

Najserdeczniejsze życzenia urodzinowe dla:



W NUMERZE.

➡ Podwyżka
.....Str. 2

➡ Nasze sprawy
.....Str.3- 4

Sekcja Głiwice:

- ✦ Jan Bienkowski
- ✦ Beata Cyroń
- ✦ Katarzyna Demuth
- ✦ Agnieszka Gruca
- ✦ Beata Kaczorowska
- ✦ Iwona Łukasińska-Chmiel
- ✦ Małgorzata Rudy
- ✦ Wojciech Siwek
- ✦ Marek Skowron
- ✦ Piotr Sobański
- ✦ Renata Wiecha
- ✦ Dorota Woźniak

Sekcja Rybnik:

- ✦ Lilla Widera
- ✦ Mateusz Wołoszyn
- ✦ Wirginia Żabnicka

Sekcja Administracja:

- ✦ Ewa Kamińska
- ✦ Robert Molenda

Sekcja Herby Nowe:

- ✦ Arkadiusz Barwicki
- ✦ Lesław Kopica
- ✦ Dariusz Przybycin
- ✦ Henryk Więclaw

Sekcja Tarnowskie Góry:

- ✦ Halina Duda
- ✦ Łukasz Górecko
- ✦ Renata Ignasiak
- ✦ Brygida Molenda
- ✦ Tomasz Przyrowski
- ✦ Jakub Rasztabiga
- ✦ Irena Tasarz
- ✦ Jacek Wolny

Sekcja Racibórz:

- ✦ Klaudia Adamczyk
- ✦ Krzysztof Gwóźdź
- ✦ Barbara Potysz
- ✦ Wioleta Zielińska



Są dni, które pamiętać należy, te, które w sercu będą zapisane. Wraz z nimi słowa - życzenia, ciepłe i piękne.. Po prostu życzenia szczęścia, w każdej życia dziedzinie, niech będzie jak kwiat wечно kwitnący, niech nigdy przynigdy nie minie. Lecz do życzeń i radę małeńką dołączyć wypada: szczęścia należy pragnąć, bo do pragnących przychodzi.

W dniu 17.05.2018r. odbyło się spotkanie pomiędzy Prezesem Zarządu a Ponadzakładowymi Organizacjami Związkowymi w sprawie ustalenia wzrostu wynagrodzeń dla pracowników „PKP Polskie Linie Kolejowe Spółka Akcyjna” oraz zmian do ZUZP. Poniżej zamieszczamy wyciąg z notatki z tego spotkania.

Pracodawca zaproponował stronie związkowej powołanie zespołu administracyjno- związkowego, który miałby wypracować zmiany do ZUZP. Koniecznym byłoby wyłonienie przez organizacje związkowe, będące sygnatariuszami ZUZP, wspólnej reprezentacji. W związku z planem wdrożenia zmian do ZUZP od 1 stycznia 2019 r., planuje się organizację roboczych spotkań, które pozwolą na zintensyfikowanie prac. Strona związkowa zwróciła się z wnioskiem, aby Pracodawca wystosował oficjalne pismo w tym zakresie - związki zawodowe odniosą się do przedmiotowej propozycji. Prezes Zarządu przedstawił stronie związkowej propozycję wprowadzenia podwyżki wynagrodzeń dla pracowników Spółki wynagradzanych wg. ZUZP. Zgodnie z propozycją Pracodawcy wysokość podwyżki wynagrodzeń średnio na jednego pracownika wyniosłaby 320 zł (w tym 200 zł - wynagrodzenie zasadnicze, a 120 zł - pochodne od wynagrodzenia) z terminem jej wdrożenia od 1 lipca br. Strony spotkania ustaliły termin kolejnego spotkania na dzień 5 czerwca 2018 r. - tematyka spotkania będzie dotyczyć przede wszystkim ustalenia szczegółów w zakresie wdrożenia podwyżki wynagrodzeń w Spółce.

Jak wiecie w dniu 05.06.2018r. spotkanie nie doszło do skutku. Termin kolejnego zostanie podany, a my poinformujemy Was o jego rezultatach. Działania w sprawie podwyżek podjęliśmy wielotorowo. Jednym z elementów był list do Premiera Rady Ministrów Pana Mateusza Morawieckiego. Tekst poniżej.

