

## **Z prac Zespołu roboczego w dniu 28.10.2014 roku**

Porządek obrad:

1. Wykupienie W12, Załącznik Nr 2,
2. Dopłaty do chorobowego, Załącznik Nr 6,
3. Zmiany w regulaminie premiowania,
4. Sprawy różne.

**Ad 1.** Pracodawca w tym punkcie spotkania „położył na stół” do negocjacji nową treść Załącznika Nr.2 do ZUZP dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. oraz stosowne Porozumienie (też do negocjacji) dotyczące wykupienia W 12, czyli dawnej „S” oraz zmian w zakresie rozliczania czasu pracy dla 4BOP. W propozycji Porozumienia można wyczytać, że „wykup (W12) dokonany zostanie poprzez wzrost płacy zasadniczej pracownika, który zgodnie z umową jest zatrudniony w systemie zmianowym, o wielkość procentową zapewniającą utrzymanie dotychczasowego poziomu łącznego wynagrodzenia z tytułu pracy w systemie zmianowym, zgodnie z treścią Komunikatu z dnia 14 lutego 2014 roku ze spotkania z Dyrektorem Generalnym. Czasu pracy w 4BOP będzie rozliczany według poniższych założeń:

- a) w każdym miesiącu wypłata wynagrodzenia czas przepracowany w danym miesiącu,
- b) po zakończeniu cyklu organizacyjnego (kwartał wg. ZUZP) dopłata 100% dodatku do każdej godziny pracy przepracowanej przez pracownika powyżej obowiązującego go wymiaru czasu pracy w okresie rozliczeniowym.

W propozycji porozumienia można wyczytać również, że wszystkie zaległe W12 a przysługujące Pracownikom na mocy ZUZP zostaną przekształcone w urlop wypoczynkowy.

W propozycji Porozumienia znalazł się, **już tradycyjnie**, zapis iż wzrost wynagrodzenia wynikający z wykupu W12 nie stanowi podstawy do dokonania ewentualnej waloryzacji kwotowego dodatku zmianowego (obecnie 4,73 zł za każdą godzinę pracy w 4BOP). Zapis jest nie do przyjęcia, gdyż nie wynika on z obowiązujących na dzień dzisiejszy zapisów ZUZP i jest kolejnym przykładem na to, że najlepiej jest zaoszczędzić na pracownikach 4BOP. Będąc już przy temacie kwotowego dodatku zmianowego strona związkowa kolejny już raz zwróciła uwagę na brak dopłat tego dodatku dla pracowników pracujących w godzinach nadliczbowych a posiadających angaż pracownika zmianowego. Wygląda to dość groteskowo. Według interpretacji Pracodawcy wychodzi na to, że Pracownik 4BOP posiada dwa angaże!!! Do pracy w niektórych nadgodzinach ma angaż w systemie podstawowym (jednozmianowym)!!! ZZ HUTNIK i Państwowa Inspekcja Pracy w Katowicach stoją na stanowisku, że Pracownikowi posiadającemu angaż 4BOP do każdej godziny pracy w godzinach nadliczbowych dodatek należy się.

**Ad 2)** Również w tym punkcie spotkania Pracodawca „położył na stół” propozycję Załącznika Nr 6 w nowej treści.

Z treści propozycji wynika jednoznacznie, że zmiany mają na celu pozbawienie wszystkich pracowników dopłat do wynagrodzenia za czas choroby. Jeżeli chodzi o dopłaty do zasiłku za czas choroby to jedynie pracownikom którzy ukończyli 50 lat życia i posiadają staż zakładowy powyżej 20 lat Pracodawca może jakieś drobne dopłacić ale tylko w przypadku długotrwałej i ciągłej choroby. Co

stanie się z paroma milionami złotych oszczędności z tego tytułu tego już Pracodawca nie przedstawił.

**Ad 3)** W związku z dużą dowolnością w interpretacji obowiązujących na dzień dzisiejszy „Zasad uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.” strona związkowa Zespołu Roboczego od lutego 2011 roku wносиła o jednoznaczne i czytelne uregulowanie zasad premiowania. Wydaje się, że strona Pracodawcy jest skłonna do negocjacji stosownych zmian ale w połączeniu (w pakiecie) z wykupem W12 i zmianami w załączniku dotyczącym dopłat do wynagrodzenia za czas choroby i dopłat do zasiłku za czas choroby. Według ZZ HUTNIK w pierwszej kolejności należy uregulować część III Regulaminu a dotyczącą Podziału funduszu premiowego. ZZ HUTNIK wspólnie z MZZP AMP w Dąbrowie Górniczej i NSZZP AMP S.A. w Krakowie złożył do Dyrektora Personalnej projekt nowego Regulaminu premiowania który miejmy nadzieję wyeliminuje „dowolność” w interpretacji jego zapisów. Poniżej najistotniejsze proponowane zmiany.

Dyrektor Zakładu/ Biura w Centrali, dokonuje podziału przyznanego mu Funduszu Premiowego dla podległych komórek organizacyjnych w Zakładach/Biurach Centrali na podstawie udziału płac zasadniczych.

Dalszy podziału Funduszu Premiowego na podległe brygady, zespoły itp. dokonuje na piśmie kierownik komórki organizacyjnej z uwzględnieniem zasady braku możliwości przemieszczania Funduszu Premiowego pomiędzy brygadami/zespołami pracującymi w różnych systemach czasu pracy (zmianowy, ranny).

Decyzję o wysokości indywidualnego Funduszu Premiowego dla pracownika podejmuje jednoosobowo, w sposób uznaniowy, bezpośredni przełożony, niezwłocznie informując pracownika o podjętej decyzji ( tj. w momencie zaistnienia zdarzenia), przy czym w przypadku obniżenia indywidualnej Premii o więcej niż 25% kwoty bazowej bezpośredni przełożony zobowiązany jest do przedstawienia pracownikowi pisemnego uzasadnienia swojej decyzji.

**Ad 4)** W sprawach różnych strona związkowa wniosła o pilne uregulowanie składki na FEP dla grupy Pracowników przyjętych do firmy w ubiegłym roku. Z informacji przekazanych przez zainteresowanych Pracowników można wnioskować, że sprawa składki na FEP nie została załatwiona do końca po ich myśli. Pracodawca zobowiązał się, że na następnym posiedzeniu Zespołu Roboczego przedstawi szczegółowo stan sprawy. Następne posiedzenie Zespołu Roboczego zaplanowano na dzień 6 listopada 2014 roku.

