

X edycja konkursu Pracodawca Przyjazny Pracownikom



Trwa dziesiąta edycja konkursu Pracodawca Przyjazny Pracownikom. Kandydatów zgłaszają podstawowe jednostki organizacyjne „Solidarności”.

Ankiety zgłoszeniowe, stanowiące załącznik nr 1 do Regulaminu należy przesyłać na adres: Komisja Krajowa NSZZ Solidarność, Wały Piastowskie 24, 80-855 Gdańsk, z dopiskiem: Certyfikat „Pracodawca Przyjazny Pracownikom” lub pocztą elektroniczną na adres: certyfikat@solidarnosc.org.pl w terminie do 15 października 2017 r.

Zgłoszenia będą rozpatrywane przez Komisję Certyfikacyjną według kryteriów określonych w załączniku nr 2 do Regulaminu.

Aktualny Regulamin konkursu, który zawiera również harmonogram prac związanych z przyznawaniem Certyfikatu oraz wymagane załączniki dostępne są na:

www.solidarnosc.rzeszow.org.pl

Celem konkursu jest promowanie pracodawców, którzy wyróżniają się w stosowaniu dobrych praktyk w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności poprzez stabilność zatrudnienia, przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawa do zrzeszania się w związku zawodowe. Certyfikatem można się posługiwać przez okres trzech lat. Laureaci poprzednich edycji konkursu mogą ponownie ubiegać się o przyznanie Certyfikatu po wygaśnięciu tego okresu.

Akcja nadawania tytułu Pracodawca Przyjazny Pracownikom zainicjowana została przez KK NSZZ „Solidarność” w 2008 roku. Pierwszą edycję konkursu patronatem honorowym objął Prezydent RP Lech Kaczyński. Od tamtej pory konkurs stale odbywa się pod patronatem urzędującego prezydenta RP.

Jest porozumienie płacowe

Od 1 lipca 2017 r. płace zasadnicze wszystkich pracowników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wzrastają o 150 zł brutto. 18 lipca zakładowe organizacje związkowe podpisały z pracodawcą porozumienie w sprawie podwyżek wynagrodzeń. Na jego mocy osoby zatrudnione w ZUS otrzymają także jednorazowe wyrównanie w wysokości 900 zł brutto.

Porozumienie nie oznacza zakończenia sporu zbiorowego, który związki zawodowe prowadzą z pracodawcą od początku czerwca tego roku. Pozostałe postulaty strony związkowej pozostają aktualne. Najważniejszy dotyczy wzrostu wynagrodzeń wszystkich pracowników ZUS o kwotę 700 zł brutto. – Podwyższenie płac zasadniczych o 150 zł brutto jest częściową realizacją pierwszego z naszych żądań. Pracownicy czekają na kolejne podwyżki. Będziemy się domagać, by do końca roku wynagrodzenia wzrosły jeszcze o 550 zł brutto – mówią związkowcy.

Ich zdaniem wzrost płac w tej wysokości ma zrekompensować wieloletni brak podwyżek. Płace w ZUS zostały zamrożone w 2009 roku, mimo że zgodnie z zapisami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy raz w roku wynagrodzenia powinny być waloryzowane. W efekcie poziom zarobków w tej instytucji należy do najniższych w budżetówce, a zarobki większości pracowników są zbliżone do płacy minimalnej lub niewiele ją przewyższają.

Organizacjom związkowym nie udało się dojść do porozumienia z zarządem ZUS w kwestiach związanych z czasem pracy. Pracodawca, jeszcze przed rozpoczęciem sporu zbiorowego, zaproponował pracownikom



zwiększenie limitu nadgodzin do 250 miesięcznie, na co strona związkowa nie wyraziła zgody. – Przez wiele lat poziom zatrudnienia w ZUS ulegał zmniejszeniu, a pracownikom dodawano coraz to nowe obowiązki. Braki kadrowe są szczególnie widoczne w związku z wejściem w życie ustawy obniżającej wiek emerytalny. Tylko w ciągu ostatniego kwartału tego roku wnioski o przejście na emeryturę może złożyć ponad 330 tys. osób – argumentują związkowcy. W ich ocenie, by pracownicy ZUS mogli obsłużyć wszystkich klientów, musieliby spędzać w pracy po 10-12 godzin dziennie.