Pan Mateusz Morawiecki
Prezes Rady Ministrów

Niżej podpisane reprezentatywne Związki Zawodowe zwracają się do Pana Premiera, jako do osoby sprawującej z racji swojego urzędu bezpośredni nadzór właścicielski nad spółką PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. o zwrócenie uwagi na sytuację jej pracowników, co przekłada się także na sytuację samej spółki. Nasza spółka, jako firma powołana do zarządzania państwową infrastrukturą kolejową, odpowiada między innymi za dbałość o ogromny majątek, będący własnością Skarbu Państwa, za bezpieczne i sprawne prowadzenie ruchu pociągów oraz, co jest równie ważne, jest odpowiedzialna od wielu lat za sprawne i terminowe realizowanie zadań inwestycyjnych współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej. Trwające od wielu lat procesy inwestycyjne spowodowały, że pracownicy naszej spółki wykonują swoje obowiązki w bardzo wielu miejscach w ekstremalnych, niemal „poligonowych warunkach,” pracując na permanentnych placach budów. Abyśmy jako pracownicy Polskich Linii Kolejowych mogli realizować sprawnie, terminowo i bezpiecznie swoje zadania z korzyścią dla firmy i jej klientów, niezbędne jest zatrudnienie w naszej firmie odpowiedniej ilości fachowców w poszczególnych dziedzinach, poczynając od pracowników bezpośrednio odpowiadających za bezpieczeństwo prowadzenia ruchu pociągów, poprzez pracowników utrzymania a na specjalistach z uprawnieniami projektowymi i budowlanymi z dziedziny zamówień publicznych czy finansów kończąc. Praca w naszej firmie wiąże się przede wszystkim z ogromną odpowiedzialnością za wykonywane zadania i to na każdym stanowisku pracy. Najdrobniejszy błąd w sprawowaniu codziennych obowiązków przez pracowników, wykonujących niektóre zawody kolejowe w strukturach naszej firmy może doprowadzić do nieobliczalnej w skutkach tragedii. Niestety od wielu lat ta odpowiedzialność nie idzie w parze z wynagrodzeniami dla pracowników. Mimo podejmowanych od kilku lat starań zarówno Zarządu naszej firmy jak i partnerów społecznych, aby w atmosferze względnego spokoju i poszanowania wspólnych interesów pracowników i pracodawcy zmienić istniejący stan rzeczy, nie nastąpiła i nie nastąpi radykalna poprawa istniejącej sytuacji z bardzo prozaicznego powodu, którym od wielu lat jest brak należytej ilości środków finansowych na ten cel. Pracownicy z dużym stażem i bezcennym doświadczeniem czują się niedocenieni, więc coraz częściej zwalniają się z pracy w naszej firmie. Nowo przyjmowani kandydaci do pracy na niemal wszystkie stanowiska, po zatrudnieniu się w firmie i zetknięciu z realiami naszej codzienności, z zakresem obowiązków i odpowiedzialności rezygnują z pracy, w wielu przypadkach już na etapie rekrutacji, kiedy to przedstawia im się propozycję wynagrodzenia, jakie ewentualnie otrzymają po podjęciu pracy. Na to wszystko nakłada się ciągle niedobór specjalistycznego szkolnictwa, przygotowującego kadry do pracy w firmach kolejowych, czy też opieszałość w podejmowaniu decyzji o zmianie prawa, bezmyślnie deregulującego niektóre zawody kolejowe. Niestety przełożyło się to bezpośrednio na procesy szkoleniowe w naszej firmie i wyraźnie wpływa na ciągle rosnącą tzw. lukę pokoleniową. W samym tylko 2018 roku ponad trzy tysiące pracowników naszej firmy