

DZIŚ W NUMERZE:

- ◆ ZACZYNAMY...
- ◆ AWANS NA WICEPREZESA
- ◆ CZY WARTO BYŁO?
- ◆ DIALOG TRÓJSTRONNY. ROZMOWY ZERWANE.
- ◆ NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY...

AWANS NA WICEPREZESA MESKO S.A.

Rada Nadzorcza Mesko S.A. powołała Pana Gabriela Nowina Konopka w skład Zarządu Spółki i powierzyła mu funkcję wiceprezesa Zarządu.

Mgr inż. Gabriel Maria Nowina Konopka od czerwca 2017 roku pełnił funkcję Członka Rady Nadzorczej Mesko S.A. W dniu 16.07.2018 został delegowany przez Radę Nadzorczą do wykonywania czynności Członka Zarządu Spółki.

Urodził się w 1979 roku. Ukończył architekturę i urbanistykę na Politechnice Krakowskiej, następnie zdobył uprawnienia zawodowe.

dokończenie na str. 3

ZACZYNAMY...



15 stycznia 2019 roku odbyło się pierwsze spotkanie z Zarządem Mesko, związków zawodowych. Spotkanie, którego inicjatorem była NSZZ Solidarność było poświęcone głównie ocenie zakończonego 2018 roku, perspektywom na 2019 oraz przekazanie Zarządowi propozycji podwyżek płac w Mesko S.A. w 2019 roku.

Prezes Zarządu dr inż. Tomasz Stawiński poinformował o prognozach wyników ekonomicznych za 2018 r.

Jak wszyscy pamiętamy, ostatnie miesiące ubiegłego roku były bardzo nerwowe, a krążące „kasandryczne” zapowiedzi przyprawiały o palpitację serca. Trzeba powiedzieć, że nastąpiła duża mobilizacja kadry zarządzającej, pracowników i Zarządu by przy pomocy i (po raz pierwszy) wydatnemu zainteresowaniu Zarządu PGZ sytuacją w Mesko, udało zapobiec tragedii.

Najbardziej nośne medialnie wyroby raketowe zostały wykonane bardzo dobrze i sprzedane. Wstępne szacunki wg Prezesa określają wynik na koniec 2018 roku z niewielkim zyskiem. Trzeba jednak podkreślić, że zadania na 2019 rok są dużo większe (ok. 40%) i wyťažonej pracy będzie co niemiara.

Rozmawialiśmy też z Zarządem na temat koniecznych zmian w organizacji produkcji i zarządzaniu, które pozwolą na uproszczenie procedur oraz zmniejszenie kosztów. Nie bez znaczenia jest też wzrost produktywności. Prezes podkreślił, że jest dumny z osiągniętych efektów co nie znaczy, że możemy spocząć na laurach. Wyzwań przed nami bardzo wiele.

Doceniając zaangażowanie pracowników i kadry zarządzającej, Przewodniczący NSZZ „S” Mesko Stanisław Głowacki przedstawił stanowisko związku w kwestiach zarządzania, kosztów i wzrostu wynagrodzeń.

dokończenie na str. 2

DIALOG TRÓJSTRONNY. ROZMOWY ZERWANE

Ustawa o dialogu trójstronnym zobowiązuje strony życia publicznego do poszukiwania Porozumienia i rozwiązań w ramach dialogu.

Temu też służą prace w tzw. zespołach branżowych. Zespół ds. technicznej modernizacji Sił Zbrojnych był znakiem przykładowym, odpowiedzialnego dialogu i poszukiwania rozwiązań w ramach konsensu.

Stronami tego zespołu są: ze strony Rządu – sekretarze lub podsekretarze stanu w MON, Ministerstwie Rozwoju, Ministerstwie Pracy i Polityki Rodzinnej, Ministerstwie Finansów.

Ze strony związków zawodowych: NSZZ „Solidarność”, ZZPE, Forum Związków Zawodowych.

Ze strony pracodawców: Związek Pracodawców Przedsiębiorstw Przemysłu Obronnego i Lotniczego.

W pracach zespołu są zobowiązani uczestniczyć: Zarząd PGZ i ARP.

W roli ekspertów, doradców ministrów MON: generałowie, pułkownicy i inni.

Przez wiele lat udawało się wypracować szereg rozwiązań służących naszym firmom, podtrzymywać dialog bez uciekania się do protestów na ulicach.

Piszę o tym w czasie przeszłym bo oto po raz pierwszy w historii pomimo uzgodnień terminu pełnej obecności przedstawicieli strony społecznej, pracodawców, PGZ, generałów, pułkowników na obrady nie przybył żaden z przedstawicieli strony rządowej.

Jako współprzewodniczący Zespołu musiałem przerwać posiedzenie i ogłosić, że został złamany regulamin pracy zespołu przez przedstawicieli rządu.

Tematyka obrad była dość bogata w problemy, które chcieliśmy poruszyć do łatwych nie należało.

No, ale przecież od tego jest ten Zespół.

Wystosowałem odpowiednie pismo do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwa Obrony Narodowej, które informuje o zaistniałym incydencie oraz żądanie zwołania Zespołu w regulaminowym składzie.

Otrzymałem już powiadomienie o zwołaniu Zespołu na 12 lutego o godz. 11.00.

Mamy nadzieję, że był to incydent, a wynikiem obrad Zespołu będą konkretne decyzje w sprawie funkcjonowania zakładów zbrojeniowych i lotniczych.

Red.

