



tyle wyniesie rocznie koszt opłaty mocowej dla branż energochłonnych w Polsce

# Tygodnik

Nr 28/2020

Katowice

3.12.2020

Tygodnik bezpłatny

ISSN 1732-3940

Śląsko-Dąbrowski NSZZ **SOLIDARNOŚĆ**



Z okazji Barbórki wszystkim górnikom oraz pracownikom górnictwa składam życzenia bezpiecznej pracy, stabilnego zatrudnienia oraz godnej płacy.

Niech w tym bardzo trudnym dla polskiego górnictwa czasie św. Barbara otacza Was i Wasze Rodziny szczególną opieką, dając odwagę, wytrwałość i wiarę w przezwyciężenie wszelkich problemów oraz nadzieję na lepszą przyszłość.

Życzę Wam, abyście w zdrowiu przetrwali ten trudny czas pandemii.

**Szczęść Boże!**

Dominik Kolorz  
przewodniczący  
Zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiego  
NSZZ „Solidarność”



Foto: yayimages.com

**3** Od wdrożenia czystych technologii węglowych zależy przyszłość górnictwa w Polsce.



Foto: yayimages.com

**5** Pracownicy sanepidów otrzymują wypłaty zbliżone do poziomu płacy minimalnej.



Foto: WFOŚiGW w Katowicach

**6** Musieliśmy dostosować się do nieznanych dotąd warunków – mówi Tomasz Bednarek.

Rozmowa:

# Zrobimy wszystko, żeby nie było zwolnień



**Henryk Grymel**  
przewodniczący  
Krajowej Sekcji Kolejarzy  
NSZZ „Solidarność”

**25 listopada kolejarze obchodzili swoje święto, ale w tym roku nie mieli zbyt wielu powodów do radości. Covid-19 boleśnie uderzył w branżę kolejową, przede wszystkim w przewozy pasażerskie...**

– Z początkiem pandemii Covid-19 liczba pasażerów na kolei zaczęła gwałtownie spadać, z tygodnia na tydzień było gorzej. Tylko w pierwszym okresie epidemii spółka PKP Intercity zrezygnowała z 60 proc. połączeń, zawieszono relacje międzynarodowe i kursy pociągów Pendolino, co przełożyło się na fatalną sytuację finansową spółek. Podpisaliśmy z pracodawcami porozumienia antykryzysowe obejmujące miesiące: czerwiec, lipiec i sierpień. Firmy dostały rządową pomoc, co podreperowało ich budżety, ale o jakichkolwiek podwyżkach nie mogło być mowy. Jedyne co mogliśmy zrobić, to próbować utrzymać te miejsca pracy, które już są. I to się nam udało, bo uzgodniliśmy z przedstawicielami zarządów, że do końca roku nie będą zwalniać ludzi z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Zrobimy też wszystko, żeby uniknąć zwolnień w przyszłym roku, choć sytuacja nadal jest trudna. Ruch pasażerski w dalszym ciągu jest niewielki. Ze względu na zdalne nauczanie studenci przestali dojeżdżać na uczelnie, a w obawie przez zakażeniem wiele osób przesiadło się z pociągów do samochodów.

**Czy nie obawiacie się zmniejszenia ruchu na kolei po zakończeniu pandemii, chociaż dzisiaj trudno przewidzieć, kiedy to nastąpi. Może się okazać, że część osób przejdzie na pracę zdalną, a korporacje zrezygnują**

**np. z organizacji spotkań, czy konferencji biznesowych...**

– Niestety, jest to bardzo realne zagrożenie. Już widzimy, że pracodawcy zorientowali się, że praca zdalna generuje mniejsze koszty,

w wyjazdach służbowych, do i z Warszawy oraz innych dużych miast. Obawiamy się, że Pendolino może stracić pasażerów, a te pociągi nie są dotowane z budżetu państwa, same na siebie muszą zarobić i jeszcze spłacać kredyty.

**Nie tylko połączenia pasażerskie zostały ograniczone, z poważnymi problemami boryka się też spółka PKP Cargo. Kolejarskie organizacje związkowe alarmują, że firma traci udziały w rynku i żądają od zarządu opracowania sensownej strategii biznesowej na kolejne lata...**

– Rzeczywiście. Zeszły rok spółka PKP Cargo zakończyła z najgorszym wynikiem od czterech lat, a udział w rynku spadł z 56 do 45 proc. Z tego powodu kolejarskie związki wszczęły spór zbiorowy z pracodawcą, a 8 września w PKP Cargo powołany został Krajowy Komitet Protestacyjno-Strajkowy. Zarzucamy szefostwu spółki brak perspektywicznego myślenia i niewłaściwe zarządzanie skutkujące utratą rynku. Domagamy się opracowania strategii biznesowej na kolejne lata. Na rynku kolejowych przewozów towarowych jest dużo miejsca, ale o zlecenia trzeba walczyć. Z drugiej strony, domagamy się zmiany polityki transportowej rządu. Spółki należące do Skarbu Państwa, czyli takie jak PKP Cargo, powinny wozić towary wyprodukowane przez inne państwowe firmy, co byłoby wzmocnieniem narodowych przewoźników. Tak postępują chociażby Czesi i Niemcy.

Rozmawiała: Agnieszka Konieczny



*Ruch pasażerski w dalszym ciągu jest niewielki. Studenci przestali dojeżdżać na uczelnie, a w obawie przez zakażeniem wiele osób przesiadło się z pociągów do samochodów.*

nie trzeba utrzymywać biur, płacić za prąd i wodę. Zamiast spotkań biznesowych organizuje się telekonferencje, co najbardziej uderza w pociągi Pendolino. Do tej pory były one obciążone głównie przez osoby biorące udział

Krótko:

## Dzięki „S” pracownicy Nexteer zarobią więcej

**P**racownicy spółki Nexteer Automotive Poland w Tychach otrzymują specjalny dodatek za pracę w soboty, niedziele i dni świąteczne. Porozumienie w tej sprawie wynegocjowała z pracodawcą zakładowa „Solidarność”.