osiąga wiek emerytalny. Wynikający z przepisów prawa i wewnętrznych procedur proces przygotowania zawodowego oraz oferowane wynagrodzenia nie gwarantują naszej firmie możliwości uzupełnienia stanów osobowych do wymaganych ilości, zapewniających bezpieczną pracę. Pośrednio też sytuacja ta powoduje znaczne ograniczenia w rozwoju naszej firmy i, co stwierdzamy z pełnym przekonaniem, może być jedną z przyczyn nie zrealizowania w terminie planowanych inwestycji, a tym samym nie wykorzystania środków unijnych przeznaczonych na ten cel. Ciągły brak odpowiedniej wysokości środków w pozycji „wzrost wynagrodzenia” spowodował, że praca w naszej firmie pomimo podejmowanych prób regulacji wynagrodzeń, staje się z roku na rok coraz mniej atrakcyjna na czym korzystają podmioty zewnętrzne czy firmy zagraniczne działające na polskim rynku pracy. Firmy te oferują pracownikom wynagrodzenia nawet kilkuset procentowo wyższe od tych, które może zaoferować nasza spółka. Dzisiejszy rynek pracy, ogromny wzrost ilości realizowanych inwestycji w wielu dziedzinach gospodarki spowodował, że pracodawcy oferują za o wiele mniej odpowiedzialną pracę dużo wyższe wynagrodzenia. Pracownik zatrudniony w jakimkolwiek centrum logistycznym od którego wymaga się jedynie uprawnień do obsługi wózków widłowych, otrzymuje wynagrodzenie podstawowe średnio niemal o tysiąc złotych wyższe niż pracownicy kolejowi odpowiadający za szeroko pojęte bezpieczeństwo ruchu kolejowego, którzy poddawani są rygorystycznym procedurom szkoleniowym, egzaminom, którzy muszą spełniać określone prawem zarówno polskim jak i unijnym wymogi kwalifikacyjne i zdrowotne. Nie sposób też nie odnieść się do zarobków jakie otrzymują za swoją pracę kolejarze w innych krajach UE i to również w tych które wstępowały do wspólnoty Europejskiej później niż Polska. Dotyczy to również tych krajów które statystycznie są w gorszej sytuacji gospodarczej niż Polska. Nie widząc w chwili obecnej innej możliwości rozwiązania narastającego problemu, kierując się przede wszystkim odpowiedzialnością oraz wolą znalezienia spokojnego i racjonalnego rozwiązania problemu zwracamy się do Pana Premiera o pomoc w znalezieniu takiego właśnie rozwiązania. Nie można dalej tolerować sytuacji w której pracownicy przedsiębiorstwa, strategicznego dla gospodarki dużego europejskiego państwa jakim jest Polska, od bez mała 1998 roku, ciągle czekają aż instytucje tego państwa raczą zauważyć problemy jego pracowników. W wielu grupach zawodowych w ostatnich latach doszło do znaczącej poprawy w zakresie wynagrodzeń, co zauważają i na co zwracają uwagę kolejarze a zwłaszcza pracownicy naszej spółki. Nasza spółka od kilku lat odnotowuje wyraźną, systematyczną poprawę wyników finansowych co jest między innymi zasługą wszystkich jej pracowników. Rozwiązaniem więc może być danie, między innymi na podstawie Statutu spółki PKP PLK S.A., przez Pana Premiera oraz reprezentujących skarb państwa uczestników Walnego Zgromadzenia Udziałowców naszej spółki, „zielonego światła” dla Zarządu Spółki PKP PLK S.A. na zwiększenie wydatków w pozycji wynagrodzenia pracowników. Biorąc pod uwagę wszystkie negatywne konsekwencje jakie może spowodować opisywany w niniejszym piśmie problem uważamy, że to teraz właśnie jest odpowiedni czas