ZACZYNAMY...

dokończenie ze str. 1

Stanisław Głowacki stwierdził, że przy takich zadaniach na 2019 rok głupotą byłoby wstrzymanie rewolucji organizacyjnej. Należy poprawić ewidentne błędy i niedociągnięcia, eliminować zbędne koszty, natomiast całą uwagę skupić na terminowej realizacji umów z MON co skutkowało będzie ograniczeniem płacenia kar.

Zdaniem NSZZ „S” trzeba zdecydowanie podjąć działania zmierzające do odzyskania środków finansowych zaangażowanych w zbyt duże zapasy materiałowe.

Analizując poziom wynagrodzeń w Mesko S.A. Przewodniczący zaproponował podjęcie rozmów na temat proporcji płacowych w poszczególnych grupach zawodowych.

Przedstawiliśmy wniosek, by minimalna płaca w Mesko, która jest wyższa od krajowej o 20% była minimalną płacą zasadniczą.

Zaproponowaliśmy, zgodnie z wcześniejszymi umowami wzrost premii o kolejne procenty w 2019 roku. Mamy nadzieję, że zadania będą wykonywane zgodnie z planem rzeczowo-finansowym i pracownicy będą wreszcie

otrzymywać premię co kwartał przez cały rok.

Przedstawiliśmy wniosek by systemem premiowania była objęta również kadra kierownicza.

Będzie to naszym zdaniem motywacja do terminowej realizacji zadań przez poszczególne zakłady, komórki organizacyjne i Mesko S.A.

Przewodniczący przedstawił propo-

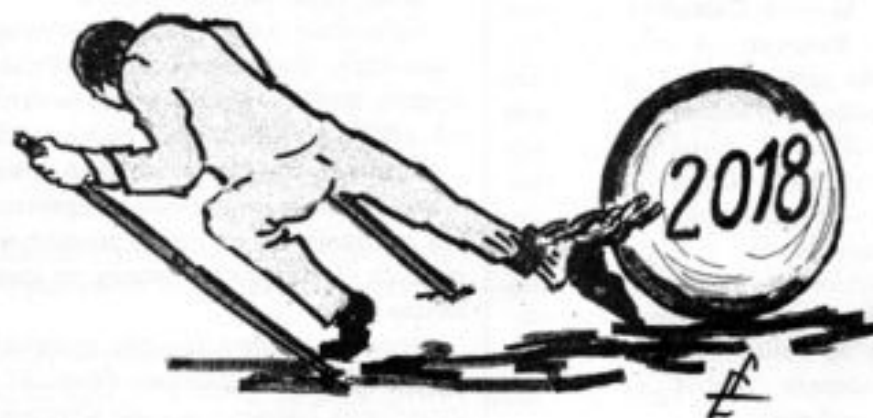
zycję wzrostu wynagrodzeń w 2019 r. o kwotę 1.880.000 zł miesięcznie.

Ponieważ Zarząd prowadzi w dalszym ciągu prace analityczne i koncepcyjne na 2019 rok oraz bilansujące 2018 rok na wniosek Zarządu następne spotkanie (które będzie też odpowiedzią na postulaty związku) odbędzie się 29 stycznia.

Mamy przekonanie, że Zarząd widzi konieczność wzrostu płac i nie będzie zbytniego przeciągania terminu zawarcia porozumienia.

Red.

- NIE DA RADY...TRZEBA COŚ Z TYM ZROBIĆ



CZY WARTO BYŁO?

Przypominacie sobie Państwo walkę pomiędzy NSZZ „Solidarność” Mesko, a Zarządem M.K. ?

To wbrew pozorom, nie była tylko walka o kwestie wizerunkowe, ale przede wszystkim o brak umiejętności zarządzania ówczesnego Prezesa, a nawet można stwierdzić o zaprzestanie działalności na szkodę Mesko S.A. Potwierdza to zresztą Prokurator Okręgowy w Kielcach, który na wniosek Komisji Zakładowej NSZZ „S” wszczął postępowanie przeciwko Prezesowi i jego zastępcy o działalność na szkodę firmy.

Przykładem tej działalności była próba sprzedaży terenu po dawnym WSK Warszawa II przy ul. Podkarpackiej.

Pomysł ówczesnych Prezesów polegał na utworzeniu na tym majątku spółki, która wybudowałaby hotel i bloki mieszkalne, a następnie zarządzała tym majątkiem. Od początku stwierdziliśmy kompletny nonsens takiego działania.

Mesko nie posiada kompetencji ani instrumentów do realizacji takich zamierzeń!!!

Udział Mesko miał polegać na wejściu do spółki majątkiem (działka na Podkarpackiej) na kwotę 18 mln zł.

Mesko byłoby udziałowcem mniejszościowym. Na pytanie kiedy odzyskalibyśmy swój kapitał, jasnej odpowiedzi nie było. Zyskowność zapowiadano na poziomie ok. 2 mln rocznie. Ówczesna wycena działki ok. 60 mln zł.

Proszę powiedzieć, kto o zdrowych zmysłach czekałby 30 lat aby odzyskać swoje pieniądze, jeżeli mógłby je mieć tu i teraz. Tym bardziej, że środków na inwestycje brakuje jak tlenu.

Ponieważ miałem odwagę mówić o tym publicznie rozpętało się piekło. Ataki trwały nie tylko na Przewodniczącego, ale również szukano absurdalnych „haków” na członków rodziny. W tych atakach brylował nasz lokalny brukowiec, oczywiście za pieniądze Mesko S.A.

