

CO UDAŁO SIĘ OSIĄGNAĆ

NSZZ

Solidarność

W OKRESIE OSTATNICH CZTERECH LAT

WIEK EMERYTALNY PŁACA MINIMALNA

pierwsza dniówka minimalna stawka odmrożenie płac

Wyłączenie dodatku stażowego godzinowa w budżetówce

z płacy minimalnej Wyłączenie wynagrodzenia

Płaca minimalna za pracę w godzinach nocnych Wprowadzenie

dla pracowników niemedycznych z płacy minimalnej KLAUZULI SPOŁECZNEJ

do zamówień publicznych

OCHRONA KOBIET W CIĄŻY WOLNE NIEDZIELE W HANDLU

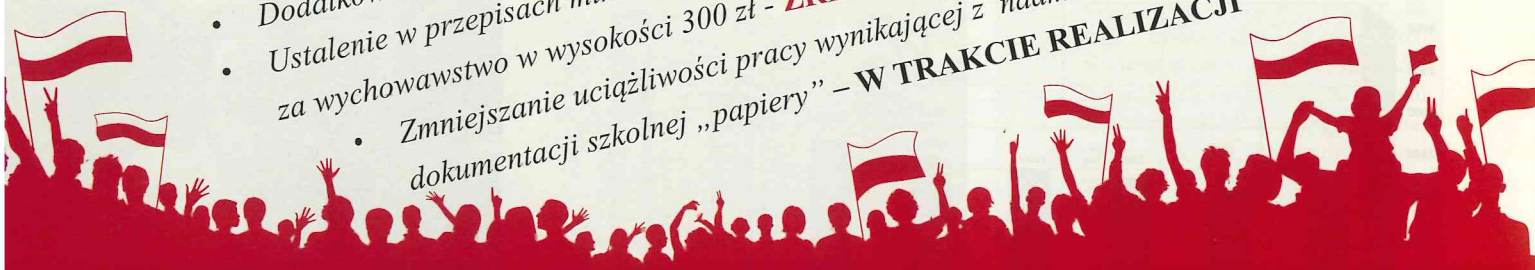
ODMRAŻANIE ODPISU NA ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

Pluralizm związkowy **ZWIĘKSZENIE OCHRONY**

w służbach mundurowych **DZIAŁACZY ZWIĄZKOWYCH**

EDUKACJA

- Podwyżki wynagrodzeń - **ZREALIZOWANE!**
- Skrócenie ścieżki awansu zawodowego i powrót do oceny pracy sprzed września 2018 roku - **ZREALIZOWANE!**
- Dodatkowe świadczenie dla młodych nauczycieli „na start” - **ZREALIZOWANE!**
- Ustalenie w przepisach minimalnej kwoty dodatku za wychowawstwo w wysokości 300 zł - **ZREALIZOWANE!**
- Zmniejszanie uciążliwości pracy wynikającej z nadmiernej dokumentacji szkolnej „papieru” – **W TRAKCIE REALIZACJI**



Wiek emerytalny

Od pierwszego października 2017 roku został przywrócony wiek emerytalny. To finał pięcioletniej batalii „Solidarności”, która po podwyższeniu wieku emerytalnego w maju 2012 roku przez PO-PSL zapowiedziała, że doprowadzi do cofnięcia tej fatalnej decyzji. Warto przypomnieć, że przez te pięć lat „Solidarność” zorganizowała referendum, pod którym zebrała ponad 2,5 mln podpisów, organizowała protesty, kampanie społeczne, a w konsekwencji przyczyniła się do zmiany władzy.

Pierwsza dniówka

Pierwszego września 2016 roku zaczął obowiązywać zapis, który pozwala na likwidację syndromu pierwszej dniówki. Przed wprowadzeniem przepisu pracodawca mógł dostarczyć umowę pracownikowi do końca pierwszego dnia pracy. Rodziło to patologie. Nieuczciwi pracodawcy odlewali moment zawarcia umowy z pracownikami. Potrafili też po pierwszym dniu pracy powiedzieć nowemu pracownikowi, żeby więcej do nich nie przychodził i jednocześnie nie zapłacić za dzień pracy. Pracodawcy, którzy zatrudniali na czarno, wykorzystywali przepis do bawienia się w kotka i myszkę z Inspekcją Pracy.