Dodatek przysługuje pracownikom zakładu od 24 października i jest wypłacany do końca grudnia. – W październiku i w listopadzie jest to 200 zł brutto za pracę w każdą sobotę i w każdy dzień świąteczny, natomiast w grudniu jest to 300 zł brutto – mówi Grzegorz Zmuda, przewodniczący zakładowej „S”.

– Firma ma bardzo dużo zamówień, co powoduje, że ludzie muszą przychodzić do pracy praktycznie na okrągło. Wynegocjowany przez nas dodatek ten wysiłek im rekompensuje – dodaje przewodniczący. Zaznacza, że każda osoba ma prawo do dodatku, niezależnie, czy przychodzi do pracy zgodnie ze swoim harmonogramem, czy w dzień dla siebie wolny. – Tylko w listopadzie pracownicy mieli możliwość przepracowania 8 takich dni, co daje dodatkowo nawet 1600 zł brutto – wylicza szef związku w Nexteer. Nexteer Automotive Poland jest producentem układów kierowniczych. W dwóch fabrykach w Tychach i w Gliwicach zatrudnia w sumie ok. 1,7 tys. osób. Na takich samych zasadach dodatek za pracę w soboty i dni świąteczne, jest wypłacany także w Gliwicach.

AK

## Premie świąteczne w Węglokoksie Energia

**6**00 zł brutto nagrody z okazji Świąt Bożego Narodzenia otrzymają pracownicy spółek wchodzących w skład Grupy Węglokoks Energia. To efekt porozumienia podpisanego przez szefów organizacji związkowych i prezesów zarządów spółek Grupy WE. Pieniądze trafią na konta pracownika razem z wypłatą za listopad.

– Wysokość nagród świątecznych jest taka sama jak w zeszłym roku. Pewnie każdy pracownik chciałby, aby były wyższe, jednak wszyscy wiemy, jak wygląda ogólna kondycja sektora węglowo-energetycznego w Polsce, a także sytuacja gospodarcza w kraju z powodu pandemii. Dlatego cieszymy się, że udało nam się zachować ten sam poziom premii świątecznych, co rok temu – mówi Dariusz Gierek, przewodniczący NSZZ „Solidarność” w Grupie Węglokoks Energia.

Jak podkreśla przewodniczący, dzięki staraniom „Solidarności” w tym roku udało się uzyskać wzrost płac zasadniczych w spółkach grupy. – Wynegocjowanie wiosną podwyżek i teraz premii świątecznych oznacza, że w tym roku nie będziemy już wychodzić z postulatami płacowymi – zaznacza Gierek. – Zamierzamy jednak do tematu wrócić w I kwartale 2021 roku. Oczywiście nasze działania uzależniamy od tego, jak będzie się kształtowała sytuacja gospodarcza i epidemiologiczna w kraju oraz jak będzie wyglądała kondycja finansowa Grupy po sezonie grzewczym – dodaje przewodniczący.

NY

## Porozumienie płacowe w gliwickiej walcowni

**O**d 1 grudnia wynagrodzenia zasadnicze zdecydowanej większości pracowników Walcowni Metali Nieżelaznych „Łabędy” w Gliwicach wzrosły o 200 zł brutto. Są to pierwsze zbiorowe podwyżki wynagrodzeń w tym zakładzie od kilku lat.

– Zdajemy sobie sprawę z tego, że nasza walcownia, podobnie zresztą jak inne zakłady branży hutniczej, boryka się z dużymi problemami. Z jednej strony bolesne skutki unijnej polityki klimatyczno-energetycznej, z drugiej pandemia. Ale pracownikom też nie jest lekko, zbiorowych podwyżek nie mieliśmy od lat. Rozczarowanie tą sytuacją było coraz większe. Myślę, że te niewielkie przecież podwyżki uspokoją nastroje i dadzą nadzieję, że w przyszłości firma i pracownicy będą mieli lepiej – mówi Marek Gramś, przewodniczący zakładowej „Solidarności”. Jak podkreśla Gramś, podwyżki otrzyma zdecydowana większość pracowników zakładu, ok. 90 proc. załogi. – Pominięte zostaną tylko te osoby, które zarabiają najwięcej – wyjaśnia przewodniczący.

Porozumienie płacowe podpisane zostało 17 listopada i zakończyło spór zbiorowy, który „Solidarność” prowadziła z pracodawcą od czerwca tego roku.

Gliwicka walcownia zatrudnia niespełna 180 osób. Przedsiębiorstwo specjalizuje się w produkcji wyrobów płaskich z miedzi i stopów miedzi, m.in. taśm i blach.

AK

# Nowoczesne technologie są kluczowe dla transformacji górnictwa



Foto: yovimages.com

**Zgazowywanie węgla, produkcja metanolu i paliw bezdymnych, a także inwestycje w technologie wychwytywania i utylizacji CO<sub>2</sub> – to najważniejsze rekomendacje zespołu eksperckiego ds. czystych technologii węglowych. Ich wykorzystanie ma pozwolić zagospodarować rocznie kilka lub nawet kilkanaście mln ton węgla z polskich kopalń.**

**Z**espół ds. czystych technologii węglowych został powołany na mocy rządowo-związkowego porozumienia z 25 września w sprawie transformacji sektora górnictwa. Celem jego prac było przeanalizowanie projektów z zakresu innowacyjnych, przyjaznych dla środowiska technologii węglowych. 30 listopada eksperci zakończyli pracę i przyjęli rekomendacje dotyczące poszczególnych projektów. – To tak naprawdę najważniejszy zespół ze wszystkich powołanych po wrześniowym porozumieniu. Od wdrożenia w naszym kraju czystych technologii węglowych będzie zależeć, czy to porozumienie uda się zrealizować i przeprowadzić spokojną transformację sektora do 2049 roku – mówi Dominik Kolorz, szef śląsko-dąbrowskiej „Solidarności”, który uczestniczył w pracach zespołu. – Rynek dla węgla w energetyce będzie się kurczył. Natomiast jeśli uda się zrealizować inwestycje w innowacyjne technologie węglowe, to będzie można w ten sposób zagospodarować kilka lub, patrząc bardzo optymistycznie, nawet kilkanaście mln ton węgla rocznie – dodaje.

