

Obchody rocznicy 3 Maja 1791



Region Rzeszowski NSZZ Solidarność wystawił poczet sztandarowy w składzie Edward Dzierżak (PGE Dystrubucja Rzeszów), Piotr Jakubiec (WSK PZL-Rzeszów) i Zbigniew Płonka (MPGK Rzeszów)

Święto 3 Maja jest jednym z najważniejszych świąt narodowych w Polsce. Upamiętnia ono uchwalenie w 1791 roku Konstytucji 3 Maja, która była pierwszą w Europie i drugą na świecie, po konstytucji Stanów Zjednoczonych.

Obchody tego święta są okazją do refleksji nad wartościami, jakimi powinna kierować się nasza Ojczyzna. W tym dniu odbywają się uroczystości, podczas których składane są kwiaty pod pomnikami i tablicami upamiętniającymi bohaterów walk

o niepodległość. W wielu miejscowościach organizowane są także koncerty, wystawy czy festyny, które przybliżają historię Polski i kultywują polskie tradycje. Święto 3 Maja na terenie Podkarpacia to czas, który łączy mieszkańców regionu w duchu patriotyzmu i miłości do Ojczyzny. We wszystkich Oddziałach Zarządu Regionu Rzeszowskiego NSZZ Solidarność nasi działacze złożyli wiązanki kwiatów pod pomnikami pamięci oraz wzięli udział w uroczystych mszach św.

Oświatowa Solidarność przeciwna zmianom

Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ Solidarność skierowała do minister edukacji narodowej stanowisko, w którym wyraża swój sprzeciw wobec zamiaru likwidacji przedmiotu „Historia i Teraźniejszość”.

Obecnie przedmiot realizowany jest w wymiarze dwóch godzin tygodniowo w klasach pierwszych liceów i techników oraz jednej godziny w klasach drugich. Oświatowa Solidarność uważa, że jego likwidacja spowoduje znaczne zmniejszenie godzin realizowanych przez nauczających tego przedmiotu nauczycieli historii, zwłaszcza w roku szkolnym, w którym nastąpi duży spadek liczby uczniów w szkołach ponadpodstawowych.

Zdaniem związkowców sprawa jest tym bardziej bulwersująca, gdyż projekt zmian został ogłoszony w czasie, gdy dyrektorzy szkół już przedstawili do

zaopiniowania arkusze organizacji pracy na rok szkolny 2024/2025, dlatego Związek sprzeciwia się takiemu brakowi szacunku dla planowania pracy szkół, dyrektorów i organizacji związkowych. Nie znajduje również merytorycznych argumentów, by likwidować przedmiot, który miał na celu wypełnienie pewnej luki w przekazie młodzieży wiedzy o najnowszej historii Polski i świata. W ocenie środowiska treść podstawy programowej do tego przedmiotu, która obejmuje także zagadnienia z zakresu wiedzy o społeczeństwie, nie uzasadnia jego likwidacji i wydaje się być decyzją powodowaną rodzajem politycznego odwetu wobec autora podręcznika i ministra edukacji z czasu wprowadzania tego przedmiotu. Solidarność przypomina, że nauczyciel ma do wyboru także inne podręczniki lub może w ogóle z nich zrezygnować.

Obowiązek informacyjny

Podstawowym aktem regulującym nawiązanie stosunku pracy jest umowa o pracę. Powinna ona określać w szczególności strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy. Zawarcie umowy o pracę wiąże się z koniecznością spełnienia pewnych formalności.

Pracodawca powinien również informować pracownika o zasadach zatrudnienia oraz o tym, jakie prawa i obowiązki wiążą się z zatrudnieniem. W momencie podpisania umowy, pracownik staje się pełnoprawnym pracownikiem, a jego obowiązki oraz wynagrodzenie są określone na podstawie umowy o pracę.

W typowych przypadkach umowa o pracę nie reguluje wszystkich kwestii, w tym organizacyjnych między stronami. Są one przekazywane do wiadomości pracowników zgodnie z art.29 K.P w tak zwanej informacji dodatkowej.

Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy o:

- obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,
- przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,
- przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,
- zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,
- w przypadku pracy zmianowej - zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,
- w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy - zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,
- innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,
- wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypo-

czynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania,

- obowiązujących zasadach rozwiązywania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia,

- prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy,

- układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje o nazwie takich organów lub instytucji,

- w przypadku gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy - terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy;

oraz nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.

Obowiązek poinformowania pracownika o jego warunkach zatrudnienia niezwłocznie po dopuszczeniu go do pracy ma istotne znaczenie dla prawidłowej współpracy stron stosunku pracy, gdyż dzięki tej informacji pracownik otrzymuje podstawową wiedzę o swoich uprawnieniach oraz o kluczowych aspektach organizacji pracy.

Grażyna Mierzwa