Minimalna stawka godzinowa

Minimalna stawka godzinowa, o co zabiegała „S”, została wprowadzona 1 stycznia 2017 roku. Stawka wynosiła wówczas 13 zł brutto. Celem tej regulacji prawnej było ograniczenie zjawiska nadużywania umów cywilnoprawnych oraz ochrona osób najniżej zarabiających. Minimalna stawka godzinowa od stycznia 2018 r. została podniesiona do 13,70 zł. Dalsze działania „Solidarności” spowodowały, że w 2019 roku stawkę godzinową zwiększono do 14,70 zł, a w 2020 roku planowana jest w wysokości 17 zł.



Płaca minimalna

Płaca minimalna w:
- 2015 r. 1750 zł.
- 2016 r. 1880 zł.
- 2017 r. 2000 zł.
- 2018 r. 2100 zł.
- 2019 płaca minimalna wynosi 2250 zł.
Na 2020 rok płaca minimalna planowana jest na poziomie 2600 zł.
Przypominamy, że Związek od lat domagał się podniesienia w Polsce płacy minimalnej. „Solidarność” przedstawiła w Sejmie projekt obywatelski, przygotowany przez ekspertów Związku, w którym zakładano stopniowe podwyższanie minimalnego wynagrodzenia za pracę do wysokości 50% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w tempie zgodnym z tempem wzrostu gospodarczego. Ten pomysł poparło ponad 350 tysięcy obywateli.

Odmrożenie płac w budżetówce

W 2019 r. wzrosły wynagrodzenia pracowników urzędów, instytucji państwowych i samorządowych. Związkowcy wywalczyli 2,3% podwyżki dla członków korpusu służby cywilnej. Rząd postanowił odmrozić kwotę bazową w państwowej sferze budżetowej. Wzrosła ona z 1874 zł do 1917 zł (o 43 zł), przy czym nie była odmrażana od 2008 roku. Zwiększono również nakłady na fundusz płac.

Wyłączenie stażowego

Sejm przyjął ustawę, dzięki której dodatek za staż pracy zostanie wyłączony z płacy minimalnej. Dodatek stażowy w końcu będzie spełniał swoją funkcję. To dobre informacje dla wielu pracowników, których wynagrodzenia wzrosną. Nowelizacja zakłada wyłączenie dodatku stażowego z obliczania płacy minimalnej od 1 stycznia 2020 roku.

Wyłączenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych z płacy minimalnej

Za pracę w porze nocnej pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, za każdą godzinę pracy w porze nocnej. Kwotę dodatku dolicza się do normalnego wynagrodzenia za pracę pracownika.



Prezydent Andrzej Duda podpisał ustawę z dnia 13 września 2018 roku o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz ustawę o zmianie ustawy o Państwowym Ratownictwie Medycznym oraz niektórych innych ustaw.

Płaca minimalna pracowników niemedycznych

Rada Ministrów przyjęła nowelizację „Ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz ustawy o zmianie ustawy o Państwowym Ratownictwie medycznym oraz niektórych innych ustaw”. Zmiana polega na postulowanym przez Sekretariat Ochrony Zdrowia zwiększeniu kwoty bazowej z 3900 zł do wysokości 4200 zł – od lipca 2019 r. Pozwoli to na dodatkowe podwyżki - jeszcze w roku 2019 z wyrównaniem od 1 lipca - dla najniżej uposażonych pracowników ochrony zdrowia. Kwota bazowa od 2020 r. ma wynosić 4700 zł.

Zamówienia publiczne: klauzula społeczna

Realizując m. in. postulat NSZZ „Solidarność” Sejm 22 czerwca 2016 r. uchwalił nowelizację ustawy - Prawo zamówień publicznych. Wprowadza ona m. in. klauzulę społeczną mówiącą o tym, że 40% pracowników firmy przystępującej do przetargu musi być zatrudniona na etatach (najniższa cena oferty nie jest decydująca).



Ochrona kobiet w ciąży

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy. Umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Pracodawca nie może zatrudniać kobiety w ciąży w porze nocnej lub w godzinach nadliczbowych. Są to zakazy bezwzględne. Ponadto, kobieta w ciąży nie może pracować dłużej niż 8 godzin.



Wolne niedziele w handlu

Sukces Solidarności! W 2017 roku Sejm przyjął ustawę ograniczającą handel w niedziele, której projekt był inicjatywą obywatelską Komitetu Inicjatywy Ustawodawczej (m.in. NSZZ „Solidarność”). W Polsce od 2018 obowiązuje zakaz handlu w niektóre niedziele, docelowo w 2020 zakaz obejmie prawie wszystkie niedziele. Z badań nad skutkami ustawy o ograniczeniu handlu wynika, że znaczna większość ankietowanych pracowników sklepów jest zadowolona ze zmiany przepisów (ok. 90 proc.).

