



## BIULETYN KOMISJI ZAKŁADOWEJ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

ROK 8 / NUMER 133

DO UŻYTKU WEWNĘTRZNEGO CZŁONKÓW ZWIĄZKU

27 Listopad 2018 r.

## KOMUNIKAT Z NEGOCJACJI W SPRAWIE PREMIOWANIA



W piątek 23 listopada br. w godzinach popołudniowych doszło do spotkania zarządu spółki z przedstawicielami związków zawodowych. „Solidarność” reprezentowali Zb.Cebula i P.Dygas zaś ZZPE A. Frasoński i Zb. Prasek. Wcześniej, władze obydwu związków otrzymały od dyr. R.Pypcia informacje o wyliczeniach ze wzorów załączonych do dokumentu, ewentualnych średnich wysokościach premii, które otrzymywaliby pracownicy, po spełnieniu „wysrubowanych” warunków określonych w projekcie dokumentu nazwanego *Zasadami przyznawania premii motywacyjnych*. Wyjaśniamy, że za pełną, kwartalną realizację planu sprzedaży (dostawa wyrobu do Klienta!) można byłoby otrzymać średnio 160 zł brutto miesięcznie! Dzisiaj za realizację planu w terminie i złożenie odebranego przez NJ i 3RPW wyrobu w magazynie, pracownicy produkcyjni otrzymują 220 zł. a nieprodukcyjni 180 zł. Strata finansowa po stronie pracowników, zwłaszcza tych od których zależy realizacja planu, jest więc dość wyraźna i nie do przyjęcia przez „Solidarność” i ZZPE.

Nowy rodzaj wprowadzanej premii nazwanej motywacyjną, przewiduje utworzenie funduszu na komórkę organizacyjną w średniej wysokości 20 zł na pracownika. Za wyjątkowe, ponadprzeciętne osiągnięcia pracownicy wybitni, mogliby skorzystać z ogólnej puli dla komórki organizacyjnej nawet w całości. Jeśli ponadprzeciętnych pracowników będzie więcej, to pula będzie rozdzielona pośród nich. Jeżeli zaden z pracowników się nie wyróżni, premii nie dostanie nikt, a pula środków przejdzie na kolejny kwartał! Szkopuł tkwi w tym, że jedne komórki mają 2 czy 5 pracowników, inne 15 czy 25 ale są takie, które mają 62 czy 198 pracowników. Nie wypada, aby tym samym kluczem traktować jednakowo wszystkie komórki. Wszystkie działania przydzielania premii byłyby w kompetencji kierowników, ale pod kontrolą dyrektorów pionów i zarządu.

Przypominamy, że podobną sytuację mamy dzisiaj z nagrodami oraz nagrodami specjalnymi. Wiemy, że nagrody w kwotach porównywalnych z pensjami „wybitnym” pracownikom są przydzielane, ale strona społeczna nie może oficjalnie uzyskać od zarządu informacji nawet dot. wysokości ogólnych kwot i ilości osób w poszczególnych komórkach, które nagrodami wyróżniono.

Przed negocjacjami władze związków uzgodniły tryb postępowania w negocjacjach. Z powodu nieobecności przewodniczącej J.Karcz upoważniły Zb.Cebulę do wypowiadania się w imieniu obydwu reprezentatywnych związków zawodowych działających w przedsiębiorstwie spółki. Już na początku spotkania doszło do nerwowej różnicy zdań pomiędzy stronami na temat nazwy negocjowanego dokumentu. Reprezentatywne związki żądały nazwania dokumentu *Regulaminem premiowania* a zarząd spółki *Zasadami przyznawania premii motywacyjnych*. W przedsiębiorstwie spółki wewnętrznymi aktami prawnymi są już: *Regulamin Organizacyjny, Regulamin Pracy, Regulamin Wynagradzania, Regulamin ZFŚS, Regulamin rozpowszechniania zdjęć, Regulamin poleceń pracowniczych, Regulamin postępowania z pomysłami pracowniczymi* itd.

