



Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 20/1384

25 maja 2016 r.

Kraków

Porozumienie o podwyżkach płac przyjęte

Na posiedzeniu w dniu 23 maja br. Zakładowa Organizacja Koordynacyjna NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland SA przyjęła wynegocjowane w dniu 19 maja na Zespole Centralnym porozumienie odnośnie podwyżek płac w roku 2016. Związkowcy w trakcie gorącej dyskusji podkreślali, że treść porozumienia rozmija się z początkowymi oczekiwaniami zarówno związków, jak i załogi. W trakcie dyskusji zwyciężył jednak pogląd, że negocjacje trwają zbyt długo i pracownicy AMP SA są już zmęczeni oczekiwaniem na ich efekty. Poza tym zbliżają się wakacje i załozde potrzebne są pieniądze na zorganizowanie wypoczynku. W tej sytuacji związkowcy przyjęli w głosowaniu porozumienie zaproponowane w trakcie posiedzenia Zespołu Centralnego oraz pakiet medyczny.

Oto pełna treść porozumienia płacowego:

1. Strony uzgadniają dokonanie w roku 2016 następujących zmian płacowych:

1) z dniem 1.05.2016 r. dokonuje się wzrostu płac zasadniczych pracowników Spółki objętych ZUZP o 100 PLN/każdego pracownika;

2) uwzględniając termin wprowadzenia zmiany płacowej, o której mowa w ppkt.1, Strony uznają za zasadne uruchomienie wraz z wynagrodzeniem za maj 2016 r. jednorazowej „nagrody uzupełniającej” w wysokości czterokrotności miesięcznej kwoty podwyżki brutto otrzymanej z dniem 1.05.2016 r. przez każdego pracownika Spółki objętego ZUZP, który w dniu 1.06.2016 r. będzie pozostawał w zatrudnieniu, przy czym przez przepracowanie lub pozostawanie w zatrudnieniu należy rozumieć pozostawanie w stosunku pracy, za który przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

W/w nagroda wyrównawcza nie będzie uwzględniana w:

1) w podstawie obliczania wynagrodzenia chorobowego i zasiłków,

2) w podstawie średniej urlopowej i podstawie ekwiwalentu za urlop.

2. Strony ustalają, iż w roku 2016 w Spółce mogą zostać uruchomione środki finansowe z przeznaczeniem ich na indywidualny wzrost płac zasadniczych, w ramach harmonizacji zasad wynagradzania pracowników Spółki, przy czym łączna kwota środków przeznaczonych na indywidualne zmiany płacowe nie może przekroczyć 20% środków finansowych, o których mowa w ust.1. pkt.1.

Decyzje o indywidualnych zmianach płacowych podejmują odpowiednio:

1) Dyrektor Generalny Spółki - w części obejmującej 50% środków, o których mowa powyżej,

2) Dyrektorzy Zakładów/Biur Spółki - w ramach pozostałej części środków wydzielonych na indywidualne zmiany płacowe, podzielonych proporcjonalnie do ilości Pracowników zatrudnionych w podległych im obszarach, przy przyjęciu zasady, że indywidualna zmiana płacy zasadniczej pracownika nie może być wyższa niż 15%.

3) Po zakończeniu każdego roku Pracodawca będzie przekazywał Stronie Związkowej informacje obejmujące następujące dane:

a) łączna ilość środków finansowych przeznaczonych na indywidualne zmiany płacowe w danym roku,

b) ilość dokonanych indywidualnych przeszeręgowań w poszczególnych Zakładach/Biurach Spółki.

3. Strony uzgadniają, iż zasady ustalone w ust.2, zostaną uwzględnione w Porozumieniach Płacowych na lata 2017-2018.

W przypadku pozytywnej oceny ustalonej formuły dokonywania indywidualnych zmian płacowych, Strony uwzględnią ww. tryb postępowania w ramach negocjacji płacowych lat kolejnych, jak również dokonają systemowego uregulowania ww. kwestii.

4. Strony ustalają, iż stosownie do Komunikatu ze spotkania z Dyrektorem Generalnym z 14.02.2014r., zasady rozliczania czasu pracy pracowników zmianowych oraz planowania uzupełniających dni wolnych od pracy, stosowane do końca 2015r., będą kontynuowane nie krócej jak do 31.12.2018r. Strony uzgadniają jednocześnie, iż w ramach prac Zespołu Roboczego przeanalizują możliwość wdrożenia systemowych rozwiązań w tym zakresie.

5. Strony zgodnie uznają, że w roku 2016 uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie roczna nagroda za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w roku 2015.

