

BIULETYN INFORMACYJNY

REPREZENTATYWNYCH ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH JSW S.A.



Dotrzymaliśmy słowa z 2015 roku, wszystkie wyrzeczenia załogi zostały wyrównane a wynagrodzenia w 2018 roku były godne.

Podsumowując kształtowanie się wynagrodzeń w 2018 roku, należy cofnąć się do grudnia 2017 roku, gdzie 5.12.2017 roku podpisano porozumienie, na mocy którego odstąpiono od zapisów wstrzymujących wypłatę 14-tej pensji oraz wycofano się z zawieszenia prawa do deputatu węglowego. 27.12.2017 r. podpisano porozumienie, które doprecyzowało i ujednoliciło zasady wypłaty deputatu węglowego we wszystkich jednostkach organizacyjnych JSW S.A. w 2018 r. i latach następnych.

W skrócie strony tego porozumienia postanowiły, że:

- deputat węglowy przysługiwać będzie wyłącznie w ekwiwalencie pieniężnym w wymiarze 8 ton płatym jednorazowo w miesiącu kwietniu albo,
- ekwiwalent pieniężny wypłacany będzie w ratach miesięcznych w wysokości 1/12 rocznej normy deputatu na podstawie deklaracji złożonej przez pracownika,
- cena węgla deputatowego dla realizacji ekwiwalentu pieniężnego ustalana będzie w oparciu o stosowne obwieszczenie Ministra Gospodarki,
- cena ta będzie podwyższona o wskaźnik 1,2302, co zrekompensuje składki na ubezpieczenia społeczne.

Jak pamiętamy, zarówno 14-tą pensję, Nagrodę Barbórkową jak i deputat węglowy otrzymaliśmy w 2018 roku w pełnej wysokości na zasadach obowiązujących w 2014 roku.

Zgodnie z art. 9¹ kodeksu pracy z dniem 28.02.2018 r. zakończeniu uległ 3 letni okres zawieszenia autonomicznych przepisów prawa pracy stosowanych w JSW S.A.

Aby wprowadzić w życie jednolite zasady wypłaty powyższych świadczeń w poszczególnych jednostkach organizacyjnych JSW S.A. Reprezentatywne Organizacje Związkowe podpisały z Zarządem porozumienia 19.02.2018 roku oraz 28.03.2018 roku z mocą obowiązującą od 1.03.2018 roku, które zawiera następujące regulacje:

- za pracę w dni wolne, niedziele i święta przysługuje wynagrodzenie normalne za daną dniówkę w podwójnej wysokości a za wykorzystany dzień wolny, tzw. „Z” wynagrodzenie nie przysługuje,
- za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub w związku z chorobą zakaźną dla pracowników, którzy przepracowali co najmniej 8 lat i ich niezdolność do pracy trwała co najmniej 5 dni przysługuje wynagrodzenie w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
- za okres nieprzerwanej niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż 33 dni aż do 90 dnia włącznie pracownikowi przysługuje dodatek do zasiłku chorobowego wyrównujący jego wysokość do 100% wymiaru zasiłku. Analogiczne przepisy dotyczą pracowników, którzy skończyli 50 lat życia, którym pracodawca płaci wynagrodzenie za czas choroby tylko przez pierwszych 14 dni choroby,
- wynagrodzenie za 1 dzień urlopu wypoczynkowego ustalono jako wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru za dni przepracowane łącznie z godzinami nadliczbowymi oraz przepracowanymi sobotami, niedzielami i świętami

w danym miesiącu obrachunkowym i tak uzyskaną sumę dzieli się przez liczbę dni roboczych przepracowanych w tym okresie,

- bilet z Karty Górnika (ekwiwalent pieniężny) przysługuje pracownikom dołowym raz w roku kalendarzowym, którzy przepracowali co najmniej 3 lata pod ziemią i przysługuje pracownikowi i członkom rodziny pozostającym na jego utrzymaniu a wysokość ekwiwalentu odpowiada cenie biletu kolejowego za przejazd pociągiem II klasy na trasie 600 km tam i z powrotem, nie mniej niż 90 zł,

- ekwiwalent za pomoce szkolne przysługuje w wysokości 300 zł na uczące się dzieci pozostające na utrzymaniu pracownika, które nie ukończyły 25 roku życia,

- przywrócono premię kwartalną za poprawę stanu BHP obowiązującą na zasadach z 2014 roku.

16 maja 2018 r. w celu ujednolicenia zasad realizacji odpraw pośmiertnych dla wszystkich pracowników JSW S.A. ustalono między innymi, że członkom rodziny zmarłego pracownika w czasie świadczenia pracy lub w następstwie choroby zawodowej przysługuje odprawa pośmiertna w wysokości 15 – krotnego wynagrodzenia z ostatniego miesiąca, niezależnie od odprawy pośmiertnej przewidzianej w kodeksie pracy,

W czerwcu i październiku 2018 roku Reprezentatywne Organizacje Związkowe podpisały porozumienia, na mocy których dokonano nadpłaty nagrody rocznej za 2016 rok tzw. 14-tej pensji oraz dokonano wypłaty węgla deputatowego za rok 2016.