W trakcie dyskusji na pięciokrotne pytanie przedstawicieli związków kierowane do pracodawcy: dlaczego dokument nie może się nazywać *Regulaminem premiowania* tylko *Zasadami przyznawania premii motywacyjnych* członkowie zarządu nie odpowiedzieli. P.Dygas pytał też zarząd, o ile procent jest w stanie podwyższyć swoje propozycję? Niestety odpowiedzi nie uzyskano. Na zakończenie spotkania Zb.Cebula apelował do zarządu o przemyślenie podstawowego warunku związków i wyrażenie zgody na negocjacje nowego aktu prawa wewnętrznego, jakim byłby *Regulamin premiowania*. Uznał to za *warunek brzo-gowy dla dalszych negocjacji*. Zasady zawarte w nowym regulaminie, winny w sposób klarowny motywować wszystkich pracowników do zwiększenia zaangażowania, wydajności oraz jakości produkowanych elementów i wyrobów. Motywacją pracowników byłyby wyższe wynagrodzenia, wynikające z należytej przyznanej im premii. Zasady oceny i dodatkowego wynagradzania pracowników nie mogą być w ręku decydentów instrumentem do „sterowania” swoimi pracownikami. Winny one być transparentne.

Nadmienić należy, iż panowie ze ZZ „Łucznik” wyrazili stanowisko, że mimo wszystko chcą negocjować *Zasady przyznawania premii motywacyjnych*. Niestety nie dane nam jest wiedzieć, czy jakiegokolwiek uwagi do projektu wnieśli i czego dotyczyły. Z autopsji znamy, że w dotychczasowych spotkaniach związków zawodowych i zarządu spółki dot. różnej tematyki przedstawiciele tego związku nie przedkładali swoich uwag i propozycji. Głos w dyskusji zabierali zawsze, gdy prosili ich o to zarząd. Ponadto, wiceprzewodniczący Siara jest członkiem zespołu, który przygotowywał dla zarządu projekt nazwany *Zasadami przyznawania premii motywacyjnych*.

Kolejne spotkanie zaplanowano na wtorek, 27 listopada po godzinach pracy.  
Zbigniew Cebula



W TYM NUMERZE :	Str.
KOMUNIKAT Z NEGOCJACJI DOT. PREMII	1
PORADY PRAWNE	1
ELEKTRONICZNE LEGITYMACJA CZŁONKOWSKA	2
	2
	2

## PORADY PRAWNE

**Monitory ekranowe i rekompensata za okulary - Praca przy CNC – Jak powinno wyglądać wyposażenie stanowiska pracy i rekompensata za okulary?**

*Pytanie: „Czy praca przy obrabiarkach sterowanych numerycznie (CNC) wyposażonych w monitory ekranowe o przekrojach od 12 do 21” winna być traktowana na równi z pracą na stanowiskach wyposażonych w monitor ekranu komputera?*

*W jaki rodzaj wyposażenia dodatkowego (np. oświetlenie, biurka, stoliki warsztatowe, krzesła warsztatowe z oparciem itp.) powinno być wyposażone – zaopatrzone, stanowisko pracy dla operatora obrabiarki sterowanej numerycznej, posiadającej monitor ekranowy?*

*Wyjaśniamy, że w czasie pracy obrabiarki pracownik ma obowiązek sprawdzić na sprawdziany i narzędzia pomiarowe już wykonane elementy oraz zagrabić – usunąć ewentualne zadziory z tych elementów.*

*Czy w rozumieniu prawa, praca przy tych obrabiarkach jest traktowana jak praca przy monitorach ekranowych i pracodawca winien zrekompensować pracownikowi koszt wyrobienia okularów korekcyjnych?”*

Punktem odniesienia ...