Wysokość nagrody, o której mowa powyżej, wynosi 1 000 PLN zł/pracownika i zostanie wypłacona wg następujących zasad:

a) wraz z wynagrodzeniem za czerwiec 2016, uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie nagroda zaliczkowa w jednakowej wysokości dla wszystkich uprawnionych pracowników, tj. 500 zł/pracownika;

b) wraz z wynagrodzeniem za sierpień 2016, uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie nagroda uzupełniająca w jednakowej wysokości dla wszystkich uprawnionych pracowników, tj. 500 zł/pracownika;

Strony ustalają jednocześnie, iż:

c) z uwzględnieniem ppkt.d) i ppkt.e), uprawnionymi do nagród, będą pracownicy Spółki objęci ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., którzy przepracowali cały 2015 rok oraz w dniu 1.07.2016r. - w przypadku nagrody, o której mowa w ppkt.a) oraz w dniu 1.09.2016r.- w przypadku nagrody, o której mowa w ppkt.b) - będą pozostawali w zatrudnieniu,

d) z uwzględnieniem zasady, o której mowa w ppkt.e), w przypadku pracowników Spółki, którzy objęci są ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i nie przepracowali pełnych 12 miesięcy roku 2015, a przed zatrudnieniem w roku 2015 świadczyli pracę na rzecz AMP S.A. w następujących podmiotach gospodarczych: AMP S.A. Oddział w Zdzeszowicach, ZEN Sp. z o.o., SANPRO Sp. z o.o. / Synergy Platform Sp. z o.o., ABC Sp. z o.o. roczna nagroda za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w roku 2015 przysługuje w pełnej wysokości, z przyjęciem zasady, że nagroda otrzymana w ww. podmiotach gospodarczych pomniejsza nagrodę w AMP S.A.;

dokończenie na kolejnej stronie

dokończenie Porozumienie o podwyżkach płac przyjęte

e) w przypadku pracowników Spółki, którzy objęci są ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i nie przepracowali pełnych 12 miesięcy roku 2015 z powodu: urlopu bezpłatnego, urlopu wychowawczego i nieobecności nieusprawiedliwionej, wysokość nagród zostaje pomniejszona o 1/12 za każdy nie przepracowany z ww. powodów pełny miesiąc roku 2015;

f) z uwzględnieniem ppkt.g) Pracodawca gwarantuje, że ustalenia Stron dotyczące wypłaty rocznej nagrody za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w roku 2015 będą miały odpowiednie zastosowanie do pracowników podlegających procesowi restrukturyzacji organizacyjnej (wydzielenia), zaistniałych od 1.01.2015 r. do 31.12.2015 r., z tym, że nagroda dla tych pracowników zostanie wypłacona proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w Spółce w roku 2015;

g) nagroda, o której mowa w ppkt.f) powyżej, ulega odpowiedniemu zmniejszeniu lub nie jest wypłacana, w przypadku gdy w nowym podmiocie gospodarczym uprawniony pracownik otrzyma analogiczną nagrodę w wysokości odpowiednio: mniejszej lub wyższej od uprawnienia wynikającego z pkt 4).

6. Dodatkowo Strony ustalają, iż w przypadku osiągnięcia wyniku EBIDTA, zakładanego w biznesplanie Spółki za okres 10 miesięcy 2016, wraz z wynagrodzeniem za listopad 2016r. pracownikom Spółki objętym ZUZP dla pracowników AMP S.A., którzy w dniu 01.12.2016 r. będą pozostawali w zatrudnieniu, zostanie wypłacona jednorazowa nagroda dodatkowa w wysokości uzależnionej od stopnia wykonania wyniku finansowego, tj.:

1) w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku EBIDTA - kwota 300 PLN/każdego pracownika,

2) w przypadku nie osiągnięcia zakładanego wyniku EBIDTA (przekroczenie ujemne) - nagroda nie zostaje uruchomiona,

3) w przypadku osiągnięcia lepszego niż zakładany wynik EBIDTA (przekroczenie dodatnie) - następuje zwiększenie kwoty nagrody (300 PLN) o procentową wielkość przekroczenia dodatniego, nie więcej jednak niż o 20%.

7. W przypadku nagród, o których mowa w ust.5 i ust.6.:

1) przez przepracowanie lub pozostawanie w zatrudnieniu należy rozumieć pozostawanie w stosunku pracy, za który przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego,

2) dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysokość nagrody ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

8. Strony Porozumienia zobowiązują się do niezwłocznego zawarcia, celem przesłania do rejestracji w Państwowej Inspekcji Pracy, Protokołu dodatkowego do ZUZP dotyczącego zmiany treści paragrafu 2 ppkt.2, poprzez zwiększenie - z obecnych 100 do 150 ilości pracowników nie objętych Układem Zakładowym.

