

REFLEKSJE

BIULETYN INFORMACYJNY

Nr 122 (187) 2018

NSZZ **Solidarność**

w ANWILU S.A.

Nowy Kodeks pracy powstanie w 2018 roku

Zdaniem rządu Kodeks pracy jest przestarzałym dokumentem, bo stworzono go ponad 40 lat temu. Dlatego też kodeks należy zastąpić nowym. Przedstawiciele rządu podkreślają, że zmieniająca się sytuacja na rynku pracy sprawia, że normy prawne tworzące indywidualne prawo pracy wymagają rekodyfikacji. Natomiast regulacje ustawowe składające się na zbiorowe prawo pracy powinny zostać skodyfikowane. Według założeń nowe prawo ma ograniczyć biurokrację, a także zlikwidować zawile przepisy dające pole do nadużyć.

W tym celu Rada Ministrów powołała Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy. Zadaniem Komisji jest opracowanie dwóch projektów ustaw – Kodeks pracy oraz Kodeks zbiorowego prawa pracy. Do Komisji zostało powołanych 14 wybitnych przedstawicieli nauki i praktyki indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Efekty ich pracy mamy poznać w połowie 2018 roku.

Jak wyjął wiceminister zmiany w Kodeksie pracy mają iść w kierunku uelastycznienia okresów urlopowych oraz

zmian w systemie premiowania. I tak zgodnie z propozycjami zespołu urlop, jaki nabywany jest przez pracownika w danym roku kalendarzowym w tym samym roku będzie musiał być przez niego wykorzystany. Skoro urlop ma służyć wypoczynkowi i regeneracji, nie można go przekładać na rok następny – z takiego założenia wychodzą pomysłodawcy zmian.

Kolejną zmianą ma być ujednoczenie długości urlopu wypoczynkowego dla wszystkich pracowników. Obecnie pracownikowi zatrudnionemu na umowę o pracę przysługuje 20 lub 26 dni urlopu w ciągu roku (w zależności od stażu pracy). Po zmianach każdemu przysługiwać będzie 26 dni. Dodatkowo będzie możliwość wydłużenia urlopu w układzie zbiorowym w danym przedsiębiorstwie. Nie ma jednak obaw, by czas urlopu został zmniejszony

Innym propozycjami są m.in. branie urlopu na godziny czy transfer urlopu w przypadku zmiany pracodawcy. Z kolei długość urlopu na żądanie ma pozostać taka sama, czyli 4 dni. Zmianą będzie jedynie charakter takiego urlopu. Obecnie jest on pełnopłatny. Nowe regulacje zakładają, że za taki urlop pracownik nie otrzyma wynagrodzenia.

Regulacje w premiach uznaniowych

Kolejna zmiana w Kodeksie pracy ma dotyczyć ograniczania uznaniowych składników pensji, do których należy premia uznaniowa. Tu celem jest zagwarantowanie pracownikowi określonej wysokości wypłaty co miesiąc, bez znaczących różnic w comiesięcznych poborach. Zaproponowany zostanie procentowy udział uznaniowych składników w całej pensji, który nie będzie mógł być przekraczany. Pracownik będzie więc wiedział, że jego wypłata nie będzie niższa od określonego pułapu.

Nowe rodzaje umów o pracę - koniec z umowami śmieciowymi

Rewolucje czekają również umowy cywilnoprawne, inaczej nazywane śmieciowymi (umowy zlecenia i o dzieło). W toku prac komisji pojawił się pomysł wprowadzenia jedynie dwóch rodzajów umów: etatowej i nietatowej. Ta pierwsza odpowiadała by dzisiejszej umowie o pracę, druga bazowała by na aktualnej umowie zlecenie. Umowa nietatowa byłaby przeznaczona tylko dla pracowników wykonujących swoje obowiązki maksymalnie 16 godzin w tygodniu.

Zmiany mogą również dotknąć pracowników samozatrudnionych. Komisja chce wprowadzić tzw. "domniemanie zatrudnienia". To na firmie spoczywałby obowiązek udowodnienia, że osoba wykonująca dane obowiązki, nie jest regularnym pracownikiem. W przypadku braku takich dowodów, firma musiałaby zatrudnić pracownika na normalną umowę.

Źródło: <http://www.regiopraca>



Płaca minimalna w ANWIL S.A.

Od 01 stycznia 2018r. płaca minimalna w górę, a jak to wygląda w ANWILU S.A.?

Zgodnie z obowiązującym zapisem Zakładowego Układu Zbiorowego Płacy art. 3 pkt.2 wynagrodzenie pracownika za pełny miesięczny wymiar czasu pracy, obliczony na podstawie wynagrodzenia wynikającego ze stawki osobistego zaszeregowania i po uwzględnieniu innych składników wynagrodzenia, nie może być niższe **od 120 %** najniższego wynagrodzenia obowiązującego w kraju.

Najniższe wynagrodzenie brutto w ANWILU S.A. wynosi od 01 stycznia 2018 roku 2520 zł. Pracodawca stosując tabelę płac obowiązującą od 01 stycznia 2012 roku z premedytacją stosuje tzw. dodatek wyrównawczy do poziomu najniższego wynagrodzenia. Niewątpliwie rozbija to system premiowania i motywowania pracowników. Dotyczy to najczęściej pracowników nowo przyjętych za słynne 1350 zł płacy zasadniczej.

Komisja Zakładowa NSZZ Solidarność uważa, że minimum płacy zasadniczej w ANWILU S.A. powinno wynosić 2100zł na 1 kategorii zaszeregowania.

Negocjacje płacowe na 2018

Wszystkie działające w ANWIL S.A. organizacje związkowe doszły do porozumienia, że utworzą Wspólną Reprezentację Związkową (WRZ) do negocjacji płacowych na 2018 rok. Z ramienia NSZZ „S” w zespole negocjacyjnym będą brały udział

następujące osoby: R Wichrowski, A. Pasiński, H. Jasiński i K. Och.

Zabawa Karnawałowa

Przypominamy, że w dniu 9 lutego w godz. 19.00-3.00 w Restauracji „Gościniec” odbędzie się zabawa karnawałowa, którą organizuje Komisja Zakładowa NSZZ „S” w ANWIL S.A. Koszt od osoby (członka związku) 60zł.

Serdecznie zapraszamy.

Wybory na kadencję 2018-2022

Członkowie KZ ustalili, że wybory na kadencję 2018-2022 odbędą się w dniu 23.03.2018r. W styczniu spotka się Zakładowa Komisja Wyborcza i ustali terminy spotkań wyborczych na poszczególnych wydziałach produkcyjnych.

HUMOR

Blondynka dzwoni do swojego chłopaka i mówi:

- Mógłbyś do mnie wpaść? Mam tu strasznie trudne puzzle i nie wiem, od czego zacząć...

- A co powinno z nich wyjść według rysunku na pudełku? - pyta chłopak.

- Wygląda na to, że tygrys.

Chłopak decyduje się przyjechać. Blondynka wpuszcza go i prowadzi do pokoju, gdzie na stoliku porozsypane są puzzle.

Chłopak przez chwilę przygląda się kawałkom, po czym odwraca się i mówi:

- Kochanie, po pierwsze nie wydaje mi się, żebyśmy ułożyli z tych kawałków cokolwiek przypominającego tygrysa. Po drugie: zrelaksuj się, napijmy się kawy, a potem pomogę ci powrzucać wszystkie te płatki kukurydziane z powrotem do pudełka...