## Zgazowywanie węgla

W ocenie przewodniczącego najbardziej obiecującym projektem w raporcie zespołu jest produkcja gazu SNG (substytutu gazu naturalnego) z węgla. Jak wskazali eksperci jest to technologia gotowa do

wdrożenia na przemysłową skalę, która w polskich warunkach umożliwiłaby zagospodarowanie 5-10 mln ton węgla rocznie. – Przede wszystkim jednak produkcja gazu SNG wpisuje się w politykę dywersyfikacji dostaw gazu i znacząco zwiększy niezależność energetyczną naszego kraju – wskazuje Dominik Kolorz.

## Paliwa bezdymne

Technologią, która w ocenie zespołu pozwoliłaby zagospodarować ok. 3 mln ton węgla rocznie, a z drugiej strony znacząco przyczyniłaby się do walki z tzw. niską emisją w naszym kraju jest rozwój produkcji paliw bezdymnych. Chodzi o paliwa węglowe przeznaczone do celów grzewczych, które poprzez odpowiednią obróbkę termiczną w przemysłowych układach pozbawiane są części lotnych, odpowiedzialnych za niską emisję. Jednym z takich paliw jest produkowany od kilku lat, jednak na niewielką skalę tzw. „błękitny węgiel”.

## Przykład z Japonii

Wśród rekomendacji znalazły się również m.in. projekty z zakresu produkcji metanolu z węgla oraz instalacje wychwytywania dwutlenku węgla (CCS i CCU). Rozbieżności wśród członków zespołu pojawiły się w kwestii inwestycji w technologię IGCC, czyli wysokosprawne i niskoemisyjne bloki energetyczne gazowo-parowe ze zintegrowanym zgazowy-

waniem węgla. Bloki IGCC wyposażone dodatkowo w instalacje do wychwytywania CO<sub>2</sub> są w stanie osiągnąć sprawność znacznie wyższą niż konwencjonalne elektrownie węglowe, przy zachowaniu emisji CO<sub>2</sub> do atmosfery bliskiej zeru. Technologia ta jest rozwijana m.in. w Japonii i Chinach. – W raporcie zespołu IGCC nie otrzymało rekomendacji do wdrożenia ze względu na wysokie koszty inwestycyjne. Jednak jako „Solidarność” złożyliśmy w tej sprawie zdanie odrębne. Skoro tę technologię opłaca się rozwijać Japończykom, to tym bardziej powinno się to robić w UE, gdzie funkcjonują gigantyczne opłaty za emisję CO<sub>2</sub>. Liczymy, że ostatecznie IGCC znajdzie się w tzw. dużej umowie społecznej, wedle której transformacja górnictwa będzie realizowana – wyjaśnia szef śląsko-dąbrowskiej „Solidarności”.

Na mocy porozumienia z 25 września oprócz zespołu ds. czystych technologii węglowych w każdej spółce węglowej zostały powołane zespoły robocze, których zadaniem było opracowanie planów funkcjonowania tych spółek w aspekcie produkcyjnym, ekonomicznym i społecznym w kolejnych latach. Już w grudniu rozpoczną się prace nad umową społeczną, która uwzględniając wyniki prac zespołów, określi szczegółowy program transformacji sektora górnictwa do 2049 roku. Następnie gotowy dokument zostanie przekazany do notyfikacji Komisji Europejskiej.

**Łukasz Karczmarczyk**

# Jeśli rząd nie zacznie działać, hutnictwo przestanie istnieć

**Nie będzie zawieszenia opłaty mocowej dla przemysłu energochłonnego. Nie ma też żadnych konkretnych pomysłów na ochronę europejskiego rynku przed nadmiernym importem stali. W środku kryzysu spowodowanego pandemią polskie hutnictwo zamiast wsparcia czekają dodatkowe obciążenia.**



**O**d nowego roku polskie hutnictwo i inne branże przemysłu energochłonnego zostaną obciążone opłatą mocową. To dodatkowy koszt w wysokości ponad 1 mld zł rocznie. W trakcie prac nad ustawą o rynku mocy w 2017 roku przemysł energochłonny był wielokrotnie zapewniany przez rządzących, że będzie objęty system ulg w nowej daninie sięgających nawet 85 proc jej wysokości. Ostatecznie jednak na jakiegokolwiek ulgi nie zgodziła się Komisja Europejska. Dla przemysłu dotkniętego kryzysem spowodowanym pandemią, w szczególności dla sektora stalowego, opłata mocowa w pełnej wysokości może okazać się ciężarem nie do udźwignięcia.

Na początku października organizacje pracodawców i związki zawodowe zasiadające w Wojewódzkiej Radzie Dialogu Społecznego w Katowicach przyjęły stanowisko w sprawie bardzo

trudnej sytuacji hutnictwa. Jednym z głównych postulatów zawartych w tym dokumencie było przesunięcie wprowadzenia opłaty mocowej o rok, czyli na styczeń 2022 roku. 25 listopada Ministerstwo Rozwoju i Pracy i Technologii odpowiedziało na stanowisko, jednak w sposób daleki od oczekiwań środowiska hutniczego. – Po dwóch miesiącach oczekiwania, dostaliśmy garść ogólników. Do naszego apelu o zawieszenie opłaty mocowej resort w ogóle się nie odniósł. Lakonicznie wspomniał tylko, że w Ministerstwie Klimatu trwają prace nad jej reparaturą – mówi Andrzej Karol, przewodniczący Krajowej Sekcji Hutnictwa NSZZ „Solidarność”.

