

BIULETYN INFORMACYJNY REPREZENTATYWNYCH ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH JSW S.A.



Wracamy do uprawnień pracowniczych z roku 2014!

Zgodnie z art. 9¹ kodeksu pracy, 28 lutego 2018 zakończeniu uległ 3-letni okres zawieszenia autonomicznych przepisów prawa pracy stosowanych w JSW S.A. W związku z powyższym z dniem 1 marca 2018 przywróceniu uległy takie elementy wynagrodzenia, jak:

- wynagrodzenie za czas choroby
- wynagrodzenie za czas urlopu
- wypłata pomocy szkolnych
- wynagrodzenie za pracę w soboty i niedziele wg ZUZP.

Przestaje zatem obowiązywać porozumienie zawarte 23 lutego 2015, a porozumienie z 16 września 2015 przestało obowiązywać w wyniku porozumienia z dnia 18 listopada 2015 ws. Barbórki i porozumienia z dn. 27 grudnia 2017 w sprawie 14. pensji i deputatu węglowego.

Nie spełniły się więc czarne przepowiednie jasnowiedzów z „Jedności”. Przecież według nich o 14. pensji mieliśmy zapomnieć, Barbórka miała zostać na stałe okrojona, a wymienione wyżej elementy wynagrodzenia nigdy nie miały zostać przywrócone. Aż dziw bierze, że jeszcze tylu porządnych pracowników Spółki daje się im oszukiwać. Przez nich - i tylko przez nich - nie mamy jednolitych zasad wynagradzania pracowników na tych samych stanowiskach pracy! Nowy ZUZP jest już przygotowany, ale większościowy właściciel woli poczekać, aż w JSW będzie w końcu spokój i porządek, który ciągle stara się zakłócić „Jedność”.

Trzeba też poświęcić parę słów ostatniemu, jakże ważnemu wyrokowi sądu, nagłaśnianemu i komentowanemu przez „Jedność”. Sprawa dotyczy pracowników JSW S.A. KWK „Knurów-Szczygłowice” i **tylko pracowników tej kopalni!** Problem ze standaryzacją płac w tej kopalni jest znany od dawna, tymczasem wyrok przedstawiany jest w ten sposób, jakoby jakieś nieprawidłowości przy wypłacie Barbórki za 2013 i 2014 występowały na wszystkich kopalniach JSW S.A. To wierutna bzdura i manipulacja, bo były one wypłacane w oparciu o te same zasady, jak ostatnia Barbórka, w 2017 roku.

Układy Zbiorowe Pracy w kopalniach „starej” JSW S.A. zostały skutecznie wypowiedziane przez ich dyrektorów, co zostało - niestety - potwierdzone przez Państwową Inspekcję Pracy. Zapisy układów obowiązują do końca 2021 roku w oparciu o rozwiązania w porozumieniu z 2011 roku, zawartym przed komercjalizacją JSW S.A. i żaden wyrok sądu tego nie zmienił. Tym bardziej nie zmieniają tego kłamstwa „Jedności”.

Wyrównanie, czyli wzrost!

Co przynosi pracownikom JSW S.A. początek roku? Przede wszystkim zmiany na korzyść w wynagrodzeniu. Poniżej przedstawiamy najważniejsze wydarzenia ostatnich dni i ich wpływ na roczny PIT za 2018.

W związku z tym, że powrót do rozwiązań zawartych w układach pracy w poszczególnych kopalniach powodowałby powrót do różnych zasad wynagradzania np. dni wolnych od pracy, urlopów wypoczynkowych czy czasu chorobowego, postanowiliśmy - **jako Reprezentatywne Organizacje Związkowe** - podjąć negocjacje w tych sprawach z Zarządem JSW S.A.

Wynagrodzenie za pracę w sobotę, niedzielę i święto

W wyniku tych negocjacji, **19 lutego 2018 zostało podpisane porozumienie, na mocy którego we wszystkich jednostkach organizacyjnych (kopalniach) zostaną wprowadzone najkorzystniejsze rozwiązania z danej kopalni.** Kończy ono w JSW S.A. podziały - na „lepszy i gorszy sort” - wśród pracowników spółki pod względem wynagrodzeń za pracę w soboty, niedziele i święta. Porozumienie pomiędzy Zarządem JSW S.A. i Reprezentatywnymi Związkami Zawodowymi wprowadza bowiem jednolite zasady tych wynagrodzeń dla **wszystkich pracowników JSW S.A.** – na zasadach najbardziej korzystnych spośród dotychczas obowiązujących na poszczególnych kopalniach. Czyli za pracę w niedzielę, święta oraz dni wolne od pracy przysługuje obecnie wynagrodzenie normalne za daną dniówkę w podwójnej wysokości, natomiast za wykorzystany dzień wolny - tzw. „Z” - wynagrodzenie nie przysługuje.

Co to oznacza konkretnie?

Dla pracownika na starej umowie wynagrodzenie za przepracowaną sobotę, niedzielę i święto składało się dotychczas z wynagrodzenia za wykonywaną pracę na danym stanowisku plus dodatek sobotnio-niedzielnny w wysokości od 130 do 200 złotych - w zależności od zatrudnienia (dniówka czarna plus dodatek sobotnio-niedzielnny).

Zgodnie z nowym porozumieniem, aktualne wynagrodzenie za przepracowaną sobotę, niedzielę i święto składać się będzie z dniówki przepracowanej na danym stanowisku w podwójnej wysokości z wszystkimi dodatkami (premia regulaminowa, karta górnika, standaryzacja, dodatki szkodliwe i niebezpieczne, przodowy, sanitariusz, strażowy, dodatek nocny).