i miejsce na takie decyzje i działanie. Niemniej ważnym jest stworzenie dla naszej spółki kilkuletniego, wynegocjowanego ze stroną społeczną programu, podpisanego przez właściciela, pracodawcę oraz partnerów społecznych. Program ten winien mieć na celu stworzenie systemowych rozwiązań dla regulacji wynagrodzeń pracowników PKP PLK S.A. wraz z gwarancją właściciela zapewnienia środków na ich finansowanie przez wszystkie lata jego funkcjonowania. Biorąc pod uwagę fakt, że zawód kolejarza to zawód związany z dyscypliną i dużą odpowiedzialnością za powierzone do przewozu mienie ale też i życie ludzkie zwracamy się do Pana Premiera o pilne podjęcie stosownych decyzji oraz o zajęcie stanowiska w sprawie opisanej w naszym wystąpieniu.

Działalność związkowa ma wymiar wielopłaszczyznowy. Do najważniejszych zadań należy dbałość o bezpieczeństwo i higienę pracy, ale i też sprawy socjalne oraz finansowe. Zwracacie się do nas w tych sprawach prosząc o wyjaśnienia czy interwencję wiedząc, że zawsze możecie na nas liczyć. Poniżej zamieszczamy część naszych ostatnich wystąpień.

Pan Dyrektor

ZLK Tarnowskie Góry

W związku z interwencjami pracowników dotyczącymi dokonanych zmian w Załącznikach do Regulaminu Premiowania pracowników Zakładu Linii Kolejowych w Tarnowskich Górach, Międzyzakładowa Komisja Rejonowa Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu PKP przy Zakładzie Linii Kolejowych w Tarnowskich Górach, wnosi o przedstawienie rozliczenia premii regulaminowej. Zmiany dotyczą nowych warunków zatrudnienia do obowiązującej umowy o pracę w związku ze zmianą stawek podstawowych premii regulaminowej ujętych w załącznikach do w/w regulaminu. Zgodnie z zapisami ZUZP dla pracowników PKP PLK S.A. fundusz premiiowy tworzy się w wysokości nie mniejszej niż 15%. Po dokonaniu wstępnej analizy wprowadzonych zmian zachodzi obawa, iż fundusz premiiowy może

wynosić mniej niż 15%. Dlatego wnosimy o w/w rozliczenie. Rozliczenie to prosimy przygotować za okres pierwszego kwartału tego roku w rozbiciu na poszczególne miesiące, sekcje eksploatacji oraz grupy zawodowe, w ujęciu procentowym oraz kwotowym. To samo rozliczenie premii regulaminowej prosimy przygotować za okres miesiąca kwietnia tego roku, również w rozbiciu na poszczególne miesiące, sekcje eksploatacji oraz grupy zawodowe, w ujęciu procentowym oraz kwotowym.

MKR ZZDR PKP w Tarnowskich Górach

Janusz Waloszczyk

Pan Dyrektor

ZLK Tarnowskie Góry

Na skutek licznych skarg pracowników Międzyzakładowa Komisja Rejonowa Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu PKP przy Zakładzie Linii Kolejowych w Tarnowskich Górach wnosi o dokonanie zwrotu kosztów podróży i wypłat delegacji lub, przy braku możliwości udokumentowania kosztów podróży, wypłat samych delegacji za podróże służbowe, dla wszystkich uprawnionych pracowników naszego zakładu, którzy takowych nie otrzymali, za okres ostatnich trzech lat.

W tej sprawie występowaliśmy do Pana Dyrektora pismem MKR ZZDR PKP 04/J/2018 z dnia 09.01.2018r., w którym zadaliśmy dwa pytania:

1. Czy pracodawca, pracownik biorącym udział w szkoleniach, pouczeniach, konsultacjach oraz osobom realizującym proces samokształcenia, wypłaca zwrot kosztów podróży oraz diety, jeżeli takowa podróż trwała powyżej 8 godzin?
2. Czy w/w pracownicy zostali poinformowani o „Wytycznych w sprawie rozliczenia podróży służbowych w PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.” będących załącznikiem do Uchwały Nr 737/2013 Zarządu PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. z dnia 10 września 2013r.? (W chwili obecnej Uchwała Nr 1287/2017 Zarządu PKP PLK S.A. z dnia 27.12.2017r.)