Dlaczego do tego wracamy? Ano właśnie. Nastąpiła zmiana Zarządu w Mesko i PGZ. Decyzja jest jednoznaczna. Zbycie majątku nastąpi zgodnie z procedurami. Nie uprzedzając wyników i rozstrzygnięcia tematów, aktualni oferenci proponują za tą działkę grubo powyżej 100 mln zł.

Zwróćcie Państwo uwagę 18 mln, a ponad 100 mln. Czyli jak bardzo „Solidarność” popsuka szyki przy tej transakcji ówczesnym zarządzającym. Widać ewidentnie jak bardzo pokrzyżowaliśmy plany niektórym ludziom!!! Dzisiaj z perspektywy czasu można powiedzieć, że warto było!

Te nerwy, te kalumnie, ataki na członków rodziny Przewodniczącego to co najmniej 100 mln zł dla Mesko.

To zostanie tu w Mesko, w Skarżysku. Tak to jest, że wierność zawodom kosztuje dużo zdrowia i nerwów.

Jednak warto.....

To dzięki mądrości większości pracowników Mesko udało się pozbyć ludzi, którzy już dzielili i rozdzielali Mesko. Dzięki Wam obroniliśmy Mesko po raz kolejny.

Red.

AWANS NA WICEPREZESA MESKO S.A.



dokończenie ze str. 1

Z przemysłem związany jest od 2010 roku, współtworzył firmę produkcyjno-inżynierską, działał w przemyśle produkcyjnym. Od 2016 roku pracował w Polskiej Grupie Zbrojeniowej S.A. zaangażowany był między innymi w proces przejęcia Stoczni Marynarki Wojennej S.A. oraz SPP (dawna Stocznia Szczecińska).

Od 2017 roku piastował funkcję Dyrektora Biura Broń i Amunicja, w ramach którego odpowiadał za koordynację współpracy 10 spółek GK PGZ, w tym Grupy Amunicyjno-Rakietowej.

Red.

**DZIĘKUJEMY CI PANIE ZA
TĄ...NOWINĘ, I PROSIMY ABY TO
BYŁA DLA NAS DOBRA NOWINA!**



INTERES FIRMY? CZY CENZURA?

Pracownicy Mesko S.A. otrzymali do podpisania zobowiązanie do zachowania tajemnicy państwowej i służbowej.

Oczywiście pewne formy tajemnicy muszą być zachowane, dlatego też niektórzy pracownicy, którzy mogą mieć dostęp do dokumentów z oznaczeniem „tajne” lub „poufne” mają specjalne dopuszczenia.

By uzyskać taki certyfikat przechodzi się bardzo żmudną procedurę sprawdzającą. Niewiele osób taki certyfikat posiada!!!

Takie ostre wymagania stawiane są teraz wobec pracowników, którzy takich certyfikatów nie muszą posiadać. To dlaczego takie zobowiązanie? Ano na wszelki wypadek, by czasem ktoś nie powiedział o czym „władza” nie chciała słuchać? A jak to jest, że członkowie Rady Nadzorczej Mesko, Zarządu Mesko (poprzedniej kadencji) mieli i mają dostęp do wszelkich dokumentów finansowych, handlowych i technicznych bez stosownych certyfikatów? Jak to jest z dostępem do dokumentów tzw. firmy audytowej Froud Control, która takich upoważnień nie posiada? A co z pracownikami RPW? PGZ? Itp.

To prawo ma obowiązywać tylko pracowników, a nie zarządzających?

W okresie stanu wojennego wielu kolegów zwolniono z pracy właśnie ze względu na takie dokumenty. Dotyczyło to pracowników technicznych z produkcji wojskowej. Pozostałych z tego tytułu nie zwolniono.

Otrzymujemy wiele sygnałów o poczynności naszego biuletynu. Niektórzy mówią, że jest opiniotwórczy. Nie ukrywamy, że takie opinie nas cieszą.

Mamy też delikatne sugestie, że może przed oddaniem do druku, ktoś by najpierw zatwierdził te teksty!!!!

Rozumiemy, że był to żart!

Na wszelki wypadek wyjaśniamy: Biuletyn jest zarejestrowanym medium prasowym i redakcja ponosi wszelką odpowiedzialność za zamieszczane artykuły. Nikt cenzurował swobodnych wypowiedzi pracowników nie będzie. Wskazywanie na błędy, uchybienia i inne zastrzeżenia były i będą przez nas pokazywane. Z niedalekiej przyszłości widzimy, że w wielu przypadkach mieliśmy rację.

Wszystko co czynimy to w interesie MESKO i pracowników. Że komuś się może nie podobać?

„Homo sovieticus wraca”?

E, e, e chyba nie.....

Zygmunt Świąciecki

ZARZĄDZENIE nr 21

Zarządu Spółki MESKO S.A.

w Skarżysku-Kamienniej z dnia 4 grudnia 2018 r.

dot.: zmiany podstawy niektórych
składników wynagrodzenia.

