

REFLEKSJE

BIULETYN INFORMACYJNY

Nr 173 (238) 2023

NSZZ **Solidarność**

w ANWILU S.A.

Zabawa karnawałowa

Komisja Zakładowa serdecznie zaprasza na organizowaną zabawę karnawałową w dniu 11.02.2023 r. w Restauracji „Tawerna” w Brześciu Kujawskim.

Odpłatność:

- dla członka związku – 250 zł od pary
- nowo przyjęty – 1 zł, + osoba tow. 180 zł
- dla obcych – 380 zł od pary

Zapisy u przewodniczącego.

Refundacja kosztów zakupu karnetów

W ramach promocji związku, KZ postanowiła, że posiadacze karnetów na mecze koszykówki mogą ubiegać się o refundację kosztów zakupu karnetu. Po przedstawieniu faktury zakupu lub skanu karnetu na rok 2022/2023.

Zgłosiło się 12 osób. Ustalono, że koszt refundacji jednego karnetu wyniesie 250 zł.

Niskie płace w ANWILU

W ANWILU zaczyna powoli brakować ludzi do pracy na produkcji. Rośnie natomiast zatrudnienie w tzw. biurówcu. Odejścia spowodowane są niskimi płacami, które oferuje ANWIL. Ludzie przychodzą i po kilku tygodniach lub miesiącach odchodzą nie widząc przyszłości w naszym zakładzie, gdzie nasze płace są porównywane z rynkiem „miejscowym”, czyli Wika i „Drumet”, obecny „WIRECO”. Płacimy minimalnie więcej, żeby ściągnąć Pracownika. Największe rotacje są na wydziale LN, jednakże również na pozostałych wydziałach sytuacja staje się coraz gorsza.

Zarząd na różnych spotkaniach chwali się tym, że coraz większe zyski są dziełem załogi, tylko, że to nie przekłada się na zarobki pracowników na dolnych kategoriach. KZ „Solidarność” widzi coraz większe rozwarstwienie w płacach (pomijamy przywileje takie jak samochody itp.) ile wielokrotności młodszego operatora może mieć Pracownik zaszeregowany na najwyższej kategorii w ZUZP. Pracownicy do 5 kategorii ciągle zbliżają się do dolnej kategorii zaszeregowania. Bez znaczenia czy

pracują 5, 10, 20, 30 lat. Natomiast w pewnych kategoriach nikt nie pracuje na dolnych widełkach grupy. Pracodawca ciągle reorganizuje pracę do kat 5. Natomiast od kategorii 5 wszystko funkcjonuje doskonale.

Negocjacje płacowe na 2023 stan na 19.01.2023r.

Na dzisiaj odbyły się trzy spotkania w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, kolejne zostało zaplanowane na 24.01.2023r.

NSZZ "Solidarność" podtrzymała swoje żądania z dnia 14.11.2023 r.

1. Wzrost płacy zasadniczej o 1600 zł brutto dla każdego Pracownika ANWIL S.A. od dnia 01.01.2023 r.
2. Trzykrotne doładowanie kont osobistych dla każdego Pracownika ANWIL S.A. w łącznej wysokości 6000 zł brutto, w rozbiciu na kwoty: 2000 zł brutto na Święta Wielkanocne, 2000 zł brutto we wrześniu, 2000 zł brutto na Święta Bożego Narodzenia. Termin oraz zasady wypłaty zostaną ustalone szczegółowo w zawartym porozumieniu.
3. Zwiększenie odpisu na MyBenefit do kwoty 120 zł brutto miesięcznie dla każdego uprawnionego Pracownika.
4. Zwiększenie dodatku zmianowego z kwoty 564 zł brutto do kwoty 1200 zł brutto.
5. Uruchomienie Kart paliwowych w wysokości 1000 zł brutto dla każdego Pracownika zatrudnionego w ANWIL S.A. na dzień 01.01.2023 r.
6. Środki na przeszerogowania Pracowników nie będą pochodzić z wynegocjowanej kwoty obligatoryjnej.

Stanowisko Pracodawcy po ostatnim spotkaniu negocjacyjnym to wzrost wynagrodzenia zasadniczego po wejściu protokołu dodatkowego zmian do ZUZP (najwcześniejszy termin to kwiecień 2023 r.). Kwota podwyżki jest uzależniona od liczby pełnych przepracowanych przez Pracownika lat w ANWIL S.A. (z uwzględnieniem poprzedników prawnych ANWIL S.A. oraz innych pracodawców w przypadku przejść do ANWIL S.A. zgodnie z art. 23¹). Pracodawca w ramach negocjacji płacowych chce również negocjować nagrody świąteczne oraz ewentualne podwyżki uznaniowe uzależnione od wyniku rokowań zmian do ZUZP.

Dodatek zmianowy – zespół negocjacyjny Pracodawcy zakwestionował możliwość negocjacji dodatku zmianowego w ramach żądań płacowych złożonych przez WRZ, dlatego NSZZ „Solidarność” w ramach rokowań zmian do ZUZP złożyła swoją propozycję zmian art. 26 dotyczącego dodatku zmianowego. Dodatkowo zgodnie z zapisami ZUZP Solidarność jako strona wystąpi o interpretację zapisu dotyczącego dodatku zmianowego.