W otrzymanej odpowiedzi, na to wystąpienie, pismem Nr IZPRa-0703-6/18 z dnia 09.02.2018r., czytamy „...na podstawie informacji otrzymanych od Naczelników Sekcji Eksploatacji informuje, że pracownik biorącym udział w szkoleniach, pouczeniach, konsultacjach oraz realizującym proces samokształcenia, gdy podróż trwała powyżej 8 godzin, wypłacano dietę oraz zwrot kosztów podróży. W przypadku korzystania z samochodu bez zgody przełożonego koszty podróży nie były zwracane. Jednocześnie pragnę poinformować, że o „Wytycznych w sprawie rozliczenia podróży służbowych w PKP PLK S.A.” będących załącznikiem do Uchwały nr 737/2013 Zarządu PKP PLK S.A. z dnia 10 września 2013 roku, pracownicy zostali poinformowani w sposób ogólnie przyjęty w Zakładzie Linii Kolejowych w Tarnowskich Górach tj. poprzez wywieszenie uchwały na tablicach informacyjnych znajdujących się w biurach Sekcji Eksploatacji oraz w biurze zakładu...” Po konsultacji z pracownikami, stwierdzamy, iż informacje zawarte w otrzymanej odpowiedzi nie pokrywają się ze stanem faktycznym. Koszty podróży służbowej oraz delegacje, na przykład, Koszty podroży podlegającym w roku bieżącym egzaminom okresowym, nie były i nie są wypłacane. Znamy tylko jeden przypadek wypłacenia delegacji, z przykadu powyżej, kiedy to pracownik zwrócił się z żądaniem wystawienia druku delegacji. Co zresztą spotkało się z zdziwieniem pracowników sekcji. Podróż służbowa to wyjazd na polecenie pracodawcy poza miejsce, w którym firma ma siedzibę lub poza stałe miejsce wykonywania przez pracownika pracy.

Przypominamy, iż zgodnie z Protokołem Dodatkowym Nr 11 do ZUZP dla pracowników PKP PLK S.A., zostało dookreślone pojęcie miejsca pracy. Dlatego oczywistym się wydaje, że w przypadkach wymienionych w piśmie MKR ZZDR PKP 04/J/2018, przy spełnieniu warunków, to świadczenie pracownikom przysługuje. Wydawałoby się również, że Kodeks Pracy oraz Rozporządzenia właściwych ministrów w sprawie zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikowi przysługują diety oraz zwrot kosztów przejazdów, noclegów, dojazdów środkami komunikacji miejscowej, innych udokumentowanych wydatków, określonych lub uznanych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb. Dieta wynosi 30 zł za dobę podróży. Należność z tytułu diet oblicza się za czas od rozpoczęcia podróży krajowej (wyjazdu) do powrotu (przyjazdu) po wykonaniu zadania służbowego w następujący sposób:

jeżeli podróż trwa nie dłużej niż dobę i wynosi:

- a) mniej niż 8 godzin - dieta nie przysługuje, b) od 8 do 12 godzin - przysługuje 50% diety, c) ponad 12 godzin - przysługuje dieta w pełnej wysokości;

jeżeli podróż trwa dłużej niż dobę, za każdą dobę przysługuje dieta w pełnej wysokości, a za niepełną, ale rozpoczętą dobę:

- a) do 8 godzin - przysługuje 50% diety, b) ponad 8 godzin - przysługuje dieta w pełnej wysokości.