W październikowym stanowisku przedstawiciele branży hutniczej wezwali również rząd do podjęcia pilnych działań na forum unijnym na rzecz ochrony europejskiego rynku przed nadmiernym i często nieuczciwym importem wyrobów

stalowych, głównie z Azji. Od 2018 roku w UE obowiązują kontyngenty na import wyrobów stalowych. Wprowadzony mechanizm zakłada, że powyżej określonych ilości w danym kwartale import ten jest obłożony cłami. Ten instrument wygasa jednak z końcem czerwca przyszłego roku, a o jakichkolwiek nowych regulacjach ochronnych nic nie wiadomo. – Dla nas to sprawa życia i śmierci. Europejskie huty, obciążone ogromnymi kosztami unijnej polityki klimatycznej, nie są w stanie konkurować np. z Chinami, gdzie nie ma żadnych obciążeń związanych z emisją CO<sub>2</sub>. Jednak również w tej kwestii nie dostaliśmy od ministerstwa żadnej konkretnej informacji oprócz zapewnienia, że Polska aktywnie zabiega w UE o wzmocnienie ochrony rynku. Jakie są efekty tych zabiegów i jak miałyby wyglądać nowe instrumenty ochronne, resort już nie wspomina – podkreśla Andrzej Karol.

Przewodniczący hutniczej „Solidarności” zaznacza, że dialog społeczny między rządem i związkami zawodowymi z tej branży znajduje się w głębokim kryzysie. Działający w ramach Rady Dialogu Społecznego hutniczy zespół trójstronny ostatni raz spotkał się w sierpniu ubiegłego roku.

30 listopada rada KSH skierowała do ministra rozwoju, pracy i technologii Jarosława Gowina wniosek o odtworzenie funkcjonowania zespołu trójstronnego. – Rozumiemy, że w czasie pandemii rządzący mają wiele spraw na głowie. Jednak polskie hutnictwo znajduje się w dramatycznej sytuacji. Bez reakcji rządu ten sektor gospodarki po prostu przestanie istnieć. Niedawna decyzja ArcelorMittal Poland o wygaszeniu wielkiego pieca w Krakowie pokazuje, że to już nie są żadne pesymistyczne prognozy. To już się dzieje na naszych oczach – zaznacza Andrzej Karol.

**Łukasz Karczmarczyk**

## Fiasko mediacji w Henkel Polska

**17** listopada brakiem porozumienia zakończyły się prowadzone z udziałem mediatora rozmowy między przedstawicielami „Solidarności” i zarządu Henkel Polska. Związkowcy zapowiadają, że podejmą zdecydowane działania, żeby doprowadzić do zbiorowych podwyżek wynagrodzeń. Rozważają zorganizowanie w firmie referendum strajkowego.

Jeden z najważniejszych postulatów przedstawionych przez „Solidarność” dotyczy podniesienia stawek godzinowych pracowników produkcyjnych o 4 zł brutto, co oznaczałoby miesięczną podwyżkę wynoszącą ok. 672 zł brutto. „S” domaga

się także podwyżek w tej samej wysokości dla pozostałych pracowników.

Zgodnie z projektem opracowanym przez „S” wszyscy pracownicy powinni dostać podwyżki w jednakowej wysokości. Oprócz tego pracodawca miałby możliwość przyznawania podwyżek uznaniowych, które byłyby uzależnione od oceny pracy poszczególnych osób. – Ta część pieniędzy kierowana na podwyżki uznaniowe nie powinna stanowić więcej niż 1/4 całej sumy przeznaczanej na wzrost płac – mówi Marcin Zabochnicki, przewodniczący „Solidarności” w Henkel Polska.

Jak informuje, w tej chwili, zgodnie z zasadami obowiązującymi w firmie,

o wysokości podwyżek decyduje pracodawca. – Podwyżki powinny mieć charakter inflacyjny, a w rzeczywistości są uznaniowe i nie wszyscy je otrzymują, w zeszłym roku pominiętych zostało 20 proc. pracowników – zaznacza Zabochnicki. Dlatego, jego zdaniem, wprowadzenie zbiorowych podwyżek byłoby bardziej korzystne. – Nasze żądania są w pełni uzasadnione. Prezes zarządu Henkel Polska Karolina Szmidt w wywiadzie dla biuletynu firmowego podkreśliła, że ludzie są ważnym zasobem przedsiębiorstwa. Zaznaczyła jednocześnie, że firma znakomicie poradziła sobie w kryzysie. To świadczy o tym, że pracodawca posiada zasoby, które pozwoliłyby mu na spełnienie

naszych postulatów. Tak się niestety nie stało, więc zostaliśmy zmuszeni do podjęcia bardziej zdecydowanych działań – dodaje przewodniczący.

Rozmowy płacowe w firmie rozpoczęły się w lipcu zeszłego roku, ale przez wiele miesięcy nie przynosiły rozstrzygnięcia. W lutym tego roku „Solidarność” wszczęła z pracodawcą spór zbiorowy, jednak ze względu na pandemię Covid-19 musiał zostać zawieszony do czerwca. W lipcu udało się wznowić rozmowy, ale zakończyły się one fiaskiem.

Henkel Polska w zakładach produkcyjnych i w sprzedaży zatrudnia ok. 950 osób.