W związku ze zmianą wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 września 2018 r. (Dz. U. z 2018, poz. 1794) oraz ustaleniem średniorocznego czasu nominalnego w wymiarze 168 godzin, z dniem 1 stycznia 2019 r. ulegają zmianie niektóre uregulowania płacowe obowiązujące w MESKO S.A.:

- | | |
|---|-------------|
| 1. Wynagrodzenie minimalne za pracę (wg ustawy) | 2 250,00 zł |
| 2. Wynagrodzenie minimalne za pracę w MESKO S.A. | 2 700,00 zł |
| 3. Podstawa odpraw emerytalnych i rentowych oraz nagród jubileuszowych wypłacanych za lata pracy poza przedsiębiorstwami objętymi Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy | 2 250,00 zł |
| 4. Dodatek w porze nocnej | 3,21 zł |
| 5. Dodatek MWiS | 4,82 zł |
| 6. Dodatki szkodliwe: | |
| • I stopień szkodliwości | 1,61 zł |
| • II stopień szkodliwości | 2,41 zł |
| • III stopień szkodliwości | 3,21 zł |
| 7. Dodatek niebezpieczny lub wysokościowy | 1,61 zł |

W zakresie uregulowanym niniejszym zarządzeniem tracą moc postanowienia Zarządzenia nr 36 Zarządu Spółki z dnia 7 grudnia 2017 r.

Otrzymują:
ABCD

Za Zarząd
Prezes Zarządu
Tomasz Stawiński

**-MMOGĘ TYLKO POWIEDZIEĆ,
ŻE SKŁADAM ZAPALNIKI...
W POZOSTAŁYCH KWESTIACH
CHRONI MNIE RODO!**



TO JUŻ DWA LATA...

30.12.2018 r. minęła druga rocznica śmierci Pana Premiera Longina Komołowskiego.

Delegacja Prezydium NSZZ „S” Mesko S.A. z poczem sztandarowym uczestniczyła w mszy odpławionej za duszę świętej pamięci Pana Premiera w Świątyni Opatrzności Bożej w Wilanowie w dniu 12.01.2019 r. o godz. 12.00.

Red.



DYSKRYMINACJA?

Wszyscy mówią o równym traktowaniu. O demokracji. Od dłuższego czasu obserwuję tzw. walkę z palaczami papierosów. Wiem coś o szkodliwości palenia. Sam kiedyś paliłem, ale to nie znaczy, że dzisiaj trzeba tych, którzy mają taką przypadłość stygmatyzować. Oczywiście, rozumiem, że w miejscach publicznych, w biurach etc. Ani to zdrowe, ani przyjemne dla tych co nie palą.

U nas niestety popada się w skrajności. Często posługuję się przykładem przejazdu kolejowego do W-wy na Osiedlu Skalka. Tam zamykane były zapory w ostatniej chwili, tuż przed przejazdem pociągu.

Ktoregoś dnia niestety, dróżnik nie zdążył zamknąć na czas i w tragicznym wypadku zginęli niepotrzebnie ludzie. Również pracownicy Mesko. To później zamykano szlabany 40 minut przed przejazdem pociągu.

Z papierosami podobnie. Jak palono to wszędzie. W biurach, na wydzielach, w samochodach, na konferencjach, zebraniach itp. Teraz z kolei trudno znaleźć miejsce gdzie można zapalić!

Do tej pory w zakładzie nie było z tym problemu. Zawsze były miejsca wydzielone gdzie palacze mogli w spokoju i bezpiecznie oddawać się nałogowi.

Teraz nastąpiło ciśnienie, aby zakazać palić na terenie całego zakładu.

Tak najprościej!!! A może tak w trosce o zdrowie psychiczne pracowników najpierw by stworzyć odpowiednie warunki do palenia, w określonych miejscach i zgodnie z przepisami?

Nie tylko wydać zarządzenie o zakazie, lecz ruszyć trochę głową i tyłkiem i przestać dręczyć tych ludzi?

Produkujemy wyroby wojskowe. Z czego są pieniądze??? Z podatków. Z nich najwięcej! Z papierosów i alkoholu.

Nie popieram nadużywania ani jednego nałogu ani drugiego, ale nie udajmy obłudników.

Szanujmy też swoich pracowników. Każdy ma jakieś niedoskonałości. Te nie są jeszcze najgorsze!

Dobrze, że Prezes taki „ludzki człowiek”. Uzgodniliśmy, że będą odpowiednie miejsca, bezpieczne do palenia papierosów. Nie można ludzi stresować!

Trzeba być wyjątkowo naiwnym, by sądzić, że namiętny palacz wytrzyma 8 godzin bez papierosa.

To tylko stwarzałoby niebezpieczeństwo, gdyż prawdopodobnie paliliby ukradkiem w nieodpowiednich miejscach.

Red.