Dla pracownika na nowych umowach aktualne wynagrodzenie za przepracowaną sobotę, niedzielę i święto składać się będzie z wynagrodzenia zasadniczego na danym stanowisku plus dodatek stażowy oraz dodatek szkodliwy i niebezpieczny w podwójnej wysokości.

Wykorzystanie dnia wolnego za przepracowaną sobotę, niedzielę lub święto (tzw. „Z”) oznacza, że pracownik - oprócz podwójnego wynagrodzenia za przepracowaną sobotę, niedzielę lub święto - ma dodatkowo dzień wolny bez wynagrodzenia.

Wynagrodzenie za czas urlopu

Również i w tym przypadku mamy do czynienia z równaniem do najkorzystniejszych zasad spośród tych, jakie obowiązywały dotąd na poszczególnych kopalniach. **Wynagrodzenie za 1 dzień urlopu wypoczynkowego ustala się w następujący sposób:** elementy wynagrodzenia stanowiące podstawę wymiaru uzyskane za dni przepracowane łącznie z godzinami nadliczbowymi oraz sobotami, niedzielami i świętami w okresie obrachunkowym dzieli się przez liczbę dni roboczych przepracowanych w tym okresie.

Co to oznacza konkretnie?

Dzięki powyższej zasadzie, następuje wzrost dniówki urlopowej przy sposobie jej obliczania: elementy wynagrodzenia dzielone są bowiem tylko przez liczbę dni roboczych.

Wynagrodzenie za czas choroby

Za niezdolność do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną dla pracowników, którzy przepracowali co najmniej 8 lat, a ich niezdolność pracy trwała nieprzerwanie co najmniej 5 dni, pracownikowi przysługiwać będzie wynagrodzenie w wysokości 100% podstawy wymiaru chorobowego.

Co to oznacza konkretnie?

Do 33. dnia niezdolności do pracy wynagrodzenie płacone jest przez zakład pracy. Stawka chorobowa liczona z ostatnich 12 miesięcy przed niezdolnością do pracy obecnie wynosić będzie 100% wynagrodzenia.

Po 33 dniach niezdolności do pracy zasiłek chorobowy płacony jest przez ZUS w wysokości 80% wynagrodzenia. Począwszy od 34. aż do 90. dnia jej trwania, pracownikowi przysługiwać będzie jednak płatny przez zakład pracy w ramach funduszu wynagrodzeń „**dodatek do zasiłku chorobowego**”, wyrównujący zasiłek chorobowy do 100% wynagrodzenia.

Wszystkie powyższe ustalenia weszły w życie 1 marca 2018.

* * *

Ponadto przywróceniu ulegają następujące elementy wynagrodzenia:

- * **wypłata pomocy szkolnych**
- * **premii BHP**
- * **bilety z karty górnika.**

Dodatkowo pomoce szkolne wypłacane będą z funduszu płac, odciążając tym samym fundusz świadczeń socjalnych.

Upredzając zaś pytania dotyczące dopłat do transportu: uważamy, że korzystniejsze dla pracowników jest podwyższenie ich wypłat, aby stać ich było na paliwo, niż dopłacanie do firm transportowych.

Wzmocnij naszą pozycję!

Oczywiście można było zostawić wszystko tak, jak było, czyli rozliczania każdej kopalni według indywidualnych zasad. Ale oznaczałoby to dalszy podział na lepszych i gorszych pracowników JSW S.A., nierówne ich traktowanie i zwykłą ludzką niesprawiedliwość. Sami musicie ocenić, co jest bardziej korzystne. Ale paski zarobkowe za marzec z pewnością wykażą wzrost wynagrodzeń, bez względu na rodzaj umowy o pracę i kopalnię, na której jesteście zatrudnieni!

Właśnie dlatego Reprezentatywne Związki Zawodowe, wychodząc naprzeciw potrzebom pracowników, zawarły porozumienie z Zarządem, które ujednotacza sposoby wynagradzania. **Równanie do szczytów** to cel, jaki przyświecał temu porozumieniu. Nasze działania związane z nowym układem zbiorowym pracy, a zwłaszcza z jego najważniejszym elementem, czyli nową siatką płac, prowadzone są w tym samym duchu. Reprezentatywne Organizacje Związkowe dołożą wszelkich starań, aby **jak najszybciej ujednoczyć również i płace w JSW S.A. według zasady „równajmy w górę”**, czyli podnieść wartość dniówki pracownika na danym stanowisku do najbardziej korzystnego rozwiązania, które obowiązuje w Spółce.

Zarzucanie Reprezentatywnym Organizacjom Związkowym przez ZZ Jedność manipulacji to wyraz bezsilności jej liderów. **ZZ Jedność jest mistrzem w wymyślaniu paszkwili. I tylko w tym!**

* * *

W naszej Jastrzębskiej Spółce Węglowej funkcjonuje 68 organizacji zakładowych. Tak duże rozdrobnienie organizacji związkowych jest niekorzystne - wręcz szkodliwe - dla wszystkich pracowników naszej Spółki i dla wizerunku Związków Zawodowych. Najważniejsze decyzje w sprawach pracowników zapadają w drodze negocjacji prowadzonych przez Reprezentatywne Organizacje Związkowe.

**Podjmij właściwą decyzję:
wzmocnij pozycję i siłę negocjacyjną
Reprezentatywnych Związków Zawodowych,
wstępując w nasze szeregi!**

**BIULETYN INFORMACYJNY
REPREZENTATYWNYCH ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH JSW S.A.**

