

Wielcy – nieznani

W ostatnich miesiącach w lokalnych mediach wielokrotnie pojawiała się informacja o inwestycji – rozbudowie teatru im. Stefana Żeromskiego w Kielcach. Gmach wygląda okazale i na głównej ulicy miasta wręcz dominuje.

Z pewnością trzeba się z tego cieszyć i życzyć zespołowi teatralnemu sukcesów. Myśląc o tym, nasuwa się jednocześnie uwaga, że teatr ten przez dziesiątki lat funkcjonował dzięki zaangażowanym artystom. Nie sposób nie przypomnieć małżeństwa Ireny i Tadeusza Byrskich. To oni – aktorzy, pedagodzy, organizatorzy scen teatralnych wywarli na Kielcach niezapomniany odcisk. W latach 1953-1958 prowadzili teatr im. Stefana Żeromskiego w Kielcach. Jak powiadają historycy – nie tylko prowadzili, tworzyli znakomite, na najwyższym poziomie środowisko artystyczne i intelektualne. To do nich – do Kielc przyjeżdżali wybitni luminarze kultury polskiej: Władysław Tatarkiewicz, Jacek Woszczerowicz, Lidia Winniczuk. Skupiali wokół teatru widzów w Klubie Przyjaciół Teatru, w którym

dyskutowano z wielkimi przybyszami o kulturze właśnie. Tadeusz Byrski był formalnie dyrektorem teatru, jego żona – Irena natomiast w latach 1955-1958 stworzyła i kierowała Studium Teatralnym przy kieleckiej scenie. Ich artystyczna działalność sięgała czasów II Rzeczypospolitej. Irena grała w teatrach w Wilnie, w warszawskim Ateneum, związana była też z Teatrem Reduta. Podobnie Tadeusz, zaczynał karierę aktorską u Juliusza Osterwy w Wilnie, później w warszawskim teatrze im. Bogusławskiego.

W czasie okupacji hitlerowskiej, Irena pomagała więźniom Pawiaka, Tadeusz natomiast był pracownikiem referatu literackiego Sekcji Polskiego Radia Delegatury Rządu na Kraj.

DOKOŃCZENIE NA STR. IV



Rozważania biblijne

X NIEDZIELA ZWYKŁA, ROK B, 9 CZERWCA 2024 R.

Rdz 3, 9-15 Obietnica odkupienia | 2 Kor 4, 13 – 5, 1 Nadzieja apostołskiego życia

Mk 3, 20-35 Szatan został pokonany

Dzisiejsza ewangelia pokazuje, jak różne są ludzkie reakcje na orędzie i czyny Jezusa. Z jednej strony idą za Nim coraz większe tłumy, przyciągane wieściami o wielkich znakach i cudach, o licznych uzdrowieniach dokonywanych przez Niego. Wielu chorych i dotkniętych różnymi ułomnościami przychodzi do Jezusa, by się Go dotknąć i doznać uzdrowienia. Ta grupa była zapewne najliczniejsza, bo wierzyła w uzdrawiającą moc Jezusa i doznawała jej działania. Ale tuż za nimi podążają inni. O dziwo, są tu bliscy i krewni Jezusa, którzy zbyt dobrze Go znają, by dopatrzeć się w Nim kogoś niezwykłego. Przeciwnie, obawiają się o Jego psychiczne

zdrowie i dlatego podejmują próby, by Jezusa powstrzymać od tego szaleństwa. Tak bowiem postrzegają fakt, że niezliczone tłumy nie odstępują Jezusa dniem i nocą. Można więc uważać Jezusa za człowieka pozbawionego zdrowych zmysłów, czyli swoistego wariata. Niestety, tak współczesny, racjonalny i oświecony świat traktuje nieraz Jezusowych uczniów, jako ludzi zacofanych, pozbawionych inteligencji, ciasnych i ciemnych. Nie jest uczeń nad Mistrza – to się sprawdza. Jezus w każdym czasie wzbudza kontrowersje i nie każdy dostrzega w Nim Syna Bożego, który przyszedł nas zbawić. Czasem jest to brak głębszej wiary, ale niekiedy również