UWAGA, CO JEST ISTOTNE: Delegacja rozpoczyna się wtedy, gdy pracownik faktycznie wyjeżdża, rozpoczyna podróż służbową, a kończy o godzinie, o której pracownik faktycznie powrócił do siedziby przedsiębiorstwa. Problemem będzie ustalenie godziny wyjazdu i powrotu, jeżeli pracownik wyjeżdża i wraca bezpośrednio do mieszkania, a nie do firmy. Wówczas podróż służbowa trwa od godziny faktycznego jej rozpoczęcia (wejścia do samochodu, odjazdu pociągu, autobusu) aż do godziny jej zakończenia (przyjazdu do mieszkania, powrotu pociągu). Powyższe kwoty zmniejsza się o koszt zapewnionego bezpłatnego wyżywienia, przyjmując, że każdy posiłek stanowi odpowiednio: śniadanie - 25% diety; obiad - 50% diety; kolacja - 25% diety. Zasadę tę należy stosować w przypadku korzystania przez pracownika z usługi hotelarskiej, w ramach, której zapewniono wyżywienie. Dieta nie przysługuje za czas delegowania do miejscowości pobytu stałego lub czasowego pracownika, jeżeli pracownikowi zapewniono bezpłatne całodienne wyżywienie (również poza usługą hotelarską, np., gdy pracodawca pokrywa samodzielnie koszty jedzenia), w dniu wolnym od pracy, w którym pracownik, przebywając w delegacji ponad 10 dni, powraca do miejscowości pobytu stałego lub czasowego środkiem transportu określonym przez pracodawcę (zwrot za przejazd należy się odrębnie). Środek transportu właściwy do odbycia podróży, a także rodzaj i klasę określa pracodawca. Pracownikowi przysługuje zwrot kosztów przejazdu w wysokości udokumentowanej biletami lub fakturami obejmującymi cenę biletu środka transportu, wraz ze związanymi z nimi opłatami dodatkowymi, w tym miejscówkami, z uwzględnieniem posiadanej przez pracownika ulgi na dany środek transportu, bez względu na to, z jakiego tytułu ulga przysługuje. Na wniosek pracownika pracodawca może wyrazić zgodę na przejazd w podróży samochodem osobowym, motocyklem lub motorowerem niebędącym własnością pracodawcy. W takim przypadku pracownikowi przysługuje zwrot kosztów przejazdu w wysokości stanowiącej iloczyn przejechanych kilometrów przez stawkę za jeden kilometr przebiegu. Dla pracowników i pracodawców najkorzystniejszym podatkowo rozwiązaniem jest ustalenie stawki za jeden kilometr zgodnie z górną granicą limitu - na podstawie art. 34a ust. 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2004 r. Nr 204, poz. 2088, z późn. zm.). W miejscowości, do której został delegowany środkiem komunikacji

innym niż samochód lub motor/motorower, pracownik porusza się za pomocą środków komunikacji miejscowej. I tu może on albo brać dokumenty księgowo bezpośrednio na pracodawcę, albo też rozliczać się w ramach ryczałtu – 20% diety (6 zł) za każdą dobę pobytu w delegacji. Jeżeli to pracodawca płaci za środki transportu lokalnego lub pozwala na jazdy środkiem wcześniej wykorzystywanym do dojazdu do danej miejscowości, ryczałt dodatkowo nie przysługuje. Ryczałt nie przysługuje również w przypadku, gdy pracownik nie ponosi w ogóle kosztów dojazdu. Wyjazd w delegację rozpoczyna się formalnym poleceniem wyjazdu. **O podróży służbowej czy delegacji mówimy wówczas, gdy pracownik otrzyma pisemne polecenie od pracodawcy. Czyli to na pracodawcy ciąży obowiązek wystawienia tego dokumentu. I tłumaczenie, że pracodawca nie wypłacił stosownych świadczeń, bo pracownik nie wystąpił o takowy dokument, nie może mieć miejsca.** Jest to dokument (teoretycznie usne polecenie też jest poprawne, ale dla celów podatkowych – kontroli fiskusa - warto każdorazowo przekazać pisemne polecenie podpisane przez delegowanego i pracodawcę) upoważniająca pracownika do wyjazdu i wykonania polecenia poza miejscem pracy. Dokument powinien zawierać następujące elementy: termin wyjazdu – oznaczony datą i godziną wyjazdu, miejscowość podróży służbowej, do której pracownik jest delegowany, cel wyjazdu, czas, przez jaki ma trwać delegacja, określony przez liczbę dni bądź spodziewaną datę końcową powrotu, środek transportu, jakim pracownik ma prawo udać się w delegację, termin rozliczenia się zgodny z prawem – czyli 14 dni po jej zakończeniu lub krótszy, umowny. Do rozliczenia kosztów podróży pracownik załącza dokumenty (rachunki) potwierdzające poszczególne wydatki; nie dotyczy to diet oraz kwot objętych ryczałtami. Jeżeli uzyskanie dokumentu (rachunku) nie jest możliwe, pracownik składa pisemne oświadczenie o dokonanych wydatkach i przyczynach braku jego udokumentowania. Zwrot w takim przypadku przysługuje na podstawie złożonego oświadczenia. Rozliczenie delegacji następuje w terminie 14 dni od dnia zakończenia podróży. Przed wyjazdem na wniosek pracownika pracodawca przyznaje zaliczkę na niezbędne koszty podróży krajowej w wysokości wynikającej ze wstępnej kalkulacji tych kosztów. Po powrocie kwota zaliczki zostaje odpowiednio rozliczona zgodnie z przedstawionymi dokumentami. Dodatkowo pracodawca sam, w swojej wcześniejszej jak i obecnej, Uchwale Nr 1287/2017 Zarządu PKP PLK S.A. z dnia 27.12.2017r., określił te warunki. Zawarł również definicję podróży służbowej, która brzmi: „podróż służbowa - to wykonywanie na polecenie kierownika jednostki/komórki organizacyjnej Spółki zadań służbowych poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy, w terminie i w miejscu wskazanym przez pracodawcę, gdzie na potrzeby realizacji działalności Spółki przyjęto podział:.....”. I dalej są wymienione jej rodzaje. Dlatego nie zrozumiała jest dla nas sytuacja, kiedy to przy tak jasno sformułowanych przepisach prawa, czy też obowiązującej Uchwale Zarządu Spółki, pracownikom nie wypłaca się przysługujących im świadczeń. W związku z powyższym wnosimy jak na wstępie.

