

Wynagrodzenie za pracę w systemie czterobrygadowym

W skrzynkach HR, do których pracownicy wrzucają pytania skierowane do dyrektora personalnego, pojawiły się między innymi takie, które dotyczą zasad naliczania wynagrodzenia w systemie czterobrygadowym. W tym wydaniu „Jedynki” wyjaśniamy zainteresowanym, co przysługuje pracownikowi zatrudnionemu w czterobrygadowej organizacji pracy.

Marta Celejewska
marta.celejewska@arcelormittal.com

Pracownicy zatrudnieni w czterobrygadowej organizacji pracy, pracują zgodnie z „hutniczymi” harmonogramami pracy brygady, które są ustalane dla każdej z czterech brygad przez pracodawcę na okres roku. Pracownikowi zatrudnionemu w czterobrygadowej organizacji czasu pracy przysługuje:

UKŁAD PRACY WYGLĄDA NASTĘPUJĄCO:

4 dni praca w godzinach: 6 – 14, **DZIEŃ WOLNY**

4 dni praca w godzinach: 14 – 22, **DZIEŃ WOLNY**

4 dni praca w godzinach: 22 – 6, **DWA DNI WOLNE**



• zryczałtowany dodatek zmianowy wynoszący 4,73 za każdą godzinę przepracowaną

DODATEK ZMIANOWY

2012 – 4,47/zł
2013 – 4,73/zł

Wieloryzacja



DODATKOWY DZIEŃ WOLNY „S”



w tym systemie pracy; na przykład pracownik przepracował w miesiącu 176 godzin, więc $176 \times 4,73 = 832,48$. Dodatek ten jest waloryzowany raz w roku na początku roku kalendarzowego. 4,73 jest wartością obowiązującą w 2013 roku, w 2012 roku wynosiła ona 4,47 za godzinę pracy w systemie czterobrygadowym;

- za każdy miesiąc zatrudnienia w systemie czterobrygadowym pracownikowi przysługuje dodatkowy dzień wolny, tzw. „S” (lub W12) z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za ten dzień według zasad jak za urlop wypoczynkowy. Dodatkowy dzień wolny nie przysługuje pracownikowi, który nie przepracował w danym miesiącu ani jednego dnia z powodu nieobecności spowodowanej chorobą, urlopem macierzyńskim lub koniecznością sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny. Pracownik zachowuje prawo do dodatkowego dnia wolnego, nawet w przypadku, gdy zostaje oddelegowany do systemu jednozmianowego.

100% DODATKU ZA PRACĘ W ŚWIĘTA



Na wniosek pracownika dodatkowe dni wolne „S” mogą być udzielane łącznie, proporcjonalnie do liczby przepracowanych miesięcy, a także łącznie z urlopem wypoczynkowym.

W przypadku pracy w dni świąteczne Bożego Narodzenia (25 i 26 grudnia) i dwa dni Wielkiej Nocy, pracownik oprócz dodatku zmianowego ma prawo do 100-procentowego dodatku za pracę w święta (stawka godzinowa wynikająca z osobistego zaszeregowania x godziny pracy w święta).

Ze względu na zmianowy charakter pracy, pracownicy „czterobrygadowki” pracują w miesiącu więcej godzin niż przewiduje to zakładowa norma pracy (praca w systemie jednozmianowym – 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku, 40 godzin tygodniowo).

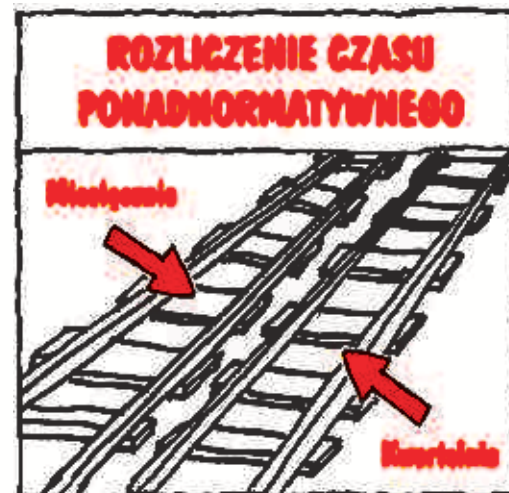
Rozliczenie czasu ponadnormatywnego

- **Rozliczenie miesięczne**
 - czas pracy brygady w danym miesiącu (zgodnie z harmonogramem brygady pomniejszonym o ewentualne DWR i UDW) porównywany jest do średniorocznego czasu pracy (w tym roku 168 godzin);
 - różnica to czas przepracowany ponad normę; godziny te są płacone jak nadgodziny, tzn. liczba godzin x stawka godzinowa;
 - w przypadku nieobecności pomniejszających płacę zasadniczą, pomniejszeniu ulega również stawka godzinowa (nie pomniejsza się liczby godzin tylko stawkę godzinową);
 - od powyższej kwoty naliczana jest

ROZLICZENIE CZASU PONADNORMATYWNEGO

Miesiące

Kwartale



również Karta Hutnika według procentu przysługującego pracownikowi.