**Aga**

**Pracownicy sanepidów, którzy są zaangażowani w walkę z Covid-19, za miesiąc od 20 marca do końca grudnia powinni otrzymać tzw. dodatek kontrolerski zwiększony do 75 proc. podstawy wynagrodzenia. Jednak wszystko wskazuje na to, że osoby zatrudnione w śląskich stacjach sanitarno-epidemiologicznych takich pieniędzy nie zobaczą.**



## Pracownicy śląskich sanepidów czują się oszukani

**P**rzepisy regulujące kwestię zwiększonego dodatku kontrolerskiego obowiązują od 10 września. Na konta wojewódzkich stacji epidemiologicznych już wpływają środki na ten cel, ale pieniędzy jest za mało. Piotr Kaczmarczyk, przewodniczący Regionalnej Sekcji Pracowników Stacji Sanitarno-Epidemiologicznych NSZZ „Solidarność” w Katowicach podkreśla, że na wypłacenie zwiększonego dodatku pracownikom śląskich sanepidów potrzeba ponad 31 mln zł. – Główny Inspektor Sanitarny zdecydował, że dostaniemy 1/3 tej kwoty. Województwo śląskie zostało potraktowane po macoszemu. Dolnośląskie otrzymało 73 proc. środków potrzebnych na wypłatę podwyższonego dodatku kontrolerskiego, małopolskie blisko 61 proc. – mówi.

Jak wyjaśnia, do tej pory dodatek ten przysługiwał osobom wykonującym czynności kontrolne. Jego wysokość była uzależniona od sytuacji finansowej

poszczególnych sanepidów i wahała się od 2 proc. podstawy wynagrodzenia pracownika w stacjach powiatowych do 20 proc. w stacjach wojewódzkich. – Ze względu na braki kadrowe minister zdrowia rozszerzył dodatek na innych pracowników biorących udział w walce z pandemią – dodaje przewodniczący „S” w śląskich sanepidach.

Zwiększenie dodatku do 75 proc. podstawy wynagrodzenia miało być dowodem na to, że minister zdrowia docenia starania pracowników inspekcji sanitarnej. – Pandemia wymusiła na nas pracę ponad możliwości fizyczne, psychiczne i techniczne. Musimy się mierzyć z ogromnym stresem – zaznacza Magdalena Superson, pracownik Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Zawierciu, a także zastępca przewodniczącego RSPSSE NSZZ „S”.

Do najważniejszych obowiązków pracowników powiatowych sanepidów związanych z pandemią Covid-19 należy

przeprowadzanie wywiadów z chorymi oraz kierowanie osób z ich otoczenia na kwarantannę. Przez pierwsze miesiące epidemii stacje powiatowe pracowały przez 24 godziny na dobę. – Ludzie cały czas do nas dzwonili, kończyliśmy jedną rozmowę i natychmiast zaczynaliśmy kolejną. Telefony odbieraliśmy także w nocy, brakowało czasu na wypełnienie dokumentacji i raportowanie – mówi Superson. Do 26 października wszystkie decyzje dotyczące kwarantanny były wysyłane pocztą, a nie drogą elektroniczną, tak jak w tej chwili.

Obecnie pracownicy powiatowych stacji sanitarno-epidemiologicznych przychodzą do pracy na dwie zmiany od poniedziałku do niedzieli. Natomiast bez przerwy pracuje stacja wojewódzka. W znajdującym się na jej terenie laboratorium w ciągu doby wykonywanych jest nawet 1000 testów na obecność Covid-19. Oprócz tego pracownicy stacji pobierają wymazy np. od podopiecznych domów opieki spo-


łecznej. – Cały czas jesteśmy narażeni na zakażenie – mówi Piotr Kaczmarczyk.

Za swoją pracę pracownicy inspekcji sanitarnej otrzymują wynagrodzenia zbliżone do poziomu płacy minimalnej lub niewiele wyższe. Jak mówią, wielu z nich podwyżki dostaje tylko dlatego, że od kilku lat systematycznie rośnie najniższe wynagrodzenie i płaca minimalna w zawodach medycznych. Bardzo często nie mogą też liczyć na pieniądze za dodatkowe dyżury. – W mojej stacji przeważnie nie ma premii, a za pracę w soboty i niedziele, możemy jedynie odebrać godziny, co w takim natłoku obowiązków, jest bardzo trudne – podkreśla Magdalena Superson.


Piotr Kaczmarczyk dodaje, że powiatowe stacje sanitarno-epidemiologiczne do tej pory nie otrzymały od wojewody pieniędzy za IV kwartał na zapłacenie pracownikom nadgodzin oraz dyżurów w soboty i niedziele.

**Agnieszka Konieczny**

Reklama



**Z okazji Święta Górniczego Zarząd Haldex SA pragnie złożyć wszystkim Górnikom, Pracownikom Kopalń, Pracownikom Haldex S.A. oraz ich Rodzinom serdeczne życzenia szczęścia górniczego, zdrowia oraz wszelkiej pomyślności w życiu osobistym i zawodowym. Życzymy wytrwałości w ciężkiej i niebezpiecznej pracy. Niech Święta Barbara nieustannie otacza Was i Wasze Rodziny ochronnymi ramionami, zapewniając poczucie bezpieczeństwa.**



**Szczęść Boże!  
Życzy Zarząd i Rada Nadzorcza  
Haldex S.A.**

Wywiad:

# Musieliśmy się dostosować do nowych warunków

Rozmowa z **Tomaszem Bednarkiem**,  
prezesem Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Katowicach

# P

**andemia Covid-19 to trudny czas dla wszystkich instytucji. W jaki sposób wpłynęła na realizację tegorocznych, priorytetowych zadań Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Katowicach?**

– Nie ukrywam, że to trudny czas dla nas wszystkich. Jeśli chodzi o programy i zadania, to realizowane są one przez WFOŚiGW w Katowicach na bieżąco, ale musieliśmy dostosować się do nowych, nieznanych dotąd warunków. Musieliśmy przesunąć terminy wielu programów, bo beneficjenci alarmowali, że przez pandemię nie są w stanie np. skompletować dokumentów. Po raz pierwszy od ćwierćwiecza nie odbyła się Gala Zielonych Czeków, czyli nagród przyznawanych z okazji Dnia Ziemi. Pracownicy w zależności od wprowadzanych w kraju obostrzeń pracują na zmiany albo zdalnie. Przestaliśmy spotykać się bezpośrednio z naszymi beneficjentami, z jednym wyjątkiem, kiedy w trasę wyruszyło Mobilne Biuro Programu Czyste Powietrze. Taki nasz wakacyjny projekt, dzięki któremu przybliżyliśmy wielu mieszkańcom województwa śląskiego szczegóły Programu Czyste Powietrze.