Nie spełniły się więc czarne wróżby pseudo związkowców, którym tylko konflikt i kłamliwe oszczerstwa w głowie. Przecież według nich o 14-tej pensji mieliśmy zapomnieć, barbórka miała zostać na stałe okrojona, a powyżej wymienione elementy wynagrodzenia nigdy nie miały zostać przywrócone. Tak nie działają związkowcy, to zachowanie przypomina raczej kłamców i oszczerców. Mamy nadzieję, że teraz już nikt nie nabierze się na tę mowę nienawiści.

A tak na marginesie to pytamy tych związkowców „gdzie te 25 tysięcy złotych dla każdego pracownika JSW „?

Oni też we wrześniu poprzedniego roku straszili załogę planami Ministerstwa Energii, twierdzili, że nasze pieniądze odłożone na czarną godzinę trafią do firmy Polimex-Mostostal (cytat: „Patrzac na poczynania właściciela czyli Skarbu Państwa może się okazać, jak zwykle zresztą, że wszystkie te zabezpieczenia spółki na trudne czasy były nic nie warte, a wypracowane przez Was zyski utracone bezpowrotnie”)

I kiedy my zaproteutowaliśmy przeciw takim praktykom, nie pozwoliliśmy na odwołanie prezesa JSW S.A., który trzykrotnie sprzeciwił się Ministerstwu, by nie zabrano pieniędzy JSW na różne cele (Koksownia Victoria, Polimex i Elektrownia Ostrołęka) ci pseudo związkowcy znów odwrócili kota ogonem i zaczęli bronić Ministra Tchórzewskiego. Jak można ufać ludziom, którzy co chwila zmieniają zdanie? Załoga to widzi i nie pozwoli już więcej sobą manipulować!

BY RATOWAĆ SPÓŁKĘ REPREZENTATYWNE ORGANIZACJE ZWIĄZKOWE JSW S.A. SPOTKAŁY SIĘ Z MINISTRAMI KRZYSZTOFEM TCHÓRZEWSKIM I GRZEGORZEM TOBISZOWSKIM.

OTO EFEKTY SPOTKANIA:

Uratowaliśmy fundusz stabilizacyjny (1,80 mld zł, wypracowany przez załogę JSW). Te pieniądze na „czarną godzinę” pozostaną do dyspozycji Spółki i możemy z nich korzystać w dwóch przypadkach: zagrożenia utraty płynności finansowej Spółki oraz wsparcia niezbędnych inwestycji w JSW S.A. (mamy zapewnienie Ministerstwa Energii, że nie zabierze nam pieniędzy na inwestycje w innych firmach, nie będzie na razie dalszych zmian w zarządzie Spółki oraz to, że wszystkie kryzysowe decyzje finansowe będą konsultowane ze stroną społeczną). Uzgodniliśmy, że kluczowe inwestycje JSW będą kontynuowane (między innymi kopalnia Bzie – Dębina w budowie oraz zakup przedsiębiorstwa Budowy Szybów (PBSZ). Otrzymaliśmy zapewnienie, że spotkania Ministra Energii ze stroną społeczną będą odbywały się cyklicznie, co najmniej raz na kwartał, na których będą omawiane bieżące problemy JSW.

ROZWIĄZALIŚMY SYTUACJĘ KRYZYSOWĄ W JSW I DOPROWADZILIŚMY DO POROZUMIENIA, BY ZARZĄD MÓGŁ ZNÓW NORMALNIE PRACOWAĆ, BEZ ZBĘDNYCH KONFLIKTÓW.

PREZES DANIEL OZON DO KOŃCA KADENCJI WSPÓŁPRACUJE Z WICEPREZESAMI ŚLEDZIEM I WOJTKOWEM.

OBRONA ZARZĄDU TO OBRONA NASZYCH PIENIĘDZY NA CZARNA GODZINĘ.

O skuteczności działań Reprezentatywnych Organizacji Związkowych w 2018 roku świadczą fakty:

- ujednolicenie zasad wynagradzania i nadpłaty zawieszonych świadczeń pracowniczych takich jak 14-tka i deputat węglowy za 2016 rok
- wzrost płac w JSW S.A. poprzez **wzrost stawek płac zasadniczych o 10%**
- wyrównanie „w górę” zasad i uprawnień do dodatku stażowego z Karty Górnika z mocą obowiązującą od 1. czerwca **między innymi. wzrost KG dla pracowników z dużym stażem do 70%**
- **wzrost stawek wpływa oczywiście na wszystkie elementy wynagrodzenia.**

Wprowadzanie korzystniejszych zasad wynagradzania było realizowane pod warunkiem ich ujednolicenia we wszystkich jednostkach organizacyjnych JSW S.A.. Do tej pory udaje się to robić według zasady „równamy po szczytach”, co jednak generuje duże skutki finansowe dla JSW S.A. i znacznie w sposób trwały podnosi średnie wynagrodzenia w Spółce. Należy mieć nadzieję, że dobra sytuacja na rynkach węgla koksującego i energetycznego potrwa jak najdłużej. Wierzymy, że zakusy na nasze, ciężko wypracowane zyski, odłożone na czarną godzinę właśnie się skończyły. Pieniądze te mają służyć poprawie sytuacji pracowników, zabezpieczeniu frontu robót i środków na czasy kryzysu. Bo jak znane przysłowie mówi, „po latach tłustych przyjdą lata chude” i wtedy nie może dojść do sytuacji z 2015 roku, kiedy groziła nam upadłość.