zła wola, jak w przypadku faryzeuszy, zwłaszcza jeśli ludzie mają na sumieniu jakieś poważniejsze sprawy. Wówczas reakcją obronną jest zrzucanie „winy” na Jezusa, na Kościół – po to, by się usprawiedliwić, by uspokoić swoje sumienie. Tylko, że ta droga nie przyniesie takim ludziom ulgi, wewnętrznego pokoju, ale swoje cierpienie. Obyśmy znaleźli się w gronie tych, których Jezus nazywa swoją matką, braćmi, siostrami, przyjaciółmi. Stanie się tak, jeśli będziemy pełnić wolę naszego Ojca w niebie, jeśli będziemy otwarci na Ducha Świętego, który chce nas prowadzić Bożymi drogami.

o. Jakub Zawadzki SOCist.

● Porady Prawne ● Porady Prawne ● Porady Prawne ●

§ Czy w związku z dużym natężeniem pracy pracodawca może skłonić pracowników do pracy w godzinach nadliczbowych? Jakie są limity tygodniowe, miesięczne i roczne pracy w godzinach nadliczbowych? Kiedy jest dopuszczalna praca w godzinach nadliczbowych?

Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy. Takim szczególnymi potrzebami mogą być jak najbardziej dodatkowe nieplanowane zamówienia. Limity dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych dotyczą wyłącznie szczególnych potrzeb pracodawcy i są uregulowane w przepisach Kodeksu Pracy. Zasadą jest, że liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.

Typową sytuacją jest taka, gdy pracownik pracuje 40 godzin w tygodniu – przez 5 dni, co w konsekwencji daje 8-godzinny dzień pracy. Jednak w pewnych sytuacjach organizacja czasu pracy może się komplikować i pracownik musi pozostać dłużej w dyspozycji pracodawcy. Mowa tu o tak zwanych godzinach nadliczbowych.

Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także

praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. Ponadto praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w przypadku szczególnych potrzeb pracodawcy.

Można przyjąć, że nagły wzrost zamówień na rzecz pracodawcy wpisuje się w jego potrzeby, co może uzasadniać polecenie wykonania pracy nadliczbowej. W tym przypadku nie chodzi o skłonienie pracowników do pozostania w pracy dłużej, tylko o legalne wydanie polecenia wykonania pracy nadliczbowej tak, aby wspomniane zlecenia zostały zrealizowane.

Odnosząc się do kwestii limitów godzin nadliczbowych, kodeks pracy reguluje to w dwóch przepisach. Zasadą jest, że liczba godzin nadliczbowych z powodu szczególnych potrzeb nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym. Ponadto w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy

lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, jest dopuszczalne ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym. Ponadto przyjmuje się, że tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Warto pamiętać, że problematyka zlecenia pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych jest kontrolowana przez inspektorów PIP. Jeżeli pracodawca wykaże, że kierował się szczególnymi potrzebami w związku z napływem dodatkowych zleceń – inspektor nie będzie kwestionował legalności wydania polecenia wykonywania pracy nadliczbowej – za wyjątkiem sytuacji, w której przekroczone zostałyby limity takiej dodatkowej pracy.

Problematyka pracy w godzinach nadliczbowych jest kontrolowana przez inspektorów również w przypadkach, gdy doszło do wypadku przy pracy. Badana jest wówczas kwestia tego, czy do wypadku doszło podczas normalnego czasu pracy, czy w ramach pracy nadliczbowej – i tym samym, czy praca taka została powierzona w sposób legalny.

**Oprac.: Dział Pomocy Związkowej
Zarządu Regionu Świętokrzyskiego
NSZZ „Solidarność”**

DLACZEGO WARTO WSTĄPIĆ DO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO (ZORGANIZOWAĆ SIĘ W ZWIĄZEK ZAWODOWY) I PRZYŁĄCZYĆ SIĘ DO NSZZ SOLIDARNOŚĆ

ZWIĄZEK ZAWODOWY FUNKCJONUJE	BRAK ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
Możliwość realnego wpływu na ustalanie podwyżek i zasad premiowania	Wyłącznie wedle uznania pracodawcy
Współtworzenie regulaminów pracy i płacy	Pracodawca ze sztabem prawników tworzy je sam
Wpływ na podział środków z funduszu socjalnego	Pracodawca może zlikwidować świadczenia
Obrona przed niesprawiedliwym, nierównym traktowaniem	Niestety, ale... jesteś sam!!!
Konsultacja wypowiedzenia umowy	Pracodawca zwalnia kogo chce i kiedy chce – znów jesteś sam
Nasi prawnicy bronią nas przed niesłusznymi karami porządkowymi	Brak pomocy prawnej – ponownie jesteś sam
Spółeczna Inspekcja Pracy poprawia Twoje warunki pracy	Często niezapewnione minimalne warunki BHP
ZORGANIZOWANI MAJĄ LEPIEJ!	