Dalsze rozmowy organizacji związkowych i pracodawcy dotyczące kolejnych podwyżek wynagrodzeń i organizacji czasu pracy będą odbywały się z udziałem mediatora wskazanego przez resort pracy.

Dobrą informacją jest to, że zarząd ZUS wyraził zgodę na realizację dwóch innych postulatów organizacji związkowych, ale porozumienie w tej sprawie nie zostało jeszcze podpisane. Chodzi o utrzymanie obecnego poziomu zatrudnienia do końca marca przyszłego roku oraz nie wprowadzanie zmian do zasad funkcjonowania terenowych jednostek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

www.solidarnosc Katowice.pl

Prawnik informuje



Terytorialna służba wojskowa cz. I

Przepisy jej dotyczące znajdziemy w ustawie z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony rozdział 4b oraz w rozporządzeniu ministra obrony narodowej z dnia 24 lutego 2017r. w sprawie powoływania do terytorialnej służby wojskowej i zasad jej pełnienia Dz. U. z 2017 r. poz.465.

Terytorialna służba wojskowa trwa od roku do lat sześciu. Za czas pełnienia tej służby pracodawca nie ma obowiązku wypłacania pracownikowi-żołnierzowi wynagrodzenia. Żołnierzom, którzy pełnili terytorialną służbę wojskową rotacyjnie (z wyjątkiem służby pełnionej jednorazowo w czasie lub dniu

wolnym od pracy), przysługuje natomiast świadczenie pieniężne rekompensujące utracone wynagrodzenie ze stosunku pracy, które mogłyby uzyskać w okresie pełnienia tej służby.

Żołnierze odbywający tę służbę są chronieni przed rozwiązaniem stosunku pracy - art. 118 ustawy o powszechnym obowiązku obrony. W okresie między dniem doręczenia pracownikowi karty powołania do czynnej służby wojskowej a jej odbyciem stosunek pracy nie może być przez pracodawcę wypowiedziany ani rozwiązany. Jeżeli okres dokonany przez pracodawcę lub przez pracownika wypowiedzenia stosunku pracy upływa po dniu doręczenia pracownikowi takiej karty, to wypowiedzenie staje się bezskuteczne. W tym przypadku rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić tylko na żądanie

pracownika. Stosuje się to również do umów o pracę na okres próbny. W razie upływu okresu próbnego po powołaniu pracownika do czynnej służby wojskowej umowę o pracę uważa się za zawartą na czas nieokreślony. Umowa o pracę na czas określony ulega jednak rozwiązaniu z upływem terminu określonego w umowie.

Ochrona ta nie przysługuje jednak pracownikowi, jeżeli pracodawca może rozwiązać umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym oraz w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy. W tych przypadkach rozwiązanie stosunku pracy następuje na zasadach ogólnych.

Na wniosek pracownika, któremu doręczono kartę powołania do pełnienia terytorialnej służby wojskowej, pracodawca jest obowiązany udzielić

zwolnienia od pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia na jeden dzień. Zwolnienie to nie przysługuje jednak, jeżeli karta zobowiązuje do natychmiastowego stawiennictwa.

Ponadto na wniosek pracownika, który pełnił terytorialną służbę wojskową rotacyjnie, jednorazowo, nieprzerwanie przez okres co najmniej 30 dni, pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy po odbyciu pełnienia tej służby na jeden dzień, bez zachowania prawa do wynagrodzenia.

W obu tych przypadkach pracodawca może - na własny koszt - wypłacić pracownikowi wynagrodzenie za czas zwolnienia od pracy.

Monika Wojak