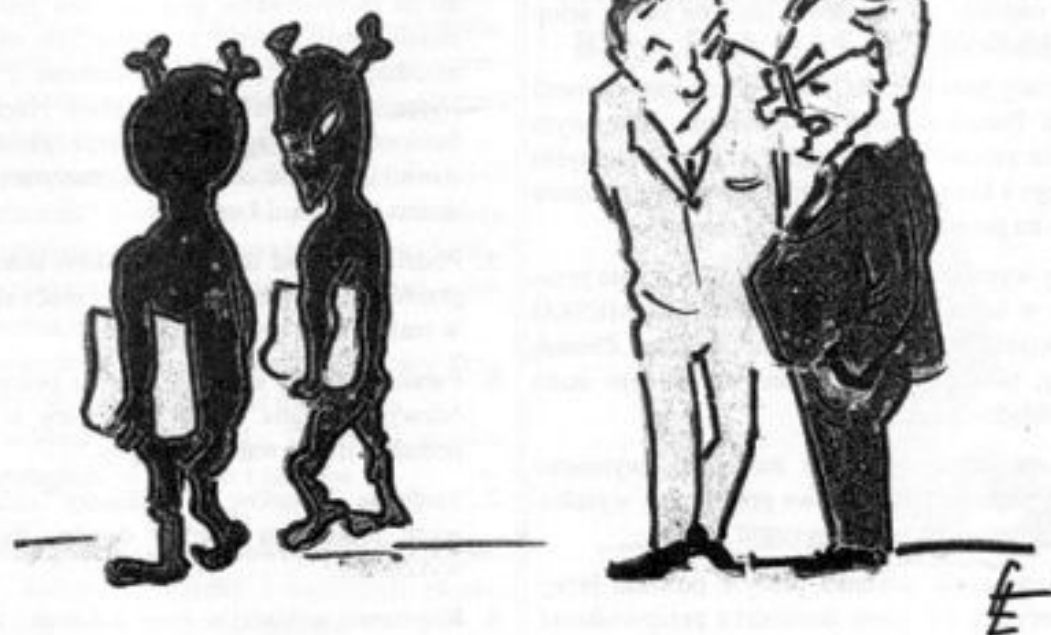
NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY DOTYCZĄCE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH, KTÓRE WEJDĄ W ŻYCIE 1 STYCZNIA 2019 R.

TAK BYŁO	TAK JEST	KOMENTARZ
Reprezentatywną organizacją zakładową jest ta, która: • należy do centrali związkowej reprezentowanej w Radzie Dialogu Społecznego i zrzesza co najmniej 7 proc. pracowników zatrudnionych w firmie, • nie należy do centrali, ale zrzesza co najmniej 10 proc. pracowników zatrudnionych w firmie. Jeżeli żadna z organizacji nie spełnia tych wymogów, reprezentatywna jest ta organizacja, która zrzesza najwięcej pracowników	Reprezentatywną organizacją zakładową jest ta, która: • należy do centrali związkowej reprezentowanej w Radzie Dialogu Społecznego i zrzesza co najmniej 8 proc. osób wykonujących pracę zarobkową w firmie, • nie należy do centrali, ale zrzesza co najmniej 15 proc. osób wykonujących pracę zarobkową w firmie. Jeżeli żadna z organizacji nie spełnia tych wymogów reprezentatywna jest ta organizacja, która zrzesza najwięcej osób wykonujących pracę zarobkową	Ta zmiana powinna ułatwić prowadzenie dialogu społecznego na szczeblu zakładu pracy. Wzmocni bowiem rolę największych organizacji zakładowych. Powinna także przeciwdziałać rozdrobnieniu związkowemu, które dziś często utrudnia zawieranie porozumień z pracodawcą. Początkowo może wywoływać niepewność co do tego, czy dana organizacja – dotychczas reprezentatywna – spełnia nowe wymogi (także ze względu na zmianę podstawy liczenia liczebności związków)
Przepisy nie przewidują wprost sankcji za zawyżanie liczby członków w celu uzyskania statusu organizacji zakładowej lub reprezentatywności	Wskazywanie wyższej liczby członków związku, niż faktycznie do niego przynależy, będzie zagrożone grzywną	W połączeniu z możliwością sądowej weryfikacji liczebności związków ma to ograniczyć przypadki nadużywania statusu organizacji związkowej (lub organizacji reprezentatywnej)
Jeżeli w sprawie ustalenia m.in. regulaminów pracy, wynagradzania, nagród i premiowania, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz planu urlopów organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w ciągu 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk związków	Jeżeli w wymienionych sprawach organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne, (z których każda zrzesza co najmniej 5 proc. pracowników firmy) nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w ciągu 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk związków. Ten przepis stosuje się też odpowiednio, jeśli w firmie działa tylko jedna organizacja reprezentatywna skupiająca co najmniej 5 proc. pracowników	Stanowisko jednego reprezentatywnego związku uniemożliwi pracodawcy np. dowolne i niekorzystne zmiany regulaminu wynagradzania. Ograniczona zostanie rola tzw. żółtych związków zawodowych (czyli organizacji formalnie założonych przez pracowników, ale działających pod auspicjami pracodawcy). Powołuje się je po to, aby nie dopuścić do jednolitego stanowiska związków w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia
Etat związkowy, czyli zwolnienie z obowiązków świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji (z prawem do wynagrodzenia) przysługuje działaczom-pracownikom	Etat związkowy przysługuje także działaczom, którzy są zatrudnieni na innej podstawie niż umowa o pracę (np. zleceniobiorcom). Wniosek o jego udzielenie pracodawca będzie musiał rozpatrzyć w ciągu siedmiu dni	Istotne uprawnienie działaczy zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych. Z kolei firmy będą miały nieco więcej możliwości kwestionowania prawa do etatu (dzięki możliwości sądowej weryfikacji liczebności związku)
Bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej pracodawca nie może zwolnić chronionego działacza-pracownika albo zmienić mu jednostronnie warunków pracy lub płacy (na niekorzyść). Przepisy nie określają terminu na wydanie zgody przez zarząd ani skutków nie wydania decyzji w tej sprawie (w szczególności jej brak nie oznacza, że związek zgodził się z decyzją pracodawcy)	Bez zgody zarządu związku nie można zwolnić także chronionego działacza zatrudnionego na innej podstawie niż umowa o pracę, np. zleceniobiorcy (niedozwolone jest też pogarszanie jego warunków pracy). Jeśli firma naruszy ten przepis zatrudnionemu na umowie cywilnoprawnej przysługuje rekompensata w wysokości co najmniej 6-miesięcznego wynagrodzenia. Zarząd związku ma 14 dni na wyrażenie zgody lub odmowę w przypadku wypowiedzenia umowy lub zmiany warunków pracy i 7 dni w przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Jeśli nie dopełni tych terminów, uznaje się, że zgodził się z decyzją pracodawcy	Ochrona przed zwolnieniem działaczy zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych będzie nieco słabsza niż w przypadku działaczy pracowników (ale dość silna). Związki będą musiały skrupulatnie pilnować terminów na wyrażanie zgody/odmowy w zakresie zwolnień i zmiany warunków pracy. Dotyczy to w szczególności tych funkcjonujących w ramach dużych struktur (łatwiej wówczas przeoczyć termin)