Zielony Ład – podpisz wniosek o referendum ogólnokrajowe

„Czy jest Pani/Pan za zobowiązaniem Prezydenta RP, Parlamentu RP, Rządu RP do odrzucenia przez Polskę polityki klimatycznej UE w obecnym kształcie zawartej w europejskim Zielonym Ładzie?” – to pytanie, które NSZZ „Solidarność” chce postawić Polakom w referendum ogólnokrajowym.

Trwa akcja podpisywania list poparcia dla tej inicjatywy. Zbieranie podpisów prowadzone jest przez wszystkie struktury „Solidarności” w całym kraju. Również w Kielcach, we wtorek, 28 maja br., w godz. 10.00 – 13.00, na mostku nad Silnicą, Świętokrzyska „Solidarność” zbierała podpisy popierające inicjatywę referendalną dotyczącą Zielonego Ładu.

Podpis dotyczący referendum w sprawie Zielonego Ładu można złożyć każdego dnia (poniedziałek – piątek, w godz. 9.00 – 15.00) w siedzibie Świętokrzyskiej „Solidarności” (Kielce, ul. Planty 16A, IV piętro) oraz w zakładowych organizacjach NSZZ „Solidarność” a także we wszystkich biurach Delegatur ZR Świętokrzyskiego, których adresy są zamieszczone na stronie internetowej www.preczzzielonymladem.pl

Rozwiązania wdrażane w ramach Zielonego Ładu w przyszłości przełożą się m.in. na podwyżki opłat za prąd, ciepło, nowe podatki za energię i paliwo, zakaz ogrzewania paliwami kopalnymi, a także



ZATRZYMAJ ZIELONY ŁAD

PODPISZ, ZANIM ZRUJNUJĄ Ci ŻYCIE

Podpisz wniosek o referendum ogólnokrajowe
w sprawie Zielonego Ładu

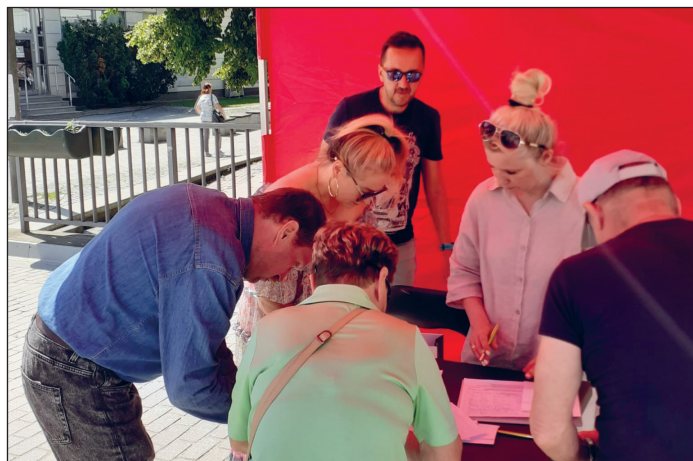
NSZZ
Solidarność

NSZZ
Solidarność

spowodują wzrost cen żywności i zagrożenie żywnościowe kraju.

Zapraszamy do poparcia inicjatywy przeprowadzenia ogólnokrajowego referendum w sprawie odrzucenia przez Polskę polityki klimatycznej UE w obecnym kształcie zawartej w europejskim Zielonym Ładzie.

W Kielcach, we wtorek, 28 maja br., na mostku nad Silnicą, Świętokrzyska „Solidarność” zbierała podpisy popierające inicjatywę referendalną dotyczącą Zielonego Ładu.



Dowodowa staranność pracownika



Pracownik dla własnego dobra, współpracowników i pracodawcy nie może skutecznie zwolnić się od co najmniej podstawowej znajomości prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy. Już w chwili zawarcia umowy o pracę ten obowiązek ma miejsce.

