



Gazetka zakładowa
BUDEXPOL
spółka z o.o.



BUDOWLANIEC

Nr 3
25 luty
2009r.

Spółka z o.o. i co z tego wynika?

Tytułowe pytanie powstało jako uboczny skutek rozmów o organizacji pracy - nie wszyscy rozumieją o co tu chodzi, mimo, że o tym mówią...

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością jest prawną formą organizacyjną przedsiębiorstwa, gdzie ryzyko przedsiębiorcy zakładającego spółkę jest ograniczone do wysokości jego udziałów kapitałowych tworzących kapitał zakładowy. Z drugiej strony spółka jest osobą prawną niezależną od przedsiębiorcy, bo ten jest tylko posiadaczem udziałów w spółce. Cały majątek spółki należy do osoby prawnej jaką jest spółka, a nie do konkretnego udziałowca. Przedsiębiorca posiadający udziały w spółce to inaczej udziałowiec lub wspólnik w spółce z o.o.

Przedsiębiorca może brać udział w działalności biznesowej spółki jako jej pracownik, (obojętnie zarządu czy produkcji), ale nie musi. Kiedy spółką zarządza wynajęty menażer, właściciel udziałów w spółce może realizować zyski w formie dywidendy wypłacanej po zakończeniu roku obrachunkowego, stosownie do wysokości udziałów w spółce. Dywidendy może też nie być jeśli spółka przynosi straty.

Co z tego wynika? Ano to, że majątek produkcyjny spółki należy do spółki, a nie do konkretnego człowieka. Dlatego o ten majątek należy dbać, bo z niego realizuje się działalność gospodarczą spółki. Spółka z uzyskanych dochodów przeznacza pieniądze na płace, majątek produkcyjny jak narzędzia, maszyny, itp. Są to koszty. Jeśli z dochodów po opłaceniu kosztów coś zostanie tworzy to zysk spółki z o.o. Dopiero wtedy z wypracowanych zysków pieniądze mogą być po opodatkowaniu podzielone między udziałowców w formie dywidendy. A jak są straty, spółce grozi likwidacja. Nie będzie pracy, stracą udziałowcy.

W praktyce znaczy to, że jeśli ktoś, w jakiś sposób zuboża majątek spółki, to działa na jej szkodę i poniesie za to odpowiedzialność.

Praca, pracy nie równa...

Zarząd podał analizie przykłady z placów budowy. Wnioski są bardzo pouczające....



Budowa bloku przy Piastowskiej kierowana przez L. Kruszewskiego znacznie przyspieszyła po zmianie organizacji, niemniej rezerwy są jeszcze duże, czekamy na zmianę pogody. Do zaangażowanych pracowników należą murarz Stanisław Tomasiak i cieśla Janusz Pacholec.

Rzecz pierwsza - WYDAJNOŚĆ

Podwykonawcy Budexpolu pracujący na naszych budowach osiągają wydajność pracy większą nawet 3 - krotnie od naszych pracowników. Jak to się dzieje, że ekipy naszych podwykonawców mają lepiej zorganizowaną pracę? Dużo wyjaśnia przyjrzenie się organizacji pracy.

1. co się liczy? - CZAS ROZPOCZĘCIA PRACY

Jak wykazały inspekcje u nas, zamiast zaczynać pracę o 7.00 dopiero się o 7.00 przychodzi do pracy. Po przyjściu do pracy, zanim praca się rozpocznie zaczyna się przebieranie, gadanie, picie kawy. Obce ekipy przychodzą do pracy o określonej godzinie, nie spóźniają się z rozpoczęciem pracy. Można było zobaczyć w Studzieńcu jak nasi pracownicy zaczynali pracę po 8.00

mimo, że powinni pracować nominalnie od 7.00. Tynkarze obcych podwykonawców pracujący na tej samej budowie już od dawna pracowali. Prawdą jest też, że tynkarze pracowali na akord, a nie na godziny. 15zł od m2 wytynkowanej ściany. Nie wytynkował - to nie zarobił. A jak wytynkował szybko to i sporo zarobił. Ten prosty przykład pokazuje wyższość organizacji pracy opartej na pracy akordowej. Skąd u naszych pracowników widoczna jest pewna niechęć do pracy akordowej?