TAK BYŁO	TAK JEST	KOMENTARZ
Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym	Także osoba wykonująca pracę zarobkową inną niż pracownik (np. zleceniobiorca) ma prawo do zwolnienia z pracy na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej. Zachowuje wynagrodzenie za ten czas, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej. Umowa takiego zatrudnionego nie przedłuża się o czas wykonania doraźnych czynności	W zakresie zwolnienia na doraźne czynności działacze zatrudnieni na umowach cywilno-prawnych otrzymują w praktyce uprawnienia zbliżone z tymi zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę
Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności tych dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania	Pracodawca jest obowiązany udzielić (na wniosek zakładowej organizacji związkowej) informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności dotyczących: • warunków pracy i zasad wynagradzania; • działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian; • stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu etatów; • działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia Pracodawca udziela zakładowej organizacji informacji w ciągu 30 dni od dnia otrzymania wniosku	Rozwiązanie wzmacniające pozycję związków zawodowych. Obecne przepisy dotyczące przekazywania informacji są zbyt ogólne , co ułatwia firmom odmowę przekazywania konkretnych danych (np. o sytuacji ekonomicznej pracodawcy lub strukturze zatrudnienia). A to pogarsza pozycję negocjacyjną reprezentacji pracowników. Znowelizowane przepisy nie są jednak do końca ostre (np. pracodawca ma przekazywać informację o sytuacji ekonomicznej, ale związanej z zatrudnieniem). A to wciąż może wywoływać spory o zakres danych, jakie firma ma przekazywać związkowcom

Przedruk : Dziennik Gazeta Prawna nr 250.

- PREZES SPROWADZIŁ NOWE TECHNOLOGIE...



ZARZĄDZENIE nr 13
Zarządu Spółki MESKO S.A.
w Skarżysku-Kamiennej z dnia 17 sierpnia 2018 r.
(fragmenty)

dot.: zmian w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy.

W związku z zarejestrowaniem przez Państwową Inspekcję Pracy, Protokołu dodatkowego nr 41 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy:

a) wprowadza się w życie:

- nowy „Regulamin premiowania pracowników MESKO S.A.”,
- nowy „Regulamin tworzenia i przyznawania nagród z Funduszu Prezesa Zarządu”, które stanowią załączniki do niniejszego zarządzenia,

b) Art. 15. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy otrzymuje nowe brzmienie:

1. Pracownikom, którzy przepracowali 10 lat i więcej przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:

- po 10 latach pracy – 50% wymiaru
- po 15 latach pracy – 100% wymiaru
- po 20 latach pracy – 150% wymiaru
- po 25 latach pracy – 200% wymiaru
- po 30 latach pracy – 250% wymiaru
- po 35 latach pracy – 300% wymiaru
- po 40 latach pracy – 350% wymiaru
- po 45 latach pracy – 350% wymiaru

2. Procentową wysokość nagrody jubileuszowej ustala się za ogólny staż pracy, a podstawę wymiaru stanowi:

1) za lata pracy w MESKO S.A. i w przedsiębiorstwach objętych Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla pracowników przedsiębiorstw przemysłu obronnego i lotniczego – średnie miesięczne indywidualne wynagrodzenie pracownika z trzech miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej (liczone jak za urlop wypoczynkowy)

2) za lata pracy poza MESKO S.A. i przedsiębiorstwami objętymi Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla pracowników przedsiębiorstw przemysłu obronnego i lotniczego – minimalne wynagrodzenie ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

3. Procentowy wymiar nagrody jubileuszowej za lata przepracowane w innych przedsiębiorstwach niż MESKO S.A. i objętych Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy, ustala się jako udział w ogólnym stażu pracy (z dokładnością do dni).

4. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy nagroda jubileuszowa przysługuje wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.

5. W razie rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej

brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy nagrodę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