(...) jest rozporządzenie MPiPS w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. W § 2 tego rozporządzenia mowa jest o monitorze ekranowym, przez który należy rozumieć urządzenie do wyświetlania informacji w trybie alfanumerycznym lub graficznym, niezależnie od metody uzyskiwania obrazu, a także o stanowisku pracy, przez które należy rozumieć przestrzeń pracy, wraz z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, obejmującym wyposażenie podstawowe, w tym monitor ekranowy, klawiaturę lub inne urządzenia wejściowe, jednostkę centralną lub stację dyskiety, wyposażenie dodatkowe, w tym drukarkę, skaner, mysz, trackball oraz wyposażenie pomocnicze, w tym stół, krzesło, uchwyt na dokument, podnózek.

Ponadto § 3 rozporządzenia stanowi, że jego przepisów nie stosuje się do:

- 1) kabin kierowców oraz kabin sterowniczych maszyn i pojazdów,
- 2) systemów komputerowych na pokładach środków transportu,
- 3) systemów komputerowych przeznaczonych głównie do użytku publicznego,
- 4) systemów przenośnych nie przeznaczonych do użytkowania na danym stanowisku pracy,
- 5) kalkulatorów, kas rejestrujących i innych urządzeń z małymi ekranami do prezentacji danych lub wyników pomiarów,
- 6) maszyn do pisania z wyświetlaczem ekranowym.

Natomiast warunki organizacyjno-techniczne, którym powinny odpowiadać stanowiska pracy wyposażone w sprzęt komputerowy, zostały określone w załączniku do ww. rozporządzenia.

I tak:

1/ Monitor ekranowy powinien wyświetlać wyraźne i czytelne znaki. Monitor musi mieć możliwość regulacji pochylecia ekranu oraz dostosowywania jaskrawości i kontrastu do oświetlenia w miejscu pracy.

2/ Ekran powinien być pokryty warstwą antyodbiciową, którą może zastąpić odpowiedni filtr.

3/ Klawiatura, która powinna stanowić odrębny element wyposażenia stanowiska, ma być m.in. ergonomiczna, matowa, a znaki na niej powinny być kontrastowe i czytelne. Musi posiadać regulację kąta nachylenia.

4/ Stół lub biurko, na którym stoi sprzęt, musi umożliwiać swobodne ustawienie sprzętu. Powinien jednocześnie zapewniać wykonywanie innych czynności związanych z rodzajem pracy. Jego wysokość też musi być odpowiednio dobrana, tak aby nie było konieczności przyjmowania przez pracownika wymuszonej pozycji ciała.



## ZAWSZE W OBRONIE TWOICH PRAW

### BIULETYN KOMISJI ZAKŁADOWEJ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

5/ Monitor musi stać na odpowiedniej wysokości, a jego ekran powinien znajdować się w odległości 400-750 milimetrów od oczu pracownika.

6/ Błat stołu powinien być matowy, żeby nie powodował odbłasków. Jeżeli rodzaj pracy wymaga korzystania z dokumentów, stanowisko pracy należy wyposażać w uchwyt na dokumenty. Musi on mieć regulację wysokości, pochyleń i odległości od pracownika. Powinien się znajdować przed pracownikiem – w pozycji minimalizującej uciążliwe ruchy głowy i oczu.

7/ Następnym elementem wyposażenia stanowiska pracy jest krzesło. Musi ono zapewniać dostateczną stabilność, wygodną pozycję ciała oraz swobodę ruchów.

Wobec powyższych zapisów obowiązującego prawa w zakresie organizacji stanowiska pracy nie jest możliwe, aby stanowisko pracy operatora maszyn numerycznych (np. obrabiarki sterowane numerycznie /CNC/) uznać jako stanowisko pracy pracownika przy monitorze ekranowym.

Ponadto, w świetle tego rozporządzenia pracodawca musi – odpowiednio do zaleceń lekarza – zapewnić okulary korygujące wzrok każdej osobie zatrudnionej, w tym praktykantom i stażystom, jeżeli:

a) osoba ta użytkuje w czasie pracy monitor ekranowy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy – obowiązującego w zakładzie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy,

b) wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach badań lekarskich objętych zakresem profilaktycznej opieki zdrowotnej wykazują potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

Oznacza to, że wyłącznie dla stanowiska pracy przy obsłudze monitorów ekranowych przysługują okulary korygujące wzrok. Zważyć należy na fakt, iż monitory przy obrabiarkach sterowanych numerycznie i innych maszynach nie są zaliczane do monitorów ekranowych w sensie zapewnienia okularów korekcyjnych.