Jak wykazały obliczenia gdyby w Budexpolu pracownicy zaczęli pracę punktualnie jak należy, można by z tego tytułu wypracować dodatkowo ok. 350.000 zł w skali roku. To są pieniądze stracone, które można by przeznaczyć na lepsze płace dla pracowników produkcyjnych, bo oni je wypracowują. Tu się zaczyna logiczna zależność - żeby można je otrzymać, trzeba naj-

pierw te pieniądze wypracować.

2. co się liczy? -

PRZERWY W PRACY

Nie da się pracować długo, bo wydajność od razu spada. To wbrew fizjologii organizmu ludzkiego. Człowiek to nie maszyna i potrzebuje się zregenerować przez cykliczne przerwy w pracy przeznaczone na odpoczynek, załatwienie potrzeb fizjologicznych, posiłek.

Nasi podwykonawcy dobrze o tym wiedzą - pracowali 8-9 godzin i co 2-3 godziny mieli ustalone przerwy. Na przerwie wyciągali przyniesione z domu kanapki i termosy z gorącą kawą, herbatą i posilali się. Dobry przykład dla innych to podwykonawca z Poznania pracujący na wybrzeżu. Robili przerwy a w czasie pracy pot leciał im po plecach, ale po zakończeniu dniówki wcale nie byli tacy zmęczeni. Wszystko dzięki przerwom regeneracyjnym. W delegacji nawet w czasie wolnym pracownicy z tamtej ekipy dbali o to, żeby jeden z drugim nie pili napojów wysokowych mogących wpłynąć na sprawność organizmu.

A nasi pracownicy? Chcieliby pracować długo, najlepiej po 12 godzin, nie baczni, że żaden organizm tego nie wytrzyma na dłuższą metę. Jak jak jest czas na przerwę to niektórzy idą do najbliższego sklepu, kupują piwo i to jest ich posiłek. To nie jest właściwa droga do osiągnięcia dobrej wydajności i zdrowia organizmu. Sami sobie szkodzą.

3. co się liczy? -

WŁAŚCIWA ORGANIZACJA STANOWISKA PRACY

Podwykonawcom zależy, żeby jak najszybciej zrobić robotę i iść na następną. Podczas pracy ekipy mają wszystko dobrze zorganizowane. A więc narzędzia sprawne, ostre, dobrze porostawiane, aby były pod ręką natychmiast. Albo pasy narzędziowe na biodrach.

Narzędzia zapasowe na wypadek awarii. Kable poukładane jak należy. Kaski i odzież ochronna zawsze pod ręką. Materiały przygotowane i chronione przed zniszczeniem. Po robocie sprzątnięte, narzędzia oczyszczone i oddane do magazynu. Zamawiają jakieś dodatkowe narzędzia - na telefon im przywożą ze sklepu lub wypożyczalni.

A co u nas. Przyjeżdża pracownik na budowę, ale zapomniał narzędzia albo materiałów. Wraca się, traci czas i paliwo. Powinien sam za to zapłacić. Potrzeba przekuć ścianę do rury. Pracownik nie ma przyrzędu do szukania kabli, trzyma go nie wiadomo czemu w domu. Przekuwa ścianę, ale uszkadza kable i konieczny jest remont instalacji elektrycznej.

Rzecz druga - DOBRA JAKOŚĆ PRACY

Przychodzą na budowę nasi podwykonawcy. Roboty robią zgodnie z umową, owszem czasem się spóźnią, ale na swój koszt, no i jakość robót nie może tu ucierpieć. Oczywiście jest, że robota musi być dobrze zrobiona. Jak zrobią źle jakościowo, to robota nie będzie odebrana i zapłacona. Niechby któryś z ekipy źle robił, zaraz go przywróć do porządku albo po prostu zwolnij, aby nie partaczył roboty.

A u nas? Pracownicy na niektórych robotach nie mają poczucia odpowiedzialności. Nieraz od samego początku nie zwracają uwagi na jakość swojej pracy. Trzeba po nich poprawiać. To po co w ogóle robią? Przykłady: parapety montowane spadkiem do okna, rozszczepione drzewo przy mocowaniu boazerii zewnętrznej do elewacji stróżówki, bo nie chciało się wstępnie nawiercić otworów.... Trzeba o tym głośno mówić, że partacze nie mają racji bytu.