**Regulamin tworzenia i przyznawania
nagród z Funduszu Prezesa Zarządu**

1. Tworzy się fundusz Prezesa Zarządu w wysokości 2% planowanego funduszu Płac na dany rok.
2. Fundusz, o którym mowa w pkt. 1 pozostaje w połowie w dyspozycji Prezesa Zarządu, a w połowie w dyspozycji Szefów Zakładów i Dyrektorów Oddziałów zamiejscowych proporcjonalnie do liczny zatrudnionych pracowników.
3. Fundusz Prezesa Zarządu wykorzystywany jest do pieniężnego motywowania pracowników. Nagrody z tego Funduszu przyznawane są w szczególności za:
 - realizację ważnych zadań gospodarczych poprawiających wyniki ekonomiczne
 - wdrożenie przedsięwzięć poprawiających efektywność gospodarczą
 - uhonorowanie wkładu pracy najstarszych stażem pracowników, którzy ukończą 47 rok pracy, tzw. Nagroda Zasłużonego Seniora.
Nagroda Zasłużonego Seniora będzie wypłacona w roku, w którym pracownik odejdzie na emeryturę w wysokości 400% wymiaru liczonego jak do nagrody jubileuszowej
 - inne terminowe bardzo ważne z punktu widzenia Spółki prace, opracowania i przedsięwzięcia.
4. Podstawą do wypłaty nagrody z Funduszu Prezesa Zarządu za motywowanie pracowników jest wniosek o przyznanie nagrody wraz z określeniem efektów z realizacji przedsięwzięcia oraz sprawozdanie z jego wykonania. Natomiast podstawą do wypłaty Nagrody Zasłużonego Seniora będzie zgłoszenie przez zainteresowanego pracownika terminu odejścia na emeryturę do Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi.
5. Podziału nagród dla pracowników dokonują bezpośredni przełożeni uwzględniając wkład pracy danego pracownika w realizowane przedsięwzięcie.
6. Fundusz roczny dzielony jest na poszczególne kwartały. Niewykorzystana kwota Funduszu w danym kwartale przechodzi na kwartał następny.
7. Szefowie Zakładów i Dyrektorzy Oddziałów zamiejscowych po każdym kwartale składają sprawozdanie z jego wykonania.
8. Regulamin wchodzi w życie z dniem 1.01.2019 r.

Red.

Przestańcie kłamać. To KOŚCIÓŁ utrzymuje państwo, nie odwrotnie!!!

Jeszcze się nie zdarzyło w mojej historii z Twitterem, żeby tyle reakcji wywołało jedno zdanie: „Polsce bardziej potrzebny jest rozdział państwa od złodziei niż od Kościoła”.

Wiadomo, że każde hasła są upraszczające i mogą budzić skrajne reakcje. Dlatego dodam parę myśli w sprawie rozdziału Kościoła od państwa, skoro temat ten wydaje się tak aktualny.

Po pierwsze, Kościół jest rozdzielony od państwa w tym sensie, że ani władze Kościoła nie wpływają na rządy w państwie ani władze państwowe nie ingerują w rządzenie Kościołem. I co jak co, ale parlamentarzyści, którzy uchwalają ustawy powinni znać statystykę, ile z przegłosowanych ustaw zostało uchwalonych tylko dlatego, że tak chciała Konferencja Episkopatu Polski.

Po drugie, musimy ustalić pojęcia i raz na zawsze zrozumieć, że Kościół to jest wspólnota ludzi a nie biskupi i księża. A skoro państwo składa się z obywateli, to znaczy, że państwo polskie z 90% składa się z Kościoła katolickiego. To Kościół płaci państwu polskiemu największe podatki i to Kościół w dużej mierze utrzymuje państwo polskie. Jeśli chcemy całkowitego rozdziału Kościoła od państwa, to nie ma problemu. Katolicy mogą przestać płacić podatki i zorganizować sobie swoje przedszkola, szkoły, uniwersytety, szpitale, straż, a nawet swoją policję. Z tych wszystkich podatków, które wpłacamy jako obywatele do państwa, zorganizujemy sobie spokojnie życie bez wypominania nam, że my tylko bierzemy od państwa.

Po trzecie, każdy kto myśli wie, że nie da się rozdzielić całkowicie żadnej organizacji od państwa, tylko trzeba się dogadać. Sprawy między państwem a Kościołem są dogadane i o tym mówi m.in. konkordat. Czy jednak możemy pewne rzeczy zmienić jak chociażby kwestię religii w szkole? Pewno,

że możemy. Potrzebne są jednak dwa warunki.

Najpierw musimy przestać kłamać. Bo mantra o tym, że państwo płaci księżom na ubezpieczenia, albo że Fundusz Kościelny to są pieniądze darowane Kościołowi przez państwo to jedno wielkie kłamstwo. W skrócie to jest tak: Państwo ukradło Kościołowi po wojnie majątki na niebywałą skalę. W zamian zobowiązało się, że z tych kradzionych dóbr łaskawie będzie wydzielać co roku jakąś daninę. Ale teraz już nie chce. Tak jakby złodziej ukradł milion i co roku okradzionemu zobowiązał się wypłacać po tysiąc złotych. Niestety po 30 latach zaczął krzyczeć, że on nie ma zamiaru finansować okradzionego. Każdy normalny w Kościele wołałby, żeby państwo oddało nam to, co zabrało a nie wymachiwało co jakiś czas tekstami o Funduszu.

Drugim warunkiem dogadania się jest uczciwość intelektualna i wzajemność. Jeśli mamy usunąć religię ze szkół, to usuńmy też przygotowanie do życia w rodzinie, edukację seksualną, godziny wychowawcze, wykłady na medycynie, które promują antykoncepcję. Usuńmy finansowanie szpitali,

w których ma miejsce aborcja i in vitro. Usuńmy wszelkie dotacje stowarzyszeń, czasopism, organizacji, zajęć i ludzi, które głoszą wartości niezgodne z nauką Kościoła.

Rozumiem, że niewierzących denerwuje, że z ich pieniędzy opłacane są lekcje religii. Niech jednak i oni zrozumieją, jak bardzo nas, katolików boli, że za nasze pieniądze opłacani są ludzie, którzy niszczą nas samych i to, w co głęboko wierzymy.

