

Otyliar

9.12.14

Dąbrowa Górnicza, dnia 09.12.2014 r.

Stanowisko Strony Związkowej.

Dotyczy: wzrostu miesięcznych wynagrodzeń za pracę Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek, w których ArcelorMittal Poland S.A. posiada 100% udziałów/akcji w 2015 roku.

Zgodnie z zapisami § 31 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. (ZUZP), celem wypełnienia przez Strony ZUZP zobowiązań, które są ujęte w tym paragrafie, wnosimy o niezwłoczne rozpoczęcie negocjacji płacowych.

Strona Związkowa wnosi o dokonanie z dniem 1 stycznia 2015 roku następujących zmian płacowych dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek, w których ArcelorMittal Poland S.A. posiada 100% udziałów/akcji:

1. Wzrost o 8% rocznego funduszu płac zasadniczych Pracowników Spółki w stosunku do 2014 roku oraz podział tych środków finansowych metodą uzgodnioną przez Strony.
2. Wypłacenie nagrody za wkład pracy w 2014 roku w wysokości 2000 złotych dla każdego Pracownika, który był zatrudniony w 2014 roku w ArcelorMittal Poland S.A. lub w Spółce świadczącej usługi na rzecz ArcelorMittal Poland S.A., w terminie uzgodnionym przez Strony.
3. Dokonanie indywidualnych przeszeręgowań dla tych Pracowników, których miesięczne wynagrodzenia zasadnicze są zaniżone w stosunku do pozostałych Pracowników brygady/zespołu - poprzez wzrost miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w odpowiedniej wysokości, tj. co najmniej do średniej płacy zasadniczej brygady/zespołu, nie niższej od kwoty 2200 zł/miesiąc.
4. Pozostawienie środków finansowych po odchodzących Pracownikach do dyspozycji Dyrektorów Zakładów/Pionów na wzrost płac zasadniczych Pracowników w danej jednostce organizacyjnej, z zastrzeżeniem, że ww. zwolnione środki finansowe w wyniku odejścia ze stanowiska nierobotniczego nie mogą być przesuwane na wzrost wynagrodzeń na stanowiskach robotniczych, i odwrotnie.

Dążąc do osiągnięcia i utrzymania najwyższych standardów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w sferze społeczno - pracowniczej oraz rozwijania dialogu społecznego, jako najbardziej efektywnej platformy komunikacji pomiędzy Pracodawcą i Związkami Zawodowymi, proponujemy stałe działania mające na celu sprostanie rosnącej konkurencji na polskim i europejskim rynku pracy oraz zapewnienie maksymalnej stabilności zatrudnienia, zwłaszcza na stanowiskach bezpośrednio związanych z procesem produkcyjnym, poprzez prowadzenie perspektywicznej polityki płacowej polegającej na corocznym wzroście wynagrodzeń pracowniczych o ustalony przez Strony wskaźnik w porozumieniu płacowym obejmującym okres od 01.01.2015 roku do 31.12.2018 roku, z możliwością przedłużenia na lata następne.

Strona Związkowa:

Wrocław *Kawon Marok*
Krzysztof Bork
Henryk
Śliwa Henryk
H. Gromad
Wrocław

Otrzymał

9.12.14

Załącznik Nr 7

Do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy
dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

Zasady uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego dla pracowników ARCELORMITTAL POLAND S.A.

I. Zasady uruchamiania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego

1. Fundusz Premiowy i Dodatkowy Fundusz Motywacyjny jest składnikiem osobowego funduszu płac.
2. Fundusz Premiowy jest uruchamiany, za okresy miesięczne, w wysokości 9% od płac zasadniczych ujętych w angażach wszystkich pracowników Spółki, wg. stanu na ostatni dzień miesiąca którego dotyczy Fundusz Premiowy.

II. Zasady naliczania Funduszu Premiowego.

1. Dyrektor Personalny dokonuje - proporcjonalnie do udziału płac zasadniczych ujętych w angażach pracowników Spółki – podziału Funduszu Premiowego dla poszczególnych Zakładów/Pionów/Biur itp.
2. Dodatkowo w każdym miesiącu uruchamiany jest Dodatkowy Fundusz Motywacyjny w wysokości 2% płac zasadniczych pracowników Spółki, do podziału za realizację szczególnie ważnych zadań, z przyjęciem zasady, że dysponentem 50% w/w Funduszu jest Dyrektor Generalny, a pozostałe 50% Funduszu Motywacyjnego przekazywane jest Dyrektorom Zakładów/Pionów/Biur na podstawie udziału płac zasadniczych.
3. Dyrektor Personalny comiesięcznie informuje pisemnie zakładowe organizacje związkowe o wielkości Funduszu Premiowego w Spółce oraz kwotach Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego przydzielonych poszczególnym komórkom organizacyjnym,.

III. Podział Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego w Zakładach, Pionach i Biurach.

1. Dyrektor Zakładu/Pionu/Biura, dokonuje podziału przyznanego mu Funduszu Premiowego dla podległych komórek organizacyjnych w Zakładach/Pionach/Biurach na

podstawie udziału płac zasadniczych ujętych w angażach wszystkich pracowników zatrudnionych w tych komórkach.