Ponadto, o czym warto pamiętać, nie liczy się czas przebywania przy komputerze, a czas patrzenia w monitor – rzeczywista praca np. na klawiaturze, a nie czas włączenia i wyłączenia komputera.

Paweł Nowak – prawnik prawa pracy i prawa oświatowego

Podstawa prawna:

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dn. 01.12.1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe – Dz.U. z 1998 r. Nr 148, poz. 973.

Pozostałe zasady współpracy z firma LOTOS Paliwa:

1. Limit wartości TRANSAKCJI związanych z uzyskaniem upustu określonego w pkt. 1.

2. Powyżej wynosi 2000 zł miesięcznie dla każdej z kart. Okres ważności kart: 60 miesięcy.

3. Maksymalna ilość kart dla uczestnika, to 1 szt.

4. Okres rozliczeniowy: jeden miesiąc.

5. Płatność: gotówka/karta płatnicza w momencie transakcji.

6. Korzyści są naliczane w momencie realizacji transakcji.

7. Wznowienia kart: automatyczne/na wniosek organizatora lub opiekuna handlowego.

8. LOTOS zastrzega sobie prawo do zmiany powyższych warunków oraz wysokości stawek. O każdej takiej zmianie LOTOS powiadomi organizatora odpowiednio w formie pisemnej.

9. Korzyści dot. gastronomii CAFE PUNKT mogą być niedostępne u wybranych operatorów.

10. Aktualizacja listy uczestników, będzie realizowana przez organizatora przy każdej zmianie listy uczestników, nie rzadziej niż raz w roku.

11. Na kartach widnieje imię i nazwisko uczestnika—członka Związku.

#### O ILE WZROŚNIE ODPIS NA FUNDUSZ SOCJALNY W 2019 ROKU

Jak podaje „Rzeczpospolita” odpis na jednego pracownika w 2019 r. na fundusz socjalny będzie wynosił **1229,30 zł**. Będzie o **43,64 zł** wyższy niż w 2018 r. Podaje się, że podstawą do naliczenia będą dane z II połowy 2013 r. i wynosić będzie 3278,14 zł. Projekt ustawy skierowano 23.10.2018 r. Po pierwszym czytaniu w Sejmie odesłano go do Komisji Finansów Publicznych. Jest to projekt rządowy. Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” domaga się, aby odpis na fundusz socjalny w 2019 r. był wyższy, a podstawą do naliczenia była II połowa 2014 r. Wtedy będziemy dochodzić do realnej podstawy naliczenia funduszu socjalnego. Gdyby nie cykliczne zamrażanie odpisu, to podstawą naliczenia funduszu na 2019 r. byłaby II połowa 2018 r.

„Solidarność” swoje stanowisko skierowała do rządu RP. Wkrótce okaże się, czy nasz wniosek zostanie uwzględniony.

#### WAŻNE WSKAŹNIKI

Minimalne wynagrodzenie za pracę (od 1.01.2018 r.): **2.100 zł**

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku (w III kwartale 2018 r.): **4.821,80 zł** ;

Najniższa emerytura (od 1 marca 2018 r.): **1.029,80 zł** ;

Najniższa renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy i renta rodzinna (od 1 marca 2018 r.): **1.029,80 zł** ;

Najniższa renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy (od 1.03.2018 r.): **772,35 zł** ;

Najniższa renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy w związku z wypadkiem lub chorobą zawodową i renta rodzinna wypadkowa (od 1.03.2018 r.): **1.235,76 zł** ;

Najniższa renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy w związku z wypadkiem lub chorobą zawodową (od 1.03.2018 r.): **926,82 zł**.