MKR ZZDR PKP w Tarnowskich Górach

Janusz Waloszczyk

Pan Dyrektor

ZLK Tarnowskie Góry

W związku z interwencjami pracowników, Międzyzakładowa Komisja Rejonowa Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu PKP przy Zakładzie Linii Kolejowych w Tarnowskich Górach wnosi o:

- 1.ISE Gliwice. Posterunek GLB. Stan stolarki okiennej na tym posterunku jest w fatalnym stanie. Wypaczone framugi oraz szpary powodują nieszczelność okien. Dodatkowo, ze względu na duże nasłonecznienie, prosimy o zabudowę klimatyzatora na w/w.
- 2.ISE Gliwice. Posterunek GŁ1. Ze względu na usytuowanie nastawni i jej duże nasłonecznienie wnosimy o montaż rolet oraz klimatyzatora. Termometr, umieszczony w oknie nastawni, w dniu 01.06.2018r., wskazywał temperaturę 41°C. Teren wokół nastawni jest podmokły oraz zalesiony, to uniemożliwia otwarcie okien ze względu na ogromną ilość komarów, meszek i innych owadów. Praca w takich warunkach jest bardzo uciążliwa.
- 3.ISE Gliwice. Posterunek GLC. Na tym posterunku w najbliższych dniach rozpocznie się remont. Jak pisaliśmy, w poprzednich pismach, ze względu na nieszczelności, na poddaszu gnieździły się gołębie, a to powodowało zanieczyszczenie tak elewacji, jak i terenu wokół nastawni. Prosimy, przed zakończeniem remontu, o wyczyszczenie poddasza, usuwając tym samym nieprzyjemny zapach oraz źródło mnożenia się robactwa.
4. ISE Gliwice. Ruda Bielezowice Rbi. Droga dojazdowa do tego posterunku jest jednocześnie drogą dojazdu. Użytkują ją również kierowcy tirów, dojeżdżających do kopalni „Zabrze Bielezowice”. Powoduje to notoryczne jej rozjeżdżanie. Droga jest w fatalnym stanie, co uniemożliwia poruszanie się samochodów osobowych, albo co najmniej, grozi ich uszkodzeniem. Nie można korzystać również z drogi dojazdu, ponieważ całe błoto z drogi jest wychłapywane na chodnik. Wnosimy o wystąpienie do zarządcy tej drogi o jej utwardzenie w taki sposób, aby ta sytuacja nie powtarzała się. Taką sytuację zgłaszaliśmy pismem MKR ZZDR PKP Nr 09/J/2018 z dnia 26.01.2018r. Z odpowiedzi, pismo IZPRa-0703-10/2018 z dnia 26.02.2018r., wynikało, iż użytkownicy zobowiązali się do wyremontowania drogi. Do dnia dzisiejszego jednak to nie nastąpiło. Wnosimy o ponowne zajęcie się tą sprawą.