Jeśli nie będziemy kłamać, jeśli postawimy na wzajemność i uczciwość intelektualną, wtedy możemy wiele spraw poukładać na nowo. Dlaczego by nie? Ale jeśli w całej dyskusji o rozdziale państwa od Kościoła, chodzi tylko o hucpę, darujmy sobie. Szkoda życia na takie potyczki. Szkoda też śmierci. Bo to ona często decyduje, że ludzie wolą jednak nie zamykać sobie drogi przez Kościół do nieba. Nawet jeśli ono nie jest dla wielu tak pewne jak dopłata z budżetu dla partii politycznych. I to dopłata głównie z pieniędzy katolików.

Źródło: fronda.pl

Ks. Wojciech Węgrzyniak



Co to jest Twój e-PIT?

Twój e-PIT to zeznanie podatkowe PIT-37 lub/i PIT-38, które 15 lutego udostępnione zostanie w serwisie podatki.gov.pl. PIT wypełni i udostępni urząd skarbowy (nie musimy składać żadnego wniosku w tej sprawie).

Znajdziemy w nim informacje od pracodawcy, dane z ubiegłorocznych zeznań, takie jak numer Twojego rachunku bankowego, ulga na dzieci czy dane organizacji pożytku publicznego (OPP). Dane te możesz uaktualnić.

Twój e-PIT krok po kroku

1. Wyszukujemy w Internecie stronę podatki.gov.pl

2. Uwierzytelniamy się wpisując:

- PESEL (albo NIP i datę urodzenia)
- kwotę przychodu z deklaracji za rok 2017
- kwotę przychodu jednej z informacji od pracodawców (np. PIT-11) za rok 2018

lub

- możemy użyć profilu zaufanego. By skorzystać z tej opcji musimy posiadać taki profil.

Sprawdzamy swoje dane.

Teraz możemy:

- Zaakceptować przygotowane zeznanie i wysłać, następnie pobrać UPO

albo

- Zmienić sposób rozliczania, zmienić lub wskazać organizację pożytku publicznego (OPP) której chcemy przekazać 1%, zmienić dane do ulgi na dzieci lub dodać taką ulgę.
- Dodać inne dane:
np. odliczenia darowizny na cele krwiodawstwa, na cele kultu religijnego, wydatki na cele rehabilitacji

Biuletyn MKZ NSZZ „Solidarność” MESKO S.A.

kolportowany w MESKO S.A.

Redakcja:

Prezydium MKZ NSZZ „S” MESKO S.A.
26-111 Skarżysko-Kamienna,
ul. Legionów 122
tel. 41 253 60 50

Wydawca: Międzyzakładowa Komisja
Związkowa NSZZ „Solidarność” MESKO S.A.

tacyjne lub z tytułu użytkowania internetu, wpłaty na indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego (IKZE).

- Następnie akceptujemy zeznanie i wysyłamy go. Można pobrać UPO.

Możemy odrzucić przygotowany PIT

Wówczas należy wypełnić samodzielnie formularz w usłudze Twój e-PIT albo rozliczyć się w innej formie. W takim przypadku PIT przygotowany

przez urząd skarbowy nie będzie brany pod uwagę.

Możemy również nie robić nic

Wtedy 30 kwietnia nasze rozliczenie zostanie uznane przez urząd skarbowy za złożone.

Usługa Twój e-PIT automatycznie wskazuje tę organizację pożytku publicznego (OPP), która w ubiegłym roku otrzymała od Ciebie 1% podatku. Wskazuje też cel szczegółowy i automatycznie zaznacza zgodę na przekazanie wybranej OPP informacji o 1%, według informacji z ubiegłego roku. **Możesz edytować te dane.**

Red.

EP/033

Skarżysko-Kamienna, 07.11.2018 r.

Dni pracy Mesko S.A. w roku 2019

Lp.	Miesiąc	Dni wolne od pracy	Soboty robocze	Wymiar czasu pracy w miesiącu	Ilość dni roboczych
1	Styczeń	5, 12, 19, 26	-	176	22
2	Luty	2, 9, 16, 23	-	160	20
3	Marzec	2, 9, 16, 23, 30	-	168	21
4	Kwiecień	6, 13, 20, 27	-	168	21
5	Maj	2, 4, 18, 25	11	168	21
6	Czerwiec	1, 15, 21, 22, 29	8	152	19
7	Lipiec	6, 13, 20, 27	-	184	23
8	Sierpień	3, 10, 16, 17, 31	24	168	21
9	Wrzesień	7, 14, 21, 28	-	168	21
10	Październik	5, 12, 19, 26	-	184	23
11	Listopad	2, 9, 16, 23, 30	-	152	19
12	Grudzień	7, 14, 21, 28	-	160	20
		52	3	2008	251
Średnio:				168	21

Obowiązujący wymiar czasu pracy i średnia tygodniowa ilość godzin w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym:

	Wymiar czasu pracy		Średnia tygodniowa ilość godzin
I - III	504 godz.	63 dni	39,19
IV - VI	488 godz.	61 dni	37,54
VII - IX	520 godz.	65 dni	39,57
X - XII	496 godz.	62 dni	37,75

Średnia tygodniowa ilość godzin w roku 2019 - 38,51

Wskaźnik do wyliczenia ekwiwalentu za urlop na rok 2019 - 20,92

Przerwa urlopową dla pracowników n/Spółki trwała będzie:

- a) od dnia 29.07.2019 r. do 09.08.2019 r. (10 dni roboczych)
- b) od dnia 23.12.2019 r. do 31.12.2019 r. (5 dni roboczych)