**Właśnie, przypomnijmy, Mobilne Biuro przez trzy miesiące, w lipcu, sierpniu i we wrześniu, z ekspertami Funduszu spotykali się z mieszkańcami województwa śląskiego. Jak ta inicjatywa przeżyła się na liczbę wniosków złożonych w ramach programu?**

– Pierwotnie ten pilotażowy projekt miał trwać do końca sierpnia, ale ze względu na olbrzymie zainteresowanie, zdecydowaliśmy o wydłużeniu tego terminu do końca września. Mobilne Biuro Programu Czyste Powietrze to był pomysł ministra klimatu i środowiska Michała Kurtyki. Chodziło o to, żeby dotrzeć do jak największej liczby osób, które mogłyby być zainteresowane wymianą starych kopciuchów czy termomodernizacją domów. Łącznie nasz specjalny bus Mobilnego Biura przejechał 8 tys. kilometrów i zaparkował na terenie 104 gmin. Nasi eksperci udzielili 3236 porad i przyjęli 326 wniosków o dofinansowanie. To jest bardzo dobry wynik, dlatego nie wykluczamy takich akcji w kolejnych latach.

**Czy ze względu na pandemię Fundusz musiał podejmować działania, czy finansować przedsięwzięcia, które wcześniej nie były brane pod uwagę...**



Foto: WFOŚiGW w Katowicach

– Jak wspominałem, życie w pandemii, to jest bardzo trudny czas dla nas wszystkich. Szczególnie dla pracowników ochrony zdrowia, którzy wykonują ogromną pracę i za co jesteśmy im bardzo wdzięczni. Służba zdrowia, która walczy z pandemią koronawirusa, sama musi być teraz szczególnie chroniona. W tym czasie koszty związane z utylizacją niebezpiecznych odpadów zwiększyły się wielokrotnie i stały się sporym obciążeniem dla szpitali. Dlatego podjęliśmy decyzję o przekazaniu 1 mln zł na pomoc szpitalom w województwie śląskim, walczącym ze skutkami pandemii. Środki są przeznaczone na zbiórkę, transport i unieszkodliwianie odpadów medycznych o właściwościach zakaźnych, powstających w związku z przeciwdziałaniem COVID-19. Inicjatywa realizowana jest pod patronatem Ministerstwa Klimatu i Środowiska. Włączyły się w nią wszystkie 16 Funduszy, które łącznie przeznaczyły na ten cel ponad 3 mln zł.

**19 września minęły dwa lata od uruchomienia rządowego programu „Czyste Powietrze”, zakładającego dofinansowanie wymiany przestarzałych kopciuchów na nowoczesne instalacje grzewcze oraz termomodernizację. Jak Pan ocenia dotychczasowe efekty tego programu w naszym regionie...**

– Od samego początku zainteresowanie programem Czyste Powietrze jest w województwie śląskim najwyższe spośród innych regionów w kraju. Mam wrażenie, że wiele osób na ten program czekało od lat. Przyjęliśmy w sumie już ponad 23 tys. wniosków o dofinansowanie na kwotę przekraczającą 350 mln zł dofinansowania. 97 proc. złożonych wniosków jest już rozpatrzonych. W tym roku Program został poważnie zmieniony. Uwzględniając uwagi beneficjentów, został zmodyfikowany i uproszczony. To są gruntowne zmiany. Uproszczony został sam formularz wniosku o dofinansowanie tak, aby każdy był w stanie samodzielnie go wypełnić. Zamiast dotychczasowych siedmiu grup dochodowych, mamy teraz tylko dwa poziomy finansowania – podstawowy i podwyższony, skierowany do osób o najniższych dochodach, których średni miesięczny dochód na osobę nie przekracza 1400 zł/osobę w gospodarstwie wieloosobowym i 1960 zł w gospodarstwie jednoosobowym. Dofinansowanie w tej części Programu może sięgnąć nawet 37 tys. zł na wymianę starego kopciucha, termomodernizację i instalację fotowoltaiczną.

Rozmawiała: Agnieszka Konieczny



Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska  
i Gospodarki Wodnej w Katowicach

Dofinansowano ze środków Wojewódzkiego Funduszu Ochrony  
Środowiska i Gospodarki Wodnej w Katowicach



Centrum Ochrony Prawnej | Infolinia 801 003 138

# REGULAMIN PRACY

– czy pracodawca może zmienić regulamin pracy bez konsultacji z związkiem zawodowym?

Martyna Kroemer CDO24

**R**egulamin pracy to wewnętrzny akt prawny obowiązujący u danego pracodawcy, ustalający wewnętrzny porządek, organizację w zakładzie pracy oraz określający prawa i obowiązki zarówno pracownika, jak i pracodawcy związane z procesem pracy. Regulamin pracy powinien być obowiązkowo utworzony przez pracodawcę, jeśli nie jest objęty układem zbiorowym pracy i zatrudnia 50 lub więcej pracowników. W przypadku gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 50 pracowników, wprowadzenie regulaminu pracy zależy od jego swobodnej decyzji, chyba że z wnioskiem o ustanowienie regulaminu wystąpi zakładowa organizacja związkowa. Regulamin pracy, w myśl Kodeksu pracy, nie może jednak zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy czy innych ustaw. Mogą być w nim uregulowane m.in. takie kwestie jak organizacja pracy, warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu, wyposażenie pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej. W ostatnim czasie na skutek epidemii koronawirusa pracodawcy często dokonują zmian regulaminów pracy, wprowadzając dodatkowe reżimy sanitarne, np. obowiązek dezynfekcji rąk czy noszenia odzieży ochronnej. Na marginesie należy wskazać, iż zgodnie z przepisami Kodeksu pracy pracodawca może w regulaminie pracy określić maksymalną liczbę godzin nadliczbowych, do których w ciągu roku może być zobowiązany pracownik.

