

REFLEKSJE

BIULETYN INFORMACYJNY

Nr 132 (197) 2019

NSZZ **Solidarność**

w ANWILU S.A.

Nowy ZUZP

W dniu 31.01.2018 roku strony parafowały, natomiast w dniu 8.01.2019r. uroczystie podpisały wynegocjowany nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy w ANWILU S.A.

Jak zwykle w tego typu negocjacjach trzeba było pójść na pewne kompromisy. Była to bardzo trudna decyzja. Jedni Pracownicy będą zadowoleni bardziej inni mniej. Część Pracowników zyska podwyżki, część zachowuje wszystkie uprawnienia. Gdyby wszyscy Pracownicy przyjęli się jednego dnia do pracy, nie byłoby tych dylematów. Jedno jest pewne w Grupie Kapitałowej były to najlepsze warunki. Wiemy jak toczyły się negocjacje w PKN „ORLEN”, Orlen Serwisie, CUK-u, odnośnie nagród jubileuszowych i co zostało wynegocjowane, jak się skończyły tamte negocjacje dla Pracowników.

Uzyskano nowy „taryfikator stanowisk” – Orlenowski, o który wszyscy zabiegali, w końcu poza obietnicami nastąpiło powolne ale jednak zbliżanie się do płac jakie są w PKN „Orlen”. Wreszcie będziemy mogli się porównać i ocenić swoją pracę, a awans nie będzie karą albo fikcją dla Pracownika. Zyskujemy zapisy Orlenowskiego ZUZP, poprzedni układ miał już 20 lat i całkowicie odstawał od rzeczywistości. Mamy zapis nagrody na dzień Chemika, która od lat jest kartą przetargową w rękach Pracodawcy.

Życie zweryfikuje naszą decyzję, ale na dzień dzisiejszy zaczynamy się poruszać w ramach tych samych przepisów jak w PKN „ORLEN”. Zmiany, które nastąpią w Płocku, wymuszą zmiany w ANWILU S.A.

Poniżej przedstawiamy najważniejsze informacje dotyczące Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (ZUZP):

- Data wejścia w życie nowego ZUZP – 1 lipca 2019 roku.
- Nowy Taryfikator Stanowisk Pracy.
- Tabela Wynagrodzeń Zasadniczych, aktualnie obowiązująca w PKN ORLEN.
- Wynagrodzenia – w okresie przejściowym dla wprowadzenia nowego ZUZP – który będzie trwał do 1 lipca 2022 r. – wynagrodzenia zasadnicze poszczególnych Pracowników mogą być niższe niż określone w Tabeli Wynagrodzeń Zasadniczych, przy czym w kolejnych latach nie będą one niższe niż:
 - od 1 lipca 2019 r. – od 80% minimalnych stawek wynagrodzeń zasadniczych określonych w Tabeli wynagrodzeń zasadniczych;
 - od 1 lipca 2020 r. – od 90% minimalnych stawek wynagrodzeń zasadniczych określonych w Tabeli wynagrodzeń zasadniczych;
 - od 1 lipca 2021 r. – od 95% minimalnych stawek wynagrodzeń zasadniczych

- określonych w Tabeli wynagrodzeń zasadniczych;
- od 1 lipca 2022 r. – od 100% minimalnych stawek wynagrodzeń zasadniczych określonych w Tabeli wynagrodzeń zasadniczych;
- Systemy premiowania – obowiązujące na zasadach określonych w **załączniku nr 3**.
- Dodatkowa premia roczna – obowiązująca na zasadach określonych w **załączniku nr 4**.
- Nagroda roczna za 2019 r. – będzie wypłacana na dotychczasowych zasadach.
- Nagrody jubileuszowe – rozwiązanie przejściowe polegające na tym, że Pracownicy, którzy przed dniem wejścia w życie nowego ZUZP nabyli u Pracodawcy prawo do przynajmniej jednej nagrody jubileuszowej lub przepracowali w ANWILU łącznie co najmniej 10 lat, zachowują prawo do nagrody jubileuszowej naliczanej zgodnie z obowiązującymi dotychczas zasadami. Z kolei Pracownikom, którzy nie spełniają warunków opisanych powyżej, Pracodawca wypłaci jednorazowo kwotę (rekompensatę) 3000 zł brutto.
- Odprawy emerytalne – rozwiązanie przejściowe polegające na tym, że Pracownicy, którzy będą zatrudnieni w ANWILU na dzień wejścia w życie nowego ZUZP, nabywają prawo do odprawy emerytalnej naliczanej zgodnie z obowiązującymi dotychczas zasadami.
- Dodatki – m.in. dodatek zmianowy oraz dodatek za ratownictwo chemiczne przysługuje w wysokości obowiązującej w ZUZP PKN ORLEN S.A.
- Pracowniczy Program Kapitałowy – wdrożenie programu, w którym składka Pracodawcy wyniesie 1,5%. Spółka nie planuje wdrażać Pracowniczego Programu Emerytalnego.
- Benefity – dodatek w wysokości 100 zł miesięcznie, w tej kwocie zawiera się

obowiązujące aktualnie dofinansowanie na ubezpieczenie PZU o wartości 40 zł – w ramach tzw. kafeterii – systemu, w którym Pracownik ma możliwość decyzji na co wykorzysta przyznane mu środki np. na dodatkowe ubezpieczenie, dodatkową opiekę medyczną, zajęcia sportowe itp.