Odmrażanie odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych

Dzięki działaniom NSZZ „S” odpis na ZFŚS zostanie stopniowo odmrożony :
- w 2019 r. – jako podstawa do naliczania odpisu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych uwzględnione będzie przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej z II półrocza 2014 roku – propozycja została uwzględniona w projekcie ustawy o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na 2019 r.,
- w 2020 r. jako podstawa do naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych uwzględnione będzie przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej z II półrocza 2018 roku – propozycja zostanie uwzględniona w projekcie ustawy ołobudżetowej na 2020 r. Zostaną zwiększone również środki na działalność socjalną pracowników o ponad 3 proc. Dzięki nowym przepisom odpis podstawowy na fundusz socjalny na pracownika będzie wynosił 1271, 2 zł. (Od sierpnia br. podstawą naliczenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych będzie wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2014 r. – tj. 3.389,9 zł. To wzrost o 3,4 proc. W porównaniu do podstawy obowiązującej dotychczas - z drugiego półrocza 2013 r.).

Pluralizm związkowy w służbach mundurowych

Nowelizacja ustawy o Policji, ustawy o Straży Granicznej oraz ustawy o Służbie Więziennej zezwala, aby każdy funkcjonariusz mógł zrzeszać się w związku zawodowym. Dla „Solidarności” ta ustawa jest realizacją Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka przyjętej przez ONZ. Artykuł 23 Deklaracji wskazuje, że każdy człowiek ma prawo do tworzenia związków zawodowych i do przystępowania do związków zawodowych dla ochrony swych interesów.



Zwiększenie ochrony działaczy związkowych

Ustawa z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2019 poz. 1469) wprowadza zmianę art. 477² par. 2 k.p.c. poszerzając zakres przedmiotowy nowej odnoszącej się do możliwości nałożenia przez sąd na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy o orzeczenie przywrócenia do pracy. Do pełnej realizacji postulatu konieczna jest dalsza zmiana ustawy kodeksu postępowania cywilnego wprowadzająca art. 755¹ zakładającą, że w sprawach z zakresu prawa pracy, pracownik podlegający szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia może dochodzić roszczenia o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę lub o przywrócenie do pracy, bądź udzielenie przez sąd na wniosek uprawnionego zabezpieczenia przez nakazanie dalszego zatrudnienia tego pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Ministerstwo Sprawiedliwości przygotowało stosowne przepisy.

Trwające rozmowy z rządem

- Zwolnienie z podatku od osób fizycznych składek członkowskich wnoszonych do związków zawodowych. Ministerstwo Finansów analizuje zakres podmiotowy i ewentualne koszty takiego zwolnienia
- Wzrost wynagrodzenia w jednostkach sektora finansów publicznych Prowadzone są prace mające na celu podniesieniu wynagrodzeń w jednostkach sektora finansów publicznych jeszcze w 2019 roku Projektowana skala wzrostu wynagrodzeń to 500 zł z wyrównaniem od lipca 2019 roku Proponowany wzrost wynagrodzeń w tej sferze w 2020 roku powinien ukształtować się na poziomie 6%.
- Fundusz świadczeń Socjalnych w 2020 roku zostanie zwaloryzowany do wartości z II połowy 2018 roku.

Podwyżki wynagrodzeń - **ZREALIZOWANE!**

Wysokość minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego brutto z złotych nauczycieli z tytułem magistra i przygotowaniem pedagogicznym

	nauczyciel stażysta	nauczyciel kontraktowy	nauczyciel mianowany	nauczyciel dyplomowany
2005	1143	1355	1716	2059
2006	1160	1375	1742	2090
2007	1218	1444	1829	2195
2008	1418	1644	2014	2380
2009	1906	1962	2227	2616
2010	2039	2099	2383	2799
2011	2182	2246	2550	2995
2012	2265	2331	2647	3109
2013	2265	2331	2647	3109
2014	2265	2331	2647	3109
2015	2265	2331	2647	3109
2016	2265	2331	2647	3109
2017	2294	2361	2681	3149
2018	2417	2487	2824	3317
2019 kwiecień	2538	2611	2965	3483
2019 wrzesień	2782	2862	3250	3817

Wprowadzenie od 1 września podwyżki wynagrodzeń o 9,6%
oznacza łączny wzrost w latach 2017- 2019:

wynagrodzenia zasadniczego:

