmie na siebie zakupy sprzętu, we współpracy z ratownikami. Całość projektu będzie nadzorował Alan Szyda. Jego szczegóły są na stronie Fundacji Piastun (fundacjapiastun.pl). Prosimy wszystkich o wsparcie tego przedsięwzięcia, które może uratować życie zagrożonym górnikiem.

Kontra w HP idzie do prokuratury

Komisja zakładowa Kontry w firmie HP Polska w Gliwicach złożyła zawiadomienie do Prokuratury Okręgowej w Gliwicach o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez zarząd spółki.

Kontra jest jedynym związkiem zawodowym, działającym w HP Polska, na terenie gliwickiej części Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. W firmie pracuje 250 osób, 120 z nich jest w Kontrze. Nasi związkowcy od 2013 r. domagają się udostępnienia na terenie zakładu pomieszczenia, w którym mogliby prowadzić działalność związkową. Zarząd odmawia, twierdząc, że nie ma na to wolnych pomieszczeń. -Jedną z propozycji ze strony kierownictwa firmy było udostępnienie nam jednego pokoju w piątce, po godz. 16.00. Na razie zebrania odbywają się na stołówce firmy, ale jest to uciążliwe. Potrzebujemy miejsca, w którym możemy ować normalną działalność. Ponieważ zarząd nam to uniemożliwia, zdecydowaliśmy się na zawiadomienie prokuratury, bo w naszej ocenie jest to łamanie ustawy o związkach zawodowych - mówi Adam Klacka, przewodniczący komisji Kontry w gliwickiej firmie. Sprawa prawdopodobnie znajdzie swój finał w sądzie.

1850 zł premii w Tauron Wydobycie

Zakład Górniczy Sobieski to obecnie najlepsza kopalnia w grupie Tauron Polska Energia. Związkowcom udało się wynegocjować dla pracowników premie, podwyżki wczasów pod gruszą, jest też szansa na korzystne dla załogi zapisy w przygotowywanym obecnie układzie zbiorowym pracy - mówi Jerzy Bębenek, przewodniczący zakładowej komisji Kontry w Zakładzie Górniczym Sobieski, należącym do spółki Tauron Wydobycie.

***Ilu członków ma komisja zakładowa Kontry w Zakładzie Górniczym Sobieski, należącym do grupy kapitałowej Taurona?**

W Sobieskim mamy około 450 członków, a w całym Tauronie Wydobycie - około 1240 osób. *** Głównym tematem w firmie są teraz podwyżki płac i zmiany w układzie zbiorowym.**

W firmie powstaje właśnie zespół do spraw zmian w układzie zbiorowym. Zależy nam na tym, by dojść w tej sprawie do konsensusu. Nic nie dają pomysły przetasowania rozmaitych składników wynagrodzenia. Potrzebny jest konkretny wzrost funduszu płac. Będziemy czekać na konkretne propozycje pracodawcy. Na razie w czerwcu pracownicy dostali premie, uzgodnioną w ubiegłym roku na Radzie Społecznej. Była ona uzależniona od ilości dni przepracowanych od lipca 2017 roku do kwietnia 2018 roku. Średnio wyniosła 1850 zł. O kolejnej premii będziemy rozmawiać w 2019 roku. Będzie ona



uzależniona od wyników finansowych naszej spółki. A te są w miarę optymistyczne. Cała grupa Taurona jest na sporym plusie, choć akurat część wydobywca wciąż jest pod kreską, bo wydobyć cały czas jest mniejsze od zakładanego. Dzięki zaangażowaniu załogi wyniki Zakładu Górniczego So-

bieski są zgodne z oczekiwaniami. *** Udało się Wam wynegocjować również wyższe dodatki socjalne.** Tak, chodzi o wczasy pod gruszą, wynegocjowaliśmy wzrost o 250 zł. Bardzo jestem zadowolony, że udało się porozumieć z zarządem w tej sprawie. *** Proszę o kilka zdań o**

sobie. W górnictwie pracuję od 1982 roku. Zaczynałem jako elektromonter pod ziemią, pracowałem przy wydobyciu, przy zbrojeniu ścian. Przewodniczącym Kontry w zakładzie jestem od 2000 roku. *** Dziękuję za rozmowę. DARIUSZ CHROST**

Gumowce dziurawe, rękawice do bani

Długo myślałem, o czym napisać, co w naszym zakładzie boli pracowników najbardziej. Moje myśli koncentrowały się wokół gumowców, w jakich przyszło pracować górnikom na kopalni „Staszic”. Doszedłem do wniosku, że to tylko jeden temat, który dotyka załogę byłej kopalni KHW, a przecież problemów jest znacznie więcej. Dlatego opiszę dzień z życia górnika pracującego w przodku.