Koniec z nieustającymi umowami na czas określony. Przekształca się w umowy na czas nieokreślony

Jeżeli ktoś pracuje na umowę o pracę na czas określony zawartą przed 22 lutego 2016 roku, to od czwartku 22 listopada stała się ona umową na czas nieokreślony z mocy prawa. To skutek zmian w kodeksie pracy jeszcze z poprzedniej kadencji.

Skąd taka zmiana? To efekt uchwalonej jeszcze za poprzedniego rządu zmiany w kodeksie pracy, która przewiduje, że umowy na czas określony mogą być zawierane maksymalnie na 33 miesiące, a po tym terminie są przekształcane w umowy na czas nieokreślony. Właśnie 21 listopada minął termin 33 miesięcy od wejścia w życie ustawy.

Co ważne, okres ten dotyczy wszystkich umów zawartych z jednym pracodawcą. Oznacza to, że nawet jeśli pracodawca chce z nami zawrzeć kolejną umowę, to **ta z mocy prawa stanie się umową na czas nieokreślony**. Nie wolno też zawierać więcej niż trzech umów na czas określony pod rząd.

Zmiany dotyczą też okresów wypowiedzenia. Te są już takie same dla umów na czas określony i nieokreślony. Wynosi on 2 tygodnie, jeśli staż pracownika wynosi mniej niż 6 miesięcy, miesiąc, jeśli staż ten jest dłuższy niż pół roku oraz 3 miesiące, jeśli ktoś przepracował w danej firmie więcej niż 3 lata.

Jaka zatem będzie różnica pomiędzy umowami na czas określony a nieokreślony?

Polega ona już tylko na tym, że wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony trzeba uzasadnić (a jeśli zwalniany należy do związku zawodowego, należy go ponadto zawiadomić), podczas gdy umowę na czas określony można wypowiedzieć bez konieczności podawania jakichkolwiek przyczyn.

30 listopada minął też inny ważny termin. To 18 miesięcy od wejścia w życie zmian w ustawie o [pracy tymczasowej](#). Zmiany te przewidują, że nie można zatrudniać pracownika tymczasowego dłużej niż 18 miesięcy w ciągu ostatnich 36 miesięcy. Po tym okresie musi on dostać stałą umowę od pracodawcy lub zostać skierowanym do innej firmy.

Zabawa Karnawałowa

Komisja Zakładowa „S” podjęła decyzję, o organizacji zabawy karnawałowej. Zabawa odbędzie się w lokalu „Gościniec” w dniu 22.02.2019r. w godz. 20.00-3.00. Ustalono odpłatność w kwocie: dla członka związku 55zł, natomiast dla pozostałych 110zł od osoby. Zapisy prowadzi R. Wichrowski i A. Pasiński.

Aktualności

W dniu 2.01.2019r. zostało wysłane pismo do Pracodawcy o rozpoczęcie negocjacji ws. podwyżek płac na 2019r.

Ustalono warunki brzegowe:

- podwyżka od 1.01.2019 do płacy zasadniczej - min. 700zł,
- 3 krotne doładowanie kont osobistych – 5000zł (Wielkanoc - 2000zł, wrzesień – 1000zł, Boże Narodzenie – 2000zł)
- karty paliwowe – 500zł dla każdego pracownika
- nagroda z zysku – 10,0%
- środki na przeszerogowania pracowników nie będą pochodziły z wynegocjowanej kwoty obligatoryjnej.

Pierwsze spotkanie z Pracodawcą odbyło się w dniu 16.01.2019r. Kolejne zaplanowano na 4 lutego 2019r.

Imprezy organizowane przez KZ w 2019r.

- Zabawa Karnawałowa – 22.02.2019
- Dzień Kobiet – 8.03.2019
- Pielgrzymka do Lichenia – 28.04.2019
- Indywidualne zawody wędkarskie – 11.05.2019
- Drużynowe zawody wędkarskie – 18.05.2019
- Spotkanie Integracyjne – 31.05.2019
- Wycieczka do Gdańska (muzeum „S”) - czerwiec
- Rajd Górski - 7÷12.09.2019
- Pielgrzymka do Częstochowy – 15.09.2019
- Zabawa Andrzejkowa – 29.11.2019

HUMOR

W jednym z sekretariatów prestiżowego biura na Domaniewskiej:

- Byłaś u szefa na dywaniku?
- Tak, a skąd wiesz?
- Wzorek ci się odcisnął na plecach.

Wzdycha starszy pan siedzący w tramwaju:
- Zero kultury, straszne chamstwo, brak żadnych wartości, zero szacunku dla starszych osób.

- Ale o co panu chodzi?! Przecież ustąpiliśmy panu miejsca!
- No tak, ale żona nadal stoi.

Redaguje zespół.
Wydaje: Komisja Zakładowa
NSZZ *Solidarność* w ANWILU S.A.
w ANWILU S.A. tel. 32-32