Strony w roku 2017 przeanalizują jednocześnie kwestię ilości pracowników nie objętych ZUZP.

Strony uzgadniają jednocześnie, iż:

1) każdorazowe przejście Pracownika do osób nie objętych Układem, odbywać się będzie wyłącznie w trybie Porozumienia Stron, przy zapewnieniu zasady nie obniżania łącznego wynagrodzenia brutto Pracownika,

2) nie wyrażenie przez Pracownika zgody na przejście do osób nie objętych Układem nie może stanowić podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę.

Interpretacji zapisów niniejszego porozumienia dokonają Strony w formie pisemnego uzgodnienia w ramach Zespołu Roboczego ds. ZUZP.

Opieka medyczna dla hutników

Na posiedzeniu Zespołu Centralnego w dniu 19 maja strona pracodawcy i związki zawodowe, oprócz porozumienia o podwyżkach płac, parafowały również porozumienie w zakresie uruchomienia programu ubezpieczeniowego pod nazwą „Opieka Medyczna”.

Poniżej treść parafowanego porozumienia:

1. Strony postanawiają wdrożyć w Spółce z dniem 1.01.2017r., w ramach funkcjonującego w Spółce Grupowego Ubezpieczenia typ „P”, Program Ubezpieczeniowy Opieka Medyczna w wersji STANDARD, finansowany przez Pracodawcę.

Powyższe oznacza, iż pierwsza składka na ww. ubezpieczenie zostanie przekazana przez Pracodawcę wraz z wynagrodzeniem za styczeń 2017r.

2. Strony uzgadniają jednocześnie, iż uwzględnią decyzję, o której mowa w ust.1, w ramach ustalania wysokości środków na wynagrodzenia na rok 2017.

3. Szczegółowe zasady tworzenia i finansowania ww. Programu Ubezpieczeniowego Opieka Medyczna Strony zobowiązują się ustalić w ramach prac Zespołu Roboczego ds. ZUZP.

W trakcie prac nad Programem przeanalizowana zostanie także możliwość wprowadzenia do postanowień ZUZP zapisu o finansowaniu/współfinansowaniu przez Pracodawcę Programu Ubezpieczeniowego Opieka Medyczna, co pozwoli na wyłączenie z podstawy naliczania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe środków służących finansowaniu w/w Programu.

4. Strony wyrażają wolę, aby dotychczasowe środki, służące finansowaniu przez Pracowników Ubezpieczenia Zdrowotnego INTRO, w ramach obowiązującego w Spółce Grupowego Ubezpieczenia typ „P”, posłużyły do zwiększenia części ochronnej ww. ubezpieczenia.

Mamy nadzieję, że z uwagi na starzenie się załogi AMP SA program ten faktycznie zostanie dopracowany i wejdzie w życie od 1 stycznia, stanowiąc dla hutników dobrą alternatywę dla finansowanej przez NFZ publicznej służby zdrowia. Oczekiwania pracowników dotyczą zwłaszcza ułatwienia i przyspieszenia dostępu do specjalistów. Wierzymy, że program ten sprawdzi się, tak jak oczekuje tego załoga.

OGŁOSZENIA

* **Zapisy na Majówkę „Solidarności”** przewodniczący przyjmują **wyłącznie do 28 maja**. Wyjazd do Borku w sobotę 4 czerwca spod bud. Z oraz z os. Ruczaj o godz. 8:30 (z Kurdwanowa ok. godz. 9:00).

* Od 16 maja wydawane są bony na posiłki i napoje dla pracowników oddz. krakowskiego, którzy 18 czerwca wybierają się na **Piknik z okazji Dnia Hutnika i Dnia Dziecka**. Bony można odebrać w odpowiedniej dla siebie jednostce organizacyjnej huty. Piknik odbędzie się na terenie Muzeum Lotnictwa Polskiego (start o 15:00).

*Osoby zainteresowane **zakupem książki „966. Chrzest Polski” w cenie 35 zł** proszone są o pilny kontakt z redakcją NBS.

WIESŁAWOWI ZIEJEWSKIEMU
serdeczne wyrazy współczucia z powodu śmierci MAMY
składają
koleżanki i koledzy z „Solidarności” *Walcowni Zimnej*

NOWOHUCKI BIULETYN SOLIDARNOŚCI

Pismo wydawane przez KRH NSZZ "Solidarność" do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ "Solidarność".
Redakcja: Leszek J. Kochan (red. odp.), Mirosława Włazińska
Nakład 2 200 szt. **Tel. 12 290 38 29. Pok. 426 w bud. ZA**
e-mail: nbs.krh@poczta.fm, solidarosc@krhhts.pl www.krhhts.pl