Zmiany w regulaminie pracy nie mają mocy wiążącej, gdy zostały wprowadzone w sposób niezgodny z przepisami Kodeksu pracy, w szczególności nie przeprowadzono konsultacji z zakładową organizacją związkową. Tryb procedury wprowadzania regulaminu jest jednak zależny od tego, czy u danego pracodawcy działa jedna czy też więcej organizacji związkowych. Należy przypomnieć, że wprowadzenie zmian do regulaminu pracy, jeżeli w zakładzie istnieją związki zawodowe, odbywa się w kilku etapach. Aby wpro-

wadzić zmiany do regulaminu pracy, najpierw pracodawca powinien przekazać działającym w zakładzie organizacjom związkowym projekt tych zmian. Następnie powinni ustalić termin, do którego pracodawca i związki zawodowe mają czas na uzgodnienie treści zmian do regulaminu pracy. Gdy u danego pracodawcy działa jedna organizacja związkowa, pracodawca powinien zatem najpierw ustalić z organizacją związkową termin na przeprowadzenie procedury negocjacji. Natomiast jeżeli w zakładzie działa kilka organizacji związkowych, mają one 30 dni na przedstawienie pracodawcy wspólnie uzgodnionego stanowiska w sprawie zaproponowanej przez pracodawcę zmiany regulaminu pracy.

Należy podkreślić, że regulamin pracy wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową nie ma mocy wiążącej. Natomiast w razie nieprzedstawienia przez organizacje związkowe działające u danego pracodawcy w terminie 30 dni wspólnie uzgodnionego stanowiska w kwestii zaproponowanego przez pracodawcę terminu prowadzenia konsultacji może on ustalić regulamin pracy bez uzgodnienia z tymi organizacjami. W przypadku, gdy organizacje związkowe nie przedstawią wspólnego stanowiska w przedmiocie projektu regulaminu – pracodawca ma prawo wprowadzić regulamin pracy samodzielnie. Jeżeli wszystkie działające u pracodawcy organizacje związkowe przedstawią wspólnie stanowisko, z którego będzie wynikało, że zgadzają się bez żadnych zastrzeżeń do proponowanej zmiany, to pracodawca może tę zmianę wprowadzić. Natomiast w przypadku odmowy związku zawodowego co do wprowadzenia proponowanych zmian do regulaminu, pracodawca musiałby podporządkować się zdaniu związków.

W związku z powyższym, jeżeli więc w danym zakładzie pracy działa organizacja związkowa, pracodawca ma obowiązek współdziałania z nią w celu ustalenia treści regulaminu pracy. W przeciwnym wypadku, wydany przez pracodawcę regulamin pracy nie będzie miał mocy wiążącej. ■

Ważne wskazówki:

➔ **2.600 zł**

Minimalne wynagrodzenie za pracę (od 1 stycznia 2020 roku)

➔ **5.370,64 zł**

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku (w III kwartale 2020 roku)

➔ **1.200 zł**

Najniższa emerytura i emerytura matczyną (od 1 marca 2020 roku)

Ogłoszenie:

**Pokonałeś COVID-19? Możesz teraz pomóc innym wygrać z tą chorobą.**

Aby uratować czyjeś zdrowie i życie, nie trzeba nadludzkich wysiłków i poświęceń. Wystarczy być człowiekiem i oddać innym swoją krew. Osocze Twojej krwi to wielki skarb, bo zawiera przeciwciała, które neutralizują wirusa SARS-CoV-2.

**Osocze Twojej krwi to lekarstwo, dzięki któremu można skutecznie wyleczyć ludzi cierpiących na COVID-19.**

NSZZ „Solidarność” Regionu Śląsko-Dąbrowskiego wspiera Regionalne Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w Raciborzu i w Katowicach w działaniach związanych ze zbiorcją osocza dla chorych na COVID-19.

**Checesz i potrafisz pomóc? Zadzwoń do nas na nr tel. 661 691 534 i 661 886 200**

Akcja pobierania osocza trwa od 1 do 15 grudnia 2020 roku.



Z wielkim żalem informujemy, że w wieku 46 lat zmarł nasz Przyjaciel

**ANDRZEJ OGOŃKOWSKI**

członek Zakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” Straży Miejskiej w Rudzie Śląskiej, dobry i życzliwy kolega, skuteczny związkowiec, reprezentant Polski w Kyokushin Karate.

W tych trudnych chwilach łączymy się w smutku z pogrążoną w bólu

**Rodzina i Bliskimi**

koleżanki i koledzy z „Solidarności” Straży Miejskiej w Rudzie Śląskiej

## Tygodnik

Śląsko-Dąbrowski NSZZ *Solidarność*

WYDAWCA: Zarząd Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność”  
ul. Floriana 7, 40-286 Katowice

☎ 32 353-84-25

www.solidarnoskatowice.pl  
tygodnik@solidarnoskatowice.pl  
☎ 32 253-72-54

TYGODNIK ŚLĄSKO-DĄBROWSKI: ISSN 1732-3940; WYDAWCA: Zarząd Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność”; ADRES REDAKCJI: 40-286 Katowice, ul. Floriana 7, tel. 32 253-72-54; REDAGUJE ZESPÓŁ: Łukasz Karczmarczyk (redaktor naczelny), Agnieszka Konieczny, Grzegorz Podzorny (kierownik Biura Komunikacji Społecznej, rzecznik ZR); SKŁAD I ŁAMANIE: Tomasz Krzak; REKLAMA: Tomasz Krzak, tel. 32 728-41-04, kom. 693 410 836; DRUK: Polska Press Sp. z o.o., Oddz. Poligrafia, Drukarnia Sosnowiec; LAYOUT: Michał Dutka, www.michaldutka.com; NUMER ZAMKNIĘTO: 2.12.2020 roku