#### PREMIA KWARTALNA WEJDZIE W ŻYCIE

W dniach 27 i 29 listopada br. do późnych godzin wieczornych kontynuowano negocjacje w sprawie wdrożenia premii kwartalnej. Po utrzymaniu twardego stanowiska przez „S” i ZZPE, zarząd zgodził się na nazwanie dokumentu Regulaminem przyznawania premii motywacyjnych. Odstąpił również o próby wprowadzenia mechanizmów ręcznego sterowania w przyznawaniu—przesuwaniu środków finansowych przeznaczonych na premie uznaniową w ramach poszczególnych pionów oraz komórek organizacyjnych. Wycofał się również z propozycji nieprzyznania premii w przypadku dwóch na sześć ocen „jeden”, pomimo spełnienia wymogu uzyskania ogółem 18 pkt. w skali ocen od 1 do 5. Uzgodniono, że fundusz uznaniowy wyliczony będzie jako 1% (proponowano 0,5%) podstawowego funduszu wynagrodzeń zasadniczych w spółce za kwartał premiowy. Trafi on do komórki organizacyjnej po zakończeniu kwartału, najpóźniej do 14 dni kolejnego miesiąca. Z przedstawionych wyliczeń wynika, że przy zrealizowaniu planu sprzedaży pracownik, który uzyska 18 pkt winien otrzymać średnią kwotę ok. 490 zł premii. Ten który uzyska 24 pkt. może liczyć na premię w średniej wysokości 540 zł. Premia motywacyjna będzie przydzielana na wydziały w średniej kwocie ok.110 zł na pracownika. Otrzymać ją będą mogli pracownicy po spełnieniu kryteriów określonych w pkt. 3 Regulaminu. Strony uzgodniły, że po zakończeniu dwóch kwartałów dojdzie do wspólnej oceny realizacji i funkcjonowania premii. Jeżeli pokażą się jakieś mechanizmy utrudniające jego funkcjonowanie, to treść zapisów Regulaminu winna być zmodyfikowana. Treść Regulaminu, po jego zatwierdzeniu przez Komisję Zakładową i podpisaniu przez zarząd spółki będzie dostarczona pocztą elektroniczną oraz wywieszona na związkowych tablicach ogłoszeń.

#### ELEKTRONICZNA LEGITYMACJA CZŁONKOWSKA



Poniżej przedstawiamy poziom upustów w firmie LOTOS Paliwa Sp. z o.o., które będą realizowane w ramach umowy z NSZZ „Solidarność”. Każdy członek Związku po otrzymaniu legitymacji elektronicznej (aby ją otrzymać należy wypełnić wniosek, który można uzyskać w siedzibie Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” FB ) musi podpisać specjalną umowę, aby otrzymać kartę pracowniczą upoważniającą do rabatu na n/w towary i świadczone usługi.

#### Korzyści posiadania Karty Pracowniczej LOTOS Biznes

1. Przyznane poziomy upustów (łącznie z VAT) w ramach zawartej UMWOWY. Na wszystkich stacjach z wyłączeniem stacji typu MOP:

TOWAR WARTOŚĆ UPUSTU

Olej napędowy 10 gr/litr

Benzyny 10 gr/litr

LPG 7 gr/litr

Oleje i płyny do spryskiwaczy 10 %

TOWAR WARTOŚĆ UPUSTU

ON Dynamic 15 gr/litr

Pb98 Dynamic 15 gr/litr

Myjnia 15 %

Gastronomia CAFE PUNKT 10 %

Na stacjach typu MOP:

TOWAR WARTOŚĆ UPUSTU

Olej napędowy 15 gr/litr

Benzyny 15 gr/litr

LPG 12 gr/litr

Oleje i płyny do spryskiwaczy 10%

TOWAR WARTOŚĆ UPUSTU

ON Dynamic 20 gr/litr

Pb98 Dynamic 20 gr/litr

Gastronomia CAFE PUNKT 10 %