Idzie górnik na szychbę. Przed nim transport żelaza, drobnicy i jeszcze trochę strefy do postawienia. Na miejscu pracy upał jak w lipcowy słoneczny dzień w samo południe. Tłenu jak na lekarstwo, a w wyrobisku, niestety wody pod dostatkiem. Nagle okazuje się, że nowe gumowce już dziurawe, a rękawice po jednym kursie z drobnicą mogą służyć... no, nie mogą już służyć.

Żeby za łatwo nie było, szyny ponad 100m od czoła przodaka, bo firma nie wyrabia z dostawą na kopalnię. W trakcie okazuje się, że i ślusarzowi trzeba pomóc, bo przecież chłop sam rur nie podwiesi. Po pracy już tylko 2 km spaceru pod szyb, a pod szybem już tylko oczekiwanie na wyjazd do góry. Oczekiwanie trwa wieki, bo przecież są osoby uprzywilejowane i mają

pierszeństwo... Mija miesiąc i zaczynamy się zastanawiać, ile kasy wpłynie na konto. Niestety, jest to zagadka trudna do rozwiązania. Na koniec wniosek. Poprawa sytuacji w spółkach węglowych wcale nie oznacza poprawy sytuacji ekonomicznej górnika i poprawy jego warunków pracy. dla Braci górników
Szczęść Boże
Tomasz Post

Podwyżki w PKM Gliwice

Od wielu miesięcy pracownicy PKM Gliwice narzekali na warunki pracy w firmie. Wreszcie w marcu i w maju zarząd PKM podjął decyzję, aby przyspieszyć podwyżki planowane wcześniej na listopad. Było to konieczne, bo coraz więcej osób rezygnowało z pracy w firmie. - Dzięki podwyżkom, średnio o 150 - 250 zł brutto, udało się nieco uspokoić fatalne nastroje załogi, panujące w firmie od zeszłego roku - mówi Dariusz Dragon z zakładowej komisji Kontry. - Już teraz brakuje nam około 30 kierowców, kilku pracowników na garażu (serwisie), a także mechaników i elektryków. Jeśli szybko nie zmieni się system finansowania komunikacji miejskiej, to za chwilę nie będzie komu pracować. Niedawno podsumowaliśmy zakupy nowych autobusów, których wymagał KZK GOP, organizator komunikacji publicznej na Śląsku. Wyszło, że około 40% pieniędzy to środki zewnętrzne, a 60% to własne zasoby czyli pracownicy sami zarabiają na zakupy. A jako załoga na tym tracimy.

Kontra w kopalni Piast-Ziemowit



Powstała nowa komisja zakładowa Kontry, w KWK Piast - Ziemowit. Jej przewodniczącym został Marek Król. Organizacja liczy już kilkunastu członków. Zyczymy skutecznego działania i samych sukcesów.

Pracownik nawet na 3 stanowiskach

Międzyzakładowa komisja Kontry, działająca przy spółce Tauron Wytwarzanie, zrezygnowała z prac w zespole do spraw uproszczenia zasad wynagradzania. Związkowcy Kontry uważają, że ich stanowisko jest lekceważone i negowane, a propozycje zarządu zmierzają w stronę rozwiązań niekorzystnych dla pracowników.