• Rozliczenie kwartalne

- czas pracy pracownika w danym kwartale (zgodnie z harmonogramem brygady pomniejszonym o ewentualne DWR, UDW, UD, NN, NUN, urlopy bezpłatne i odbiór wolnego za nadgodziny) porównywany jest do faktycznego czasu pracy systemu jednozmianowego;
 - różnica godzin x stawka godzinowa z bieżącego miesiąca = wypłata za rozliczenie cyklu ponadnormatywnego;
 - w przypadku chorobowego: harmonogram brygady minus nominał zakładu = baza; jeżeli pracownik przepracował mniej niż 2 x baza, ale więcej niż 1 x baza, cykl jest rozliczany indywidualnie; jeżeli pracownik przepracował mniej niż 1 x baza, cykl nie jest wypłacany.
- Uwaga: W przypadku pracowników oddelegowanych z systemu czterobrygadowego na system jednozmianowy, pracownik zachowuje prawo do wypłaty czasu ponadnormatywnego zarówno jednomiesięcznego, jak i kwartalnego. Do rozliczeń przyjmowany jest harmonogram brygady, z której pracownik został oddelegowany.

Baza podstawą rozliczenia cyklu

W przypadku, gdy pracownik wykorzysta na przykład 6 S (48 godzin) – nie dokonuje się żadnego potrącenia (choć pracownik nie wypracował w ten sposób nawet miesięcznej zakładowej normy czasu pracy), nie ma jedynie dopłat z tytułu cyklu ponadnormatywnego. Różnica pomiędzy czasem pracy brygady, a czasem pracy zakładu (system jednozmianowy) w okresie kwartału jest nazywana bazą. Jeżeli pracownik w trakcie danego kwartału przebywa na zwolnieniu lekarskim, ale przepracuje taką liczbę godzin, która jest większa od podwojonej

bazy (np. baza wynosi 48 godzin – wystarczy, że przepracowane są 104 godziny), wówczas rozliczenie cyklu odbywa się normalnie, czyli tak jakby cały kwartał był przez pracownika normalnie przepracowany. Jeżeli liczba godzin przepracowanych przez pracownika mieści się pomiędzy pojedynczą a podwójną bazą, wówczas porównywany jest tylko rzeczywisty okres pracy pracownika do tego samego okresu systemu jednozmianowego. Na tej podstawie bada się, czy faktycznie w tym właśnie okresie doszło do przepracowania większej liczby godzin przez pracownika „czterobrygadowki” w stosunku do harmonogramu zakładu. Wówczas ma miejsce ewentualna wypłata, oczywiście po odjęciu godzin wykorzystanych S.

Jeżeli pracownik przepracował w kwartale mniej godzin niż pojedyncza baza – cykl nie jest wypłacany (nie porównuje się żadnych okresów, nie przeprowadza żadnych analiz). Norma czasu pracy pracownika ulega pomniejszeniu również w przypadku urlopów bezpłatnych, nieobecności usprawiedliwionych niepłatnych czy nieobecności nieusprawiedliwionych NN, bez względu na liczbę tych godzin.

Wypłata dodatku z tytułu rozliczenia cyklu ponadnormatywnego następuje w ostatnim miesiącu kwartału według stawki godzinowej z tego właśnie miesiąca. Od tego składnika nie jest już naliczana Karta Hutnika.

Rozliczenie czasu ponadnormatywnego zarówno miesięczne, jak i kwartalne, będące podstawą naliczenia składek ZUS, jest wliczane do podstawy zasiłków chorobowych, podstaw naliczenia odpraw. Nie stanowi podstawy naliczenia stawek urlopowych, ponieważ nie jest pomniejszane za czas przebywania na urlopie.

W przypadku, gdy pracownik zatrudniony w czterobrygadowej organizacji czasu pracy zostaje oddelegowany do pracy w systemie jednozmianowym – zachowuje prawo do wszystkich dodatków wynikających z faktu posiadania angażu w systemie czterobrygadowym, zgodnie z zasadą, że oddelegowanie nie może powodować obniżenia wynagrodzenia.

W sytuacji odwrotnej, gdy pracownik jest oddelegowany z systemu jednozmianowego do czterobrygadowego, wówczas zyskuje prawo do dodatku zmianowego i dodatków z tytułu czasu ponadnormatywnego, jeżeli w czasie oddelegowania doszło do przepracowania czasu ponad normę zakładową

DWR - tzw. wolna służba, dzień dodatkowo wolny w celu zrównania czasu pracy

UDW - dzień dodatkowo wolny dla 4 BOP w celu zrównania czasu pracy

UD - tzw. „S” dzień dodatkowo wolny dla 4BOP

NN - nieobecność nieusprawiedliwiona

NUN - nieobecność usprawiedliwiona niepłatna