2. Dalszego podziału Funduszu Premiowego na podległe brygady, zespoły itp. dokonuje pisemnie bezpośredni przełożony komórki organizacyjnej (kierownik, mistrz, leader, brygadzysta itp.), z zachowaniem zasady, braku możliwości przemieszczania Funduszu Premiowego pomiędzy brygadami/zespołami pracującymi w różnych systemach czasu pracy (tj. zmianowym i jednozmianowym) oraz pomiędzy pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych.
3. Na pisemny wniosek Zakładowej Organizacji Związkowej działającej w Zakładzie, bezpośredni przełożony komórki organizacyjnej, o której mowa w ust. 2 powyżej, zobowiązany jest do przekazania – w ciągu 3 dni roboczych od otrzymania stosownego wystąpienia – zwrotnej informacji o sposobie podziału Funduszu Premiowego. Informacja może być przekazana w formie elektronicznej.
4. Decyzję o wysokości indywidualnego Funduszu Premiowego dla pracownika podejmuje jednoosobowo, w sposób uznaniowy, bezpośredni przełożony, informując niezwłocznie podległego pracownika o podjętej decyzji, przy czym w przypadku obniżenia indywidualnej Premii o więcej niż 25% (w stosunku do iloczynu płacy zasadniczej pracownika oraz procentowej wysokości premii, o której mowa w cz. I. ust.2.), bezpośredni przełożony zobowiązany jest do przedstawienia pracownikowi pisemnego uzasadnienia swojej decyzji.

Pracownik nie może zostać pozbawiony Funduszu Premiowego, za wyjątkiem przypadków określonych w ust. 13

5. Podstawą przyznania indywidualnego Funduszu Premiowego kierownikowi komórki organizacyjnej jest ocena pracy kierownika oraz wyników kierowanej przez niego komórki.
6. Indywidualna wysokość Funduszu Premiowego nie może być wyższa niż 125% (1,25) iloczynu indywidualnej płacy zasadniczej pracownika i procentowej wysokości premii o której mowa w Części I ust.2 Zasad.
7. Za okres urlopu wypoczynkowego pracownik otrzymuje Fundusz Premiowy tak jakby w tym czasie pracował, co oznacza, że Fundusz Premiowy nie jest uwzględniany w wynagrodzeniu za urlop.
8. Pracownikom, którym udzielono zwolnienia od wykonywania pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, wysokość Funduszu Premiowego za czas

Wojciech Głuch
Krzysztof Bęga
Krzysztof Bęga
H. Gierm
Karol Marek Kręski
Henryk Sliwa

udzielonego oddelegowania stanowi iloczyn płacy zasadniczej pracownika oraz procentowej wysokości premii, o której mowa w cz. I. ust.2.

9. Dyrektor Zakładu/Pionu/Biura dokonuje podziału Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego, o którym mowa w części II ust.2. , biorąc pod uwagę w szczególności wkład pracy w wypracowaniu osiągniętych wyników oraz stopień realizacji budżetu.
10. Na pisemny wniosek Zakładowej Organizacji Związkowej działającej w Zakładzie/Pionie/Biurze, Dyrektor zobowiązany jest do przekazania – w ciągu 3 dni roboczych od otrzymania stosownego wystąpienia – zwrotnej informacji o sposobie podziału Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego. Informacja może być przekazana w formie elektronicznej.
11. Dodatkowy Fundusz Motywacyjny jest wypłacany łącznie z Funduszem Premiowym i są wypłacane pod odrębnymi kodami płacowymi.
12. Dodatkowy Fundusz Motywacyjny jest wypłacany nie później niż w ciągu 2 miesięcy od daty jego utworzenia, nie później jednak niż z wypłatą wynagrodzenia za grudzień danego roku i nie jest przenoszony na rok następny.
13. Fundusz Premiowy nie przysługuje pracownikowi za okres nieobecności w pracy niepłatnej, lub nieobecności spowodowanej chorobą, urlopem macierzyńskim, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim, wypadkiem w pracy, rehabilitacją, zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy lub koniecznością sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny, za które to nieobecności pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
14. Dodatkowy Fundusz Motywacyjny nie przysługuje pracownikowi, który nie przepracował w danym miesiącu ani jednego dnia z powodu nieobecności spowodowanej chorobą, urlopem macierzyńskim lub koniecznością sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny.
15. Fundusz Premiowy i Dodatkowy Fundusz Motywacyjny nie wykorzystany w danej brygadzie, zespole itp. z przyczyn wymienionych w Części III pkt. 13 pozostaje do podziału między pozostałych pracowników danej brygady, zespołu itp. z przeznaczeniem dla pracowników wykonujących pracę za nieobecnych.

IV. Postanowienia końcowe.

1. Wypłata Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego następuje w okresach miesięcznych w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.

Wojciech
Grzech
Łuczyna
Bożena
Krzysztof
5789
H. Grzech
Karolina Marzec
Henryk
Siwa Henryk

2. Interpretacji/Wyjaśnień treści niniejszych zasad dokonują strony w trybie uzgodnienia w formie pisemnej.
3. Dyrektorzy Zakładu/Pionu/Biura, bezpośredni przełożeni (np. Kierownicy) komórek organizacyjnych i pracownicy dozoru wszystkich szczebli są zobowiązani do stosowania i przestrzegania niniejszych Zasad oraz prowadzenia pełnej dokumentacji w tym zakresie. Nie są upoważnieni do interpretacji niniejszych Zasad.
4. „Zasady uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego dla pracowników ARCELORMITTAL POLAND S.A.” zostaną podane do wiadomości pracowników i wyjaśnione przez bezpośrednich przełożonych w sposób przyjęty w komórkach organizacyjnych.
5. W przypadku zmiany struktury Organizacyjnej Spółki lub Zakładów/Pionów/Biur, mających wpływ na stosowanie niniejszych zasad (podział Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego), Strony zobowiązane są do zmiany/doprecyzowania niniejszych Zasad w okresie nie dłuższym niż 30 dni od tych zmian.
6. Zasady uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego obowiązują od dnia 2015r.

Włodzisław *Krzysztof Zyle*
Grzegorz *Zdzisław*
Michał *Włodzisław*
Włodzisław *Karolina Marek*
Krzysztof Zyle *Śliwa Henryk*
H. Gremion *Krzysztof Zyle*
Grzegorz