

## Rozgoryczenie pracowników kultury

Przedstawiciele NSZZ „Solidarność”, zrzeszającego Organizację Zakładową Instytucji Kultury Województwa Podkarpackiego, po raz kolejny spotkali się 13 stycznia, by omówić dalsze działania, zapobiegające spłaszczeniu płac pracowników merytorycznych tychże instytucji.

Działacze nie kryli rozczarowania wobec niewystarczających działań samorządu województwa i jednostek mu podległych w celu zabezpieczenia potrzeb finansowych pracowników.

Wzrost zagwarantowanej ustawą płacy minimalnej i symboliczne podwyżki ze strony pracodawcy, powodują spłaszczenie wynagrodzeń pracowników

wysoko wykwalifikowanych.

Dla NSZZ „Solidarność” niezrozumiałym jest fakt, że Organizator planuje tworzenie nowych jednostek kultury, a nie wykazuje inicjatywy wystarczającego wzrostu poziomu finansowania jednostek już funkcjonujących i wynagradzania zatrudnionych tam pracowników zgodnie z ich kwalifikacjami.

Związkowcy rozgoryczeni są podziałem puli środków na wzrost wynagrodzeń, z którego wynika, że jedynie satysfakcjonujące wynagrodzenie otrzymują dyrektorzy i wysoka kadra zarządzająca w przedmiotowych instytucjach.

red.

## Podwyżki w firmie NexoTech

12 stycznia 2012 r. zakończyły się, zainicjowane przez Organizację Międzyzakładową Pracowników Telekomunikacji NSZZ „Solidarność”, negocjacje ws. wzrostu wynagrodzeń pracowników NexoTech S.A. w roku 2022.

Uzgodniono wzrost wynagrodzeń zasadniczych pracowników NexoTech S.A. od 1 marca 2022 r. Podwyżkami ma być objętych nie mniej niż 80% zatrudnionych w Strefach utrzymaniowych oraz Centrum Dyspozytorskim. Średni wzrost wynagrodzeń zasadniczych ma wynieść 250 zł, przy minimalnej podwyżce 160 zł.

Ustalono również, że bezpośredni przełożony pracownika zobowiązany jest poinformować, z uzasadnieniem, o przyznaniu lub nie przyznaniu podwyżki, a pracownik ma prawo do odwołania się od nieprzyznania podwyżki w terminie 14 dni od uzyskania informacji od przełożonego.

Strony uwzględniły wzrost wynagrodzeń jakim zostali objęci pracownicy NexoTech w latach 2019-2020,

który miał miejsce w trakcie prowadzenia sporu zbiorowego. W zależności od kondycji, możliwości i wyników finansowych oraz budżetu Spółki, pracodawca przewiduje/dopuszcza możliwość wzrostu wynagrodzeń w kolejnych latach.

Strony porozumienia uzgodniły, że wysokość wzrostu wynagrodzeń w kolejnych latach będzie przedmiotem rozmów od stycznia każdego roku kalendarzowego, poczynając od 2023.

Pracodawca zobowiązał się w procesie podwyżkowym do przestrzegania zakazu dyskryminacji, o którym mowa art. 11(3) kp, w tym ze względu na przynależność związkową. Porozumienie wejdzie w życie po podpisaniu przez pracodawcę i stronę związkową.

Zawarcie porozumienia oznaczać będzie zakończenie sporu zbiorowego ws. żądań, dotyczących wzrostu wynagrodzeń pracowników NexoTech S.A., zgłoszonych przez OMPT NSZZ „Solidarność” 13 lutego 2019 r.

skpt.pl/ko

## Branża metalowa ma uwagi do przebiegu dialogu

18 stycznia Członkowie Prezydium Rady Krajowego Sekretariatu Metalowców NSZZ „Solidarność” spotkali się z Marleną Małąg, Minister Rodziny i Polityki Społecznej oraz Stanisławem Szwedem, Sekretarzem Stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej.

Przedstawiciele rządu przyjęli uwagi i zadeklarowali przedstawienie zgłaszanych problemów na Radzie Ministrów oraz ocze-

kiwań związkowców dotyczących dialogu społecznego.

W spotkaniu uczestniczyli m.in.: przewodniczący Zarządu Regionu Rzeszowskiego Roman Jakim, który jest członkiem Prezydium Rady SM i przewodniczącym Krajowej Sekcji Przemysłu Lotniczego NSZZ „Solidarność” oraz członek ZR Rzeszowskiego Marian Kokoszka, który jest zają przewodniczącym KSPL.

red.

## Wsparcie dla rodzin

### Rozliczane zasiłków

Zmiany dotyczą nowego sposobu liczenia tzw. okresu zasiłkowego, czyli okresu w ciągu którego pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy, a pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę.

Zgodnie z nowymi przepisami do okresu zasiłkowego wlicza wszystkie okresy poprzednich niezdolności do pracy, niezależnie od rodzaju jednostki chorobowej, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej, a powstaniem ponownej niezdolności do pracy będzie wynosiła mniej niż 60 dni, to ZUS zsumuje zwolnienia do jednej puli 182 dni – bez względu na to, czego dotyczą.

Wyjątek stanowi okres ciąży. Jeśli po przerwie trwającej krócej niż 60 dni, niezdolność do pracy wystąpi w trakcie ciąży to poprzednia choroba nie będzie się wliczać do nowego do okresu zasiłkowego.

### Co jeszcze może ulec zmianie w 2022 roku?

– Do sierpnia 2022 roku Polska musi wdrożyć unijną dyrektywę work-life balance, która zakłada przyznanie rodzicom prawa do co najmniej czterech miesięcy urlopu dzielonych po równo. Co istotne, nie będzie możliwe przeniesienie urlopu na jedno z rodziców. Jeśli któreś z rodziców nie wykorzysta wolnego, wówczas urlop przepadnie. Oznacza to, że ojcowie będą mieli 2 miesiące urlopu. Przepisy unijne zakładają, że będzie go można wykorzystać do 8 roku życia dziecka. Również na podstawie unijnej dyrektywy zostanie wydłużony okres tzw. opieki nad dzieckiem, który można wziąć ze względów medycznych, do 5 dni i rozszerza krąg osób, które mogą z niego skorzystać na innych członków gospodarstwa domowego.

– Trwają prace nad uregulowaniami pozwalającymi pracodawcom poprosić pracowników o przedstawienie certyfikatów szczepień lub testów na obecność koronawirusa. W przypadku odmowy pracownika, firma nie będzie mogła go zwolnić, będzie mogła natomiast zmienić mu stanowisko pracy.

– Trwają prace nad przepisami, które umożliwią pracodawcom prowadzenie kontroli trzeźwości pracowników. Nowe przepisy mają zezwolić pracodawcy na wykorzystanie alkometru jedynie w wypadku podejrzenia, a nawet prowadzić „wyrwykowe” kontrole.

Według obowiązujących przepisów, jeśli pracodawca ma podejrzenie, że pracownik jest nietrzeźwy, może wezwać policję.

– Trwają prace nad projektem nowelizacji kodeksu pracy, zakładającą wprowadzenie do kodeksu definicji pracy zdalnej oraz uregulowanie w tym zakresie obowiązków pracodawcy i pracownika.

opr. red.

Szczegółowe zmiany w podatku dochodowym od osób fizycznych, zawarte w Polskim Ładzie, zostały opracowane przez Biuro Ekspertyki Dialogu i Polityki Społecznej Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” i dostępne są na stronie internetowej Regionu Rzeszowskiego



Tematem spotkania było funkcjonowanie zespołów trójstronnych w branży metalowej