- nauczyciela stażysty	515 zł
- nauczyciela kontraktowego	529 zł
- nauczyciela mianowanego	601 zł
- nauczyciela dyplomowanego	706 zł

wynagrodzenia średniego

- nauczyciela stażysty	617 zł
- nauczyciela kontraktowego	685 zł
- nauczyciela mianowanego	890 zł
- nauczyciela dyplomowanego	1136 zł

Po wdrożeniu podwyżki, od 1.09.2019 roku wynagrodzenie zasadnicze wynosi:

- nauczyciela stażysty	2782 zł
- nauczyciela kontraktowego	2862 zł
- nauczyciela mianowanego	3250 zł
- nauczyciela dyplomowanego	3817 zł

natomiast zgodnie z art. 30 KN średnie wynagrodzenie to:

- nauczyciela stażysty	3335 zł
- nauczyciela kontraktowego	3702 zł
- nauczyciela mianowanego	4803 zł
- nauczyciela dyplomowanego	6137 zł

Wynagrodzenie za prowadzenie zajęć rozwijających zainteresowania uczniów - zwiększenie w ramowych planach nauczania liczby godzin do dyspozycji dyrektora w celu zapewnienia nauczycielom (po likwidacji tzw. godzin karcianych) wynagrodzenia za prowadzenie zajęć rozwijających zainteresowania uczniów (w 2019 r. – 57 mln zł, a w okresie 10 lat – kwota ok. 1,9 mld zł).

Skrócenie ścieżki awansu zawodowego i powrót

do oceny pracy sprzed września 2018 roku - **ZREALIZOWANE!**

Skrócona ścieżka awansu zawodowego o 5 lat (w skali 5 lat wyższe wpływy z tytułu wynagrodzenia wraz z dodatkami to około 80 – 90 tys. dla każdego nauczyciela realizującego awans zawodowy)

1. Przywrócono dotychczasowe warunki uzyskania kolejnych stopni awansu zawodowego.
2. Zastąpienie egzaminu przed komisją egzaminacyjną na stopień nauczyciela kontraktowego rozmową prowadzoną przez komisję kwalifikacyjną.
3. Przywrócenie poprzedniego składu komisji.
4. Przywrócono poprzednią długość trwania okresu stażu z 21 miesięcy do 9 miesięcy.
5. Nauczyciel kontraktowy może rozpocząć staż na kolejny stopień nie po 3 latach tylko po 2 latach.
6. Nauczyciel mianowany może nie po 4 latach, a po roku realizować awans na stopień nauczyciela dyplomowanego.
7. Nauczyciele otrzymując wcześniej wyższy stopień mają także wcześniej podniesione wynagrodzenie zasadnicze.
8. Zagwarantowanie opinii Rady Rodziców w procedurach oceny pracy nauczyciela.



Dodatkowe świadczenie dla młodych nauczycieli „na start”

- **ZREALIZOWANE!**

Wsparcie młodych nauczycieli – świadczenie „na start” 1 000 zł, po likwidacji zasiłku na zagospodarowanie.

Ustalenie w przepisach minimalnej kwoty dodatku za wychowawstwo w wysokości 300 zł

- **ZREALIZOWANE!**

Dla nauczycieli sprawujących funkcję wychowawcy zostanie zagwarantowana minimalna kwota dodatku do wynagrodzenia zasadniczego, jednostki samorządu terytorialnego zachowują kompetencję podwyższenia tego dodatku.

Zmniejszanie uciążliwości pracy wynikającej z nadmiernej dokumentacji szkolnej „papiery”

- **W TRAKCIE REALIZACJI!**

1. Indywidualne programy edukacyjno-terapeutyczne dla uczniów z orzeczeniami o potrzebie kształcenia specjalnego – w formie jednego dokumentu zamiast wielu dotychczas.
2. Odbiurokratyzowanie ewaluacji:
 - zniesienie obowiązku przygotowywania przez szkołę dokumentów na potrzeby ewaluacji;
 - ograniczenie liczby narzędzi (rezygnacja z niektórych ankiet i wywiadów)
 - zmniejszenie liczby pytań ewaluacyjnych
 - zmniejszenie objętości prezentacji wyników w raportach
3. Zniesienie obowiązku rozliczania się z godzinowej realizacji nowej podstawy programowej (był wymóg w starej podstawie).
4. Likwidacja wymogu przygotowywania przez nauczycieli tzw. rozkładów materiału i planów wynikowych.
5. Opracowanie dla szkół gotowych do wykorzystania procedur dotyczących bezpieczeństwa fizycznego, psychicznego dzieci (do tej pory opracowywanych na własny koszt szkół).