MKR ZZDR PKP w Tarnowskich Górach

Janusz Waloszczyk

Pan Dyrektor

ZLK Tarnowskie Góry

Na wniosek pracowników ISE Racibórz, stacja Chałupki, posterunki ChiA oraz ChiB Międzyzakładowa Komisja Rejonowa Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu PKP przy Zakładzie Linii Kolejowych w Tarnowskich Górach wnosi o przeprowadzenie chronometrażu na wyżej wymienionych posterunkach. Zdaniem wnioskodawców, w związku z znaczącą ilością obowiązków oraz dużym obciążeniem pracą, zasadnym jest utworzenie dodatkowego stanowiska pracy.

W chwili obecnej obsada wzmiankowanych posterunków ruchu wygląda następująco:

ChiA – dyżurny ruchu, zatrudniony całodobowo oraz nastawniczy, zatrudniony całodobowo.

ChiB – dyżurny ruchu, zatrudniony całodobowo oraz nastawniczy, zatrudniony całodobowo.

W zakresie obowiązków dyżurnych ruchu na tych posterunkach między innymi jest: prowadzenie ruchu pociągów na przyległych szlakach, prowadzenie manewrów w ilości około 60 jazd manewrowych w przeciągu 12 godzin w danym okręgu nastawczym, prowadzenie dokumentacji ruchowej, rozwiązywanie i formowanie pociągów, współpraca z przewoźnikami, współpraca z obsługą nastawni po czeskiej stronie, współpraca z dyspozyturami polską i czeską oraz obcych przewoźników, obsługa SWDR, wpisywanie usług dodatkowych, obsługa systemu SERWO – wprowadzanie i odwoływanie ostrzeżeń (na liniach 1, 40, 61, 93, 123, 127, 128, 131, 132, 134, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 147, 148, 149, 151, 152, 153, 154, 157, 158, 159, 160, 164, 165, 168, 169, 171, 172, 173, 177, 180, 186, 199, 200, 272, 479, 592, 593, 652, 655, 656, 657, 658, 672, 677, 680, 681, 682, 685, 686, 688, 689, 691, 709, 711, 877, 878, 957, 959, część tych linii to linie międzynarodowe), koordynowanie prac związanych z przyjęciem i wyprawieniem pociągów różnych przewoźników (przyjmowanie dokumentacji, ustalenie priorytetów w wyprawianiu pociągów obcych przewoźników itp.) oraz nadzór nad pracami inwestycyjnymi. W momencie opuszczania przez nastawniczych posterunku, dyżurny ruchu dodatkowo przejmuje jego obowiązki. Zachowując przy tym wzmoczoną uwagę w celu zachowania bezpieczeństwa prowadzenia ruchu pociągów. W zakresie obowiązków nastawniczych na tych posterunkach między innymi jest: obsługa 34 rozjazdów na ChiA oraz 29 na ChiB w tym część rozjazdów obsługiwana jest na gruncie, obsługa przejazdu (przejazd wielotorowy o długości około 120 metrów, przecinający międzynarodową drogę publiczną o dużym natężeniu ruchu), obsługa obcych przewoźników, wydawanie rozkazów w ilości około 40 sztuk w przeciągu 12 godzin (odległość od nastawni około 500 metrów), wykonywanie manewrów (średnio w ilości około 60 jazd manewrowych w przeciągu 12 godzin w danym okręgu nastawczym), oględziny rozjazdów, utrzymywanie przejazdu, koordynowanie prac związanych z inwestycjami, prowadzenie dokumentacji (rejestr zajętości torów przez przewoźnika – Cargo oraz obcy przewoźnicy w ilości około 20, rejestr formowanych pociągów, rejestr wydawanych rozkazów, książka zajętości torów), palenie w piecu CO, dbanie o czystość w pomieszczeniu nastawni oraz wokół budynku. Mając na względzie dbałość o bezpieczne prowadzenie ruchu pociągów, na które pracodawca kładzie nacisk, oraz inne standardy określone w Systemie Zarządzania Bezpieczeństwem (SMS), uważamy, iż należy rozważyć wzmocnienie obsad w/w posterunków. W związku z powyższym wnosimy jak na wstępie.

MKR ZZDR PKP Tarnowskie Góry Janusz Waloszczyk.



Biuletyn redaguje:

Janusz Waloszczyk Damian Stelmach
<http://www.mkrzzdrpkp.tgory.pl/>



719-1350

MKR ZZDR PKP
przy ZLK T. Góry