Rzecz trzecia - SAMODZIELNOŚĆ I ZAROBKI

Na jednej z budów były do wykonania roboty tynkarskie, prawie 10 tys m². Zebraliśmy oferty od firm podwykonawczych i rzemieślników, bo termin naglił. Były różne oferty 15zł, 17 zł za m², a nawet 21zł. Wszyscy przekonywali, że taniej się nie da, stracą, nie zarobią nawet 2 tys miesięczne na osobę. Zgłosiła się też ekipa z ogłoszenia po 12zł m². Podpisano umowę, przyjechały ekipy tynkarskie ze swoimi agregatami i organizacją. Okazało się, że jedna 3 osobowa ekipa tej firmy kładzie tygodniowo 1000m² tynku gipsowego. Policzymy zarobki. 1000m² tynku tygodniowo daje 4000m² miesięcznie. Wartość miesięczna tych robót to 12zł x 4000= 48000zł. Dzielone na 3 osoby z ekipy, czyli miesięcznie 48000/3=16000zł na osobę. Po potrąceniu różnych kosztów jakie poniosła ekipa można szacować, że każdy z jej członków jest w stanie zarobić ok. 11.000zł na czysto miesięcznie.

Co u nas?. W Budexpolu mamy zdolnych pracowników, którzy mogliby przyuczyć się i roboty tynkarskie wykonywać. Są 3 agregaty tynkarskie do wykonywania robót. Można stworzyć ekipy tynkarskie i pracować dalej jako pracownik najemny w ekipie Budexpolu, można wydzierżawić agregat i pracować na własny rachunek, zakładając działalność gospodarczą. Można wtedy zarobić i mieć robotę. Trzeba tylko chcieć i nie bać się ryzyka.

W poprzednim nr „Budowlanica” zamieściliśmy informację pt. ”Potrzeba fachowców” o możliwości wydzierżawienia tych agregatów. Nikt się nie zgłosił z naszego zakładu. Czy to odznacza, że nie ma chętnych do dobrze płatnej pracy?.

Pracownik miesiąca

Na podstawie opinii przełożonych pracownikiem miesiąca stycznia został pan **Janusz Pacholec** cieśla aktualnie pracujący na budowie bloku przy Piastowskiej w Sierpcu.

Oprócz pracy, Zarząd spółki docenił potencjał organizacyjny będący częścią osobowości wyróżnionego pracownika. Gratulujemy.



BUDEXPOL
spółka z o.o.

Odda do dzierżawy:

- 2 zestawy do tynkowania mechanicznego,
- 1 zestaw maszynowy do podawania betonu do posadzek.

Zakontraktuje firmy partnerskie na roboty długoterminowe:

- firmy tynkarskie
 - firmy posadzkarskie
 - firmy sprzętające
 - firmy wykończeniowe
- 602 172 580, 603 063 543

Wieczorowa Szkoła Budowlana

im. Feliksa i Andrzeja Sierpskich

ogłasza rekrutację na kursy doskonalenia zawodowego w zawodach:

- *betoniarz, zbrojarz*
 - *murarz, tynkarz*
 - *cieśla*
 - *glazurnik, posadzkarz*
- szkolenie doskonalające z innych zawodów budowlanych**

Zapisy u majstrów na budowach prowadzonych przez „Budexpol” lub w sekretariacie biura firmy Plac Chopina 26.
tel. 275 29 83
Początek zajęć w marcu.

Wieczorowa Szkoła Budowlana
im. Feliksa i Andrzeja Sierpskich
zaprasza na inauguracyjny kurs pt:

„Warunki techniczne wykonania robót elektrycznych w budynkach mieszkalnych”

Uczestnictwo bez opłat. Rozpoczęcie kursu 25 lutego g.15.30
salka konferencyjna
Budexpol, Plac Chopina 26.

Miło będzie nam widzieć na kursie wszystkich elektryków oraz zainteresowanych tematem

BUDEXPOL
spółka z o.o.

zatrudni absolwentów szkół budowlanych w zawodach:

murarz, tynkarz, posadzkarz, betoniarz, zbrojarz, cieśla.

Wymagania: znajomość zawodu. W ramach postępowania kwalifikacyjnego: interview i test kwalifi-

kacyjny. Aplikacje składać na e-mail: biuro@budexpol.com.pl lub osobiście w sekretariacie firmy Sierpc, Plac Chopina 26.