- Przystępując do zespołu mieliśmy na uwadze wypracowanie jak najlepszych rozwiązań w zakresie budowy systemu wynagrodzeń i premii dla pracowników. Tymczasem pracodawca na każdym spotkaniu przedstawia własne symulacje i wyliczenia, nie zwracając uwagi na nasze propozycje. Takie traktowanie reprezentacji pracowników powoduje frustrację i zniechęcenie wśród załogi. Przykładem może być porozumienie transferowe, dotyczące projektu centralizacji usług wspólnych HR w grupie Tauron. Po kilku miesiącach funkcjo-

nowania pracownicy nie dostrzegają korzyści tego rozwiązania, a wprost przeciwnie - zgłaszają i wskazują na utrudnienia. Załoga zgłasza też zastrzeżenia, dotyczące obowiązku wykonywania pracy nawet na trzech stanowiskach, co urąga wszelkim przepisom i praktykom, obowiązującym dotąd w naszej firmie. Pracownicy mają określoną wytrzymałość fizyczną i psychiczną, a priorytetem zarządu powinno być zapewnienie im bezpiecznych i godnych warunków pracy - mówi Adam Nosek, przewodniczący MKZ przy Tauron Wytwarzanie.

Iluzoryczne są również propozycje pracodawcy, dotyczące podwyżek wynagrodzenia. - W naszej ocenie zmniejszenie dodatku stażowego, włączenie premii do podstawy wynagrodzenia czy przekształcenie premii kwartalnej w motywacyjną to nie są propozycje, które spowodują realny wzrost płac w firmie. Dlatego nie zgadzamy się na takie pomysły. Co więcej, uważamy, że w perspektywie kilku czy kilkunastu lat, proponowane zmiany odbiją się niekorzystnie na wynagrodzeniach pracowników. - twierdzi A. Nosek.



Dane adresowe:

FUNDACJA

"PIASTUN-WYRÓWNYWANIE SZANS"

ul. Wolności 293

41-800 Zabrze

tel. 792-683-885

www.fundacjapiastun.pl

biuro@fundacjapiastun.pl

KRS 0000292978

NIP 648-26-49-563

REGON 240788686

ZWIĄZEK ZAWODOWY



KOMISJA KRAJOWA

 Zapraszamy do odwiedzania

naszej strony internetowej

 zkontra.pl

 oraz profilu na FB:

Związek Zawodowy Kontra

Namawiamy również do współpracy

i przesyłania materiałów

do wykorzystania na stronie

lub w wydawnictwach związku.



 Biuletyn Komisji Krajowej

Związku Zawodowego "Kontra"

Zabrze, ul. Wolności 293

tel. (32) 3764200 Fax. (32) 3764200

e-mail: komisjakrajowa@zkontra.pl

 Przygotował: Dariusz Chrost,

rzecznik ZZ "Kontra"

tel. 501 319 339

e-mail: rzecznik@zkontra.pl

ISSN 1233-3077

Urlopy wypoczynkowe - co należy się pracownikowi?

Zgodnie z art. 152 Kodeksu pracy pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy. Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Wymiar urlopu uzależniony jest od zatrudnienia pracownika i wynosi: 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat lub 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat. Jeśli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar urlopu ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, zaś niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

Do powyższych okresów zatrudnienia, od których zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wlicza się okres z tytułu ukończenia szkoły, zgodnie z art. 155 § 1 Kodeksu pracy.



Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Pracodawca nie ustala jednak planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa również może odstąpić od ustalania planu urlopów. W takim przypadku pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Pracodawca ma obowiązek podania planu urlopów do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Jednak zdarza się czasami konieczność przesunięcia wcześniej zaplanowanego terminu urlopu, co powinno nastąpić

na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami. Przesunięcie terminu urlopu jest także dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy.

Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu: czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, powołania na ćwiczenia wojskowe lub na przeszkolenie wojskowe albo stawienia się do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, na czas do 3 miesięcy, urlopu macierzyńskiego, pracodawca jest zobowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy. Podobnie rzecz ma się z częścią urlopu niewykorzystaną z powyższych powodów. Wówczas pracodawca jest obowiązany udzielić niewykorzystaną część urlopu w terminie późniejszym.

Pracodawca ma możli-

wość również odwołać pracownika z urlopu. Może to nastąpić tylko wówczas, gdy jego obecność w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. Wówczas pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu, jak chociażby koszt biletu powrotnego.

Urlop wypoczynkowy, który nie został wykorzystany w danym roku kalendarzowym, powinien zostać udzielony pracownikowi najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego. Powyższe nie dotyczy jednak tzw. urlopu „na żądanie” uregulowanego w art. 167(2) – 167(3) Kodeksu pracy. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Bogusława Kopka – Sinicki
Aplikant adwokacki