Zawarta na piśmie umowa o pracę, co najmniej w dwóch egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron, określa miejsce, rodzaj wykonywanej pracy, wysokość wynagrodzenia i czas jej trwania. W umowie mogą być zawarte także inne ustalenia. Dokument ten w celach dowodowych trzeba zachować. W ramach już trwającego stosunku pracy pracownik z należytą starannością winien zwracać uwagę na różnorakie dokumenty, które potwierdza własnoręcznym podpisem, potwierdzając tym samym zaznajomienie się z ich treścią. Ich nieznanie, mimo złożonego podpisu, powoduje niejednokrotnie poważne konsekwencje, z „dyscyplinarką” włącznie. Stąd warto zadbać, aby mieć je we własnym posiadaniu, w poczcie elektronicznej

lub na stronie internetowej. A sygnownych własnym podpisem dokumentów w ramach trwającego stosunku pracy jest bardzo wiele. Są to zarówno te związane ściśle ze sferą bezpieczeństwa i higieny pracy (tj. potwierdzenie zaznajomienia się z oceną ryzyka zawodowego przy wykonywanej pracy, udziału w szkoleniu bhp, znajomości instrukcji, procedur postępowania przy obsłudze maszyn, urządzeń, czy tych bezpośrednio odnoszących się do organizacji i dyscypliny pracy). Podpisem pracownik każdorazowo potwierdza będące w zakładowym obiegu prawnym obowiązujące źródła prawa, potwierdzając solidne zapoznanie się z ich treścią i skutkami nieprzestrzegania norm prawnych tam zawartych. W katalogu sygnownych przez pracownika dokumentów są

procedury dotyczące systemu i rozkładu czasu pracy, potwierdzenie obecności w pracy, pracy w nadgodzinach, porze nocnej, czy otrzymywanych dokumentów dotyczących podwyżek wynagrodzeń, zmiany angażu lub warunków pracy. Podpisy pracowników w procesie obowiązkowego „wysłuchania” przed udzieleniem przez pracodawcę kary porządkowej także wpisują się w ewentualną linię obrony w postępowaniu sądowym. Tu pracownik świadomy prawa do obrony winien zadbać o pisemne wyjaśnienia świadczące o jego niewinności, może po jedynym błędzie w długoletniej pracy zawodowej przed złożeniem podpisu. To ważne. Wszelkie formy zastraszania są tu niedopuszczalne.

Kazimierz Pasternak

WIELCY – NIEZNANI

DOKOŃCZENIE ZE STR. I

Po latach pracy w Kielcach, pracowali nadal w teatrze w Gorzowie Wielkopolskim, współpracując z wieloma innymi polskimi scenami.

Oboje w 1975r. podpisali list 59 a w roku 1980 apel intelektualistów popierających strajkujących robotników. Podczas I Krajowego Zjazdu Delegatów NSZZ „Solidarność” – Irena Byrska

będąca gościem Zjazdu podeszła do delegatów z naszego regionu, wskazała na znaczek „Solidarność” wpięty do jej czarnej sukni i powiedziała, że chce być pochowana z tym właśnie znaczkiem. Tadeusz Byrski zmarł 2 kwietnia 1987r., Irena – 28 stycznia 1997r.

Niestety w Kielcach, którym poświęcili swoje najlepsze lata nie ma nawet ulicy im poświęconej.

Waldemar Bartosz

Lokale do wynajęcia



w centrum Kielce przy ul. Planty

- biura
- lokale usługowe
- lokale handlowe

Szczegółowe informacje:

ZRS NSZZ „Solidarność”
Kielce, ul. Planty 16 A
tel. 41-34-477-03
tel. kom. 604-48-57-59

Redaktor naczelny: Andrzej Pawlik

Adres redakcji: 25-502 Kielce, ul. Planty 16A, tel./fax (41) 34-417-38; adres e-mail: kielce@solidarnosc.org.pl adres www: solidarnosc-swietokrzyska.pl
Artykułów niezamówionych redakcja nie zwraca oraz zastrzega sobie prawo do skrótów. Nakład: 325 egz. Numer zamknięto 29.05.2024r.