Rokowania ws ZUZP

Organizacje Związkowe zgodnie z ustaleniami na spotkaniu w dniu 28.11.2022 r. w trybie rozpoczętych przez Pracodawcę rokowań z dniem 22.12.2022r na podstawie Załącznika nr 5 art. 1 składają propozycje zmian zapisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy tj.:

1. art. 26 ZUZP dotyczącego dodatku zmianowego i dodatku za pracę w porze nocnej:

„Art. 26

[Zryczałtowany dodatek zmianowy i dodatek za pracę w porze nocnej]

1. Pracownikom zatrudnionym w podstawowym systemie czasu pracy w czterobrygadowej organizacji pracy, pięciobrygadowej organizacji pracy i w systemie równoważnego czasu pracy przysługuje zryczałtowany dodatek zmianowy w wysokości 570 PLN miesięcznie.

2. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Dodatek o którym mowa w zdaniu poprzednim dla pracowników zatrudnionych w podstawowym systemie czasu pracy w czterobrygadowej organizacji pracy, pięciobrygadowej organizacji pracy i w systemie równoważnego czasu pracy, nie może być niższy niż 570 PLN miesięcznie.”

2. art. 30 ZUZP dotyczącego zwiększenia odpisu na ZFŚS:

„Art. 30

[Zwiększenie odpisu na ZFŚS]

1. Pracodawca prowadzi działalność socjalną zgodnie z przepisami prawa.

2. Pracodawca odprowadza odpis na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, który może być zwiększony o różnicę pomiędzy wypłaconymi świadczeniami ze środków funduszu z wyłączeniem pożyczek mieszkaniowych a środkami przekazanymi przez Spółkę z tytułu odpisu na ZFŚS.

3. Zwiększenie, o którym mowa w ust. 2, dotyczy wszystkich zatrudnionych

Pracowników Spółki i nie może przekroczyć 30 punktów procentowych w stosunku do odpisu określonego powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.”

3. W Załączniku nr 6 do ZUZP art. 7 wykreślenie pkt 3.

4. Powołanie ponownie zespołu ds. wartościowania stanowisk pracy w ANWIL S.A. w celu uprządkowania taryfikatora stanowisk pracy.

5. Wprowadzenie programu PPE na zasadach obowiązujących jak w PKN ORELN dla pracowników nieobjętych nagrodami jubileuszowymi.

6. W Załączniku nr 6 do ZUZP art. 6, pkt.3 zmiana treści:

„3. Podstawę wymiaru nagród jubileuszowych stanowi:

a. Za okres zatrudnienia w Spółce – 100% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego Pracownika w dniu nabycia prawa do danego świadczenia, jeśli okres ten wynosi co najmniej 5 lat.”

7. Załącznika nr 2 do ZUZP dot. „Tabela wynagrodzeń zasadniczych”:

Tabela wynagrodzeń zasadniczych

<i>Kategoria</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maksimum</i>
9	18 100	37 100
8	14 400	29 500
7	11 400	23 400
6	9 300	19 100
5B	8 450	17 350
5A	7 600	15 600
4B	7 300	15 000
4A	7 000	14 400
3	6 200	12 700
2	5 500	11 300
1	4 900	10 000

Harmonogram i terminy uroczystości oraz imprez na 2023 r.

1. Bal karnawałowy – 11.02.2023
2. Dzień Kobiet - upominek
3. Licheń – 23.04.2023
4. Zawody wędkarskie indywidualne – 6.05.2023
5. Zawody wędkarskie drużynowe – 13.05.2023
6. Spotkanie integracyjne – 2.06.2023
7. Spotkanie integracyjne – 25.08.2023
8. Rajd Górski – 3÷8.09.2023 (Zakopane)
9. Częstochowa – 17.09.2023
10. Zabawa Andrzejkowa – 24.11.2023

Uwaga!

Pkt. 5 – będzie realizowany w zależności od pozyskania środków od Pracodawcy.

Wybory Rzecznika ds. Etyki

W dniach od 2 do 15 stycznia pracownicy ANWIL S.A. brali udział w wyborach na Rzecznika ds. Etyki. Każdy mógł oddać głos na jednego z sześciu kandydatów:

- **Mirosław Cieślakiewicz**, Starszy operator procesów produkcyjnych, A-22
- **Antoni Frankowski**, Rzecznik ds. Etyki, DD
- **Marek Karbowski**, Młodszy mistrz procesów produkcyjnych, P-23
- **Marcin Konarski**, Operator procesów produkcyjnych, ES
- **Łukasz Laskowski**, Operator procesów produkcyjnych, P-12
- **Beata Ornat**, Specjalista, LK.

Frekwencja w wyborach wyniosła **80%**. Większością głosów, Rzecznikiem ds. Etyki w ANWIL S.A. został wybrany **Antoni Frankowski**.



Antoniemu gratulujemy i życzymy satysfakcji z pełnienia tej ważnej funkcji.

Rzecznik jest wybierany przez pracowników. Funkcja Rzecznika ds. Etyki jest kluczowa dla rzetelnego funkcjonowania systemu etycznego. Rolą Rzecznika ds. Etyki jest wdrażanie standardów etycznych oraz budowanie świadomości etycznej wśród pracowników. Zadaniem takiej osoby jest także udzielanie wsparcia pracownikom w zakresie zgłaszanych pytań lub wątpliwości natury etycznej bądź naruszeń Kodeksu etyki. Zadania, które realizuje, wymagają odpowiedzialności, rzetelności i profesjonalizmu.

HUMOR

- Co robi Arka w garderobie?
- Przymierza.
- Jaki jest magik kiedy straci magię?
- Rozczarowany.
- Co robi 9,50 w portfelu?
- Ledwo dycha.
- Jakie drewno ma pomysły?
- Porąbane.

Redaguje zespół.
Wydaje: Komisja Zakładowa
NSZZ *Solidarność* w ANWILU S.A.
w ANWILU S.A. tel. 65-65