BIURA TERENOWE ZR: Bytom, ul. Powstańców Warszawskich 34/4 I piętro, tel./fax 32 281-71-65; Czechowice-Dziedzice, ul. Niepodległości 42, tel./fax 32 215-55-12; Gliwice, ul. Zwycięstwa 3/3p, tel. 32 230-89-30, tel./fax 32 231-25-27; Jastrzębie Zdrój, ul. Zielona 16 A, tel./fax 32 473-19-74 i 32 473-23-59; Jaworzno, ul. Grunwaldzka 35, tel./fax 32 615-17-11; Katowice, ul. Floriana 7, tel. 32 728-41-07; Rybnik, ul. Kościelna 7, tel./fax 32 422-73-25; Sosnowiec, ul. Dęblińska 7, tel. 32 266-47-64; Tarnowskie Góry, ul. Zamkowa 2, tel./fax 32 285-34-68; Tychy, ul. Grota Roweckiego 44/04, tel./fax 32 227-56-36; Zabrze, ul. Wolności 289, tel./fax 32 275-39-02; Zawiercie, ul. Okólna 10/37, tel./fax 32 672-37-71

## Z okazji Górniczego Święta życzymy wszystkim

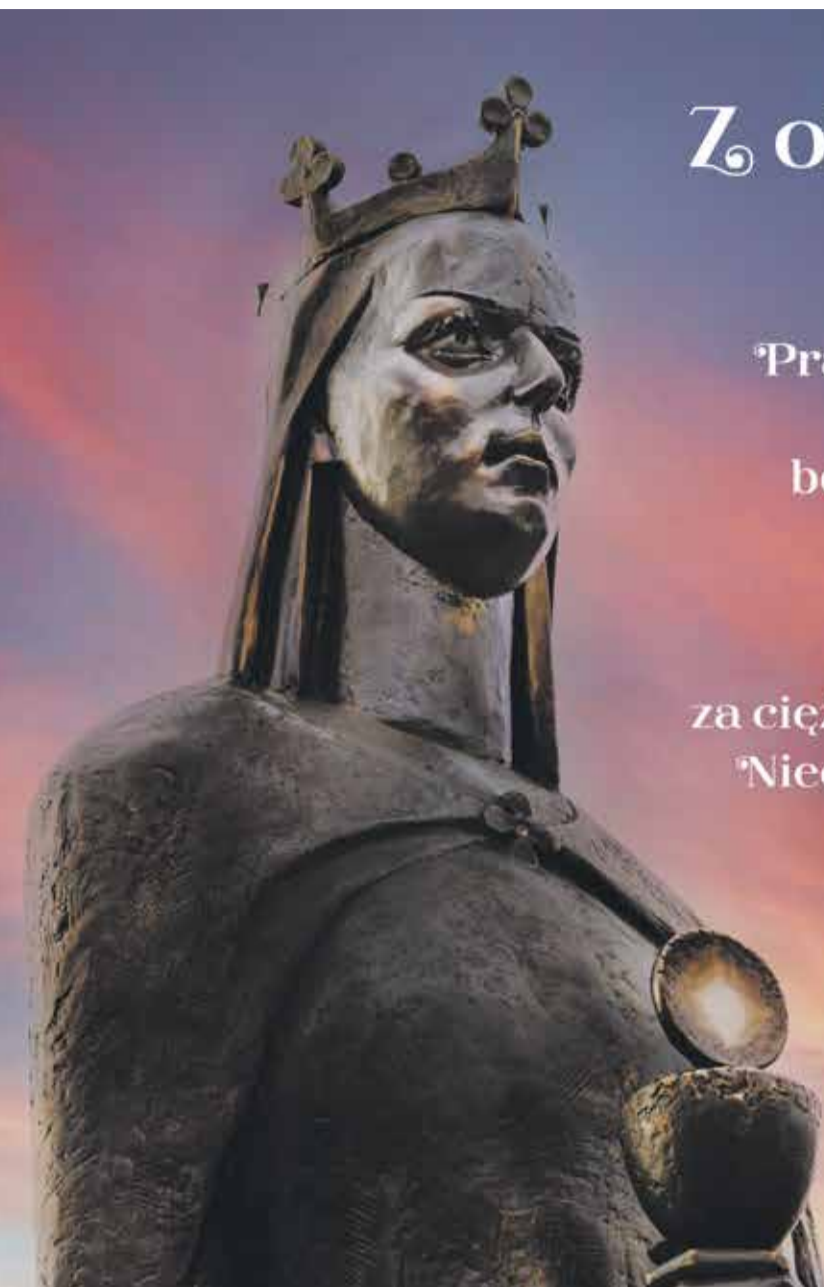
Pracownikom Jastrzębskiej Spółki Węglowej  
dużo zdrowia, spokojnej,  
bezpiecznej pracy, zawodowego spełnienia  
i wszelkiej pomyślności.

Składamy najszczerze podziękowania  
za ciężką pracę, wyrażamy słowa uznania i szacunku.

Niech górnicze szczęście nigdy Was nie opuszcza,  
a Święta Barbara nieprzerwanie otacza  
Was i Wasze Rodziny opieką,  
daje radość i poczucie bezpieczeństwa.

**Szczęść Boże!**

ZARZĄD I RADA NADZORCZA  
JASTRZĘBSKIEJ SPÓŁKI WĘGLOWEJ



*Z okazji Górniczego Święta – Barbórki  
Górnikom, Pracownikom Kopalń,  
Spółek Górniczych i wszystkich instytucji  
związanych z przemysłem wydobywczym  
wraz z Państwa Rodzinami  
składamy życzenia dobrego zdrowia,  
radości, pomyślności w życiu zawodowym  
i prywatnym.*

*Życzymy spokojnej i bezpiecznej pracy,  
wytrwałości i odwagi w codziennym trudzie.*

Z górniczym pozdrowieniem

Szczęść Boże!

GRUPA KOK<sup>®</sup>

Zarząd i Pracownicy Grupy KOK sp. z o.o.