BHP Ręczne prace transportowe

- podstawowe informacje



Podczas wykonywania ręcznych prac transportowych należy stosować się do kilku głównych zasad:

- * stosować sprzęt pomocniczy w celu zmniejszenia obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego, a w szczególności kręgosłupa

- * unikać dużych skrętów i niepotrzebnego pochylania tułowia
- * dążyć do tego, aby pozycja ciała była możliwie najbardziej zbliżona do naturalnej

- * najkorzystniejszą wysokością, z której podnoszone są przedmioty, jest wysokość blatu stołu, wysokość ta powinna być dopasowana indywidualnie

- * pole podstawy układu człowiek - przedmiot powinno być jak największe, ale nie powinno zwiększać obciążenia kończyn dolnych

- * stosować odpowiednie sposoby podczas podnoszenia przedmiotów nietypowych, o dużych rozmiarach czy dużej masie

- * przedmioty przenoszone powinny mieć uchwyty

- * przedmioty o dużych rozmiarach i dużej masie powinny być przenoszone zespołowo z zachowaniem

waniem wszystkich ww. środków bezpieczeństwa i zaleceń dotyczących sposobów podnoszenia i przenoszenia przedmiotów

- * W razie konieczności podnoszenia przedmiotu trzymanego w odległości większej niż 30 cm od tułowia, należy zmniejszyć o połowę dopuszczalną masę przedmiotu przypadającą na jednego pracownika lub zapewnić wykonywanie tych czynności przez co najmniej dwóch pracowników

- * Niedopuszczalne jest ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 30 kg na wysokość powyżej 4 m lub na odległość przekraczającą 25 m

- * Podczas oburęcznego przemieszczania przedmiotów siła użyta przez pracownika niezbędna do zapoczątkowania ruchu przedmiotu nie może przekraczać wartości:

- 1) 300N - przy pchaniu,
- 2) 250N - przy ciągnięciu

- * Ręczne przetaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych (np. beczek, rur o dużych średnicach) jest dopuszczalne pod warunkiem spełnienia następujących wymagań:

- 1) masa przedmiotów przetaczanych po terenie poziomym nie może przekraczać 300 kg na jednego pracownika

- 2) masa przedmiotów włączanych na pochylnie przez jednego pracownika nie może przekraczać 50 kg

- * Przenoszenie przedmiotów, których długość przekracza 4 m i masa 30 kg, powinno odbywać



się zespołowo, pod warunkiem aby na jednego pracownika przypadająca masa nie przekraczająca:

- 25 kg – przy pracy stałej
- 42 kg – przy pracy dorywczej

- * Niedopuszczalne jest zespołowe przemieszczanie przedmiotów o masie przekraczającej 500 kg.

Anegdota

SPOD KIELNI

Ciężka praca

Kierownik dużej firmy przeprowadza rozmowę kwalifikacyjną z kandydatką na stanowisko w dziale marketingu. Przeglądając aplikację kandydatki, zauważa, że nie posiada ona żadnych wymaganych kwalifikacji.

- No cóż - stwierdza ironicznie - jak na osobę bez przygotowania i doświadczenia, oczekuje Pani bardzo wysokich zarobków.

- Rzeczywiście, - odpowiada bez zażenowania kandydatka - moje oczekiwania finansowe są dość wysokie, ale musi Pan zrozumieć, że praca jest znacznie cięższa, gdy się nie ma pojęcia na czym ona polega!

Niedospany

Pracownik często spóźniał się do pracy, bo zasypiał. Kierownik zagroził chłopu zwolnieniem i biedak kupił sobie kilka budzików. Któregoś dnia budzi się rano 8:15 (do pracy na 8). Budziki nawet nie gdaknęły. Przerażony leci do sąsiada - dentysty i mówi:
- Rwij pan 4 zęby z przodu i pomóż pan mi twarz krwią, powiem, że miałem wypadek.

Po zabiegu, pyta dentysty ile się należy, ten mówi 400 zł. Gość zdziwiony mówi, że normalnie jest 40 zł. od sztuki, dentysta na to:
- Tak ale dzisiaj jest niedziela..

Na budowie

W Zabrze na budowie majster krzyczy do pracownika "gorola"
- Te synek skocz no po halba
- Ale panie majster co to jest halba?
- Te masz recht, weź dwie.

Dopuszczalne masy podnoszonych i przenoszonych ładunków dla różnych kategorii pracowników:

Rodzaj pracy	MŁODOCIANI	KOBIETY
	Wiek 16-18 lat	Wiek od 18 lat
Praca stała	8 kg	12 kg
Praca dorywcza	14 kg	20 kg
	MŁODOCIANI	MEŃCZYŹNI
	Wiek 16-18 lat	Wiek od 18 lat
Praca stała	12 kg	30 kg
Praca dorywcza	20 kg	50 kg