W grudniu wywalczyliśmy też rozszerzenie zakresu ubezpieczenia NNW dla pracowników Zakładów Przeróbki Mechanicznej Węgla JSW S.A.

Po raz kolejny pokazaliśmy, że dotrzymujemy słowa!

Pracownicze Programy Emerytalne czy Pracownicze Plany Kapitałowe

Wybór należy do Was!

Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) zgodnie z prawem zostaną wprowadzone w JSW S.A. od 1 lipca 2019 roku, chyba że w tym dniu będzie już funkcjonował w Spółce Pracowniczy Program Emerytalny (PPE) - warunek- składka finansowana przez Pracodawcę będzie odprowadzana na Fundusz w wysokości nie mniejszej niż 3,5% funduszu wynagrodzeń, a do programu przystąpi co najmniej 25% osób zatrudnionych w JSW.

Który z tych programów jest korzystniejszy dla górników i dlaczego?

Górnicy dołowi, którzy tworzą większość załogi JSW S.A. odchodzą na emeryturę wcześniej od większości społeczeństwa, czyli po 25 latach pracy na dole, w wieku około 50 lat, w zależności od zajmowanego stanowiska. Zdecydowana większość „dołowców” przechodzi więc na emeryturę przed 50 rokiem życia.

Według ustawy wycofanie środków (dodatkowa emerytura) w przypadku **PPE** jest możliwa po osiągnięciu 60 roku życia **lub pod warunkiem nabycia uprawnień emerytalnych już w wieku 55 lat**. Wypłata może być, w zależności od wniosku uczestnika albo osoby uprawnionej **jednorazowa albo ratalna**.

W przypadku **PPK**, aby skorzystać ze środków zgromadzonych w funduszu, **trzeba mieć ukończone 60 lat** i wtedy mamy możliwość wyboru wypłacenia **25% środków jednorazowo a pozostałych 75% płatnych w 120 ratach miesięcznych** albo 100% środków płatnych w co najmniej 120 ratach miesięcznych (czyli przez kolejne 10 lat).

Jak widać lepszym rozwiązaniem dla górnika jest PPE, gdzie całość środków może otrzymać jednorazowo w wieku 55 lat. W przypadku PPK wielu górników może nie doczekać na wypłatę zgromadzonych pieniędzy. Statystyki życia górników, szczególnie tych pracujących bezpośrednio przy węglu, pokazują, że wielu nie dożywa do 60 roku życia (czyli nie każdy otrzyma nawet 25% kwoty, a na pozostałe 75% wypłacone po kolejnych 10 latach doczeka niewielu). Z tej opcji skorzystają więc głównie spadkobiercy.

Jest jeszcze jedna podstawowa różnica pomiędzy PPK a PPE.

W przypadku PPE składka jest wpłacana przez Pracodawcę w wysokości minimum 3,5% (maksimum 7%) wynagrodzenia a Pracownicy mogą (**ale nie muszą!**) odprowadzać dobrowolną składkę w wysokości ograniczonej rocznie do kwoty 21.442,50 zł.

W przypadku PPK składka wpłacana przez Pracodawcę to obowiązkowe 1,5% wynagrodzenia, z możliwością powiększenia o dalsze 2,5% natomiast **przymusowa składka wpłacana przez Pracowników wynosi 2% wynagrodzenia**. Do tego dochodzi symboliczne finansowanie publiczne w wysokości 200 zł na rok.

WNIOSKI:

W przypadku PPK pracownicy muszą co miesiąc odprowadzać min. 2% swoich dochodów, a pełną kwotę z funduszu otrzymają dopiero w wieku 70 lat!

W PPE pracownik nie jest obciążany dodatkową składką, a pieniądze mogą otrzymać już w wieku 55 lat!

Dlatego Reprezentatywne Organizacje Związkowe stoją na stanowisku, aby w jak najkrótszym czasie wprowadzić w JSW S.A. Pracownicze Programy Emerytalne.

Teraz należy przekonać Pracodawcę, żeby stworzyć w JSW Pracowniczy Program Emerytalny.

**ABY W JSW S. A. MÓGŁ ZAFUNKCJONOWAĆ
PRACOWNICZY PROGRAM EMERYTALNY
MUSI DO NIEGO PRZYSTĄPIĆ CO NAJMNIEJ
25 % ZAŁOGI**