



## **PODWYKI W GRUPIE PCC ROKITA**

W lutym podpisali my porozumienie płacowe z Zarz dem PCC Rokita i od 10 marca powinny zosta wypłacone nowe pensje, poniesione o 4,5%, z wyrównaniem od pierwszego stycznia. Jednocześnie wzrosła premia. Dla spółek Rokita i EXOL podwyżki będą wyższe z powodu wzrostu dodatku staowego.

Przypominamy jednocześnie obowiązujące to porozumienie dotyczące podwyżek indywidualnych. Po złożeniu pisemnego podania, przełożony na maksimum 30 dni na odpowiedź. Członek związku, w przypadku negatywnej odpowiedzi, może zwrócić się do nas o prośbę o interwencję. W poprzednim roku indywidualne podwyżki otrzymało prawie 60% pracowników a średnia podwyżka to prawie 500zł. Dlatego warto pisać. Przypominamy jeszcze raz schemat postępowania na rysunku nr 1.

## **DODATKI STAOWE**

W lutym, zawarli my porozumienie z Zarządami Spółek Rokita i EXOL o wprowadzeniu w nowych dodatków za stałą pracę, zwanego dodatkiem staowym.

Pracownicy, którzy przepracowali co najmniej 10 lat, nabywają prawo do dodatku staowego w przypadku gdy ostatnio zatwierdzone przez Walne Zgromadzenie roczne sprawozdanie finansowe Spółki wykazuje zysk netto (analogiczny zapis jak w poprzednim porozumieniu).

Porozumienie obowiązuje w okresie od dnia 01.01.2018 do 31.12.2022r. Z uwagi na fakt, iż każda ze Spółek wypłaciła swoim uprawnionym do dodatku pracownikom dodatek za styczeń 2018r. z poprzedniej tabeli zostanie on wyrównany na dzień 10 marca.

Wysokość dodatku staowego uzależniona jest od długości okresu pracy pracownika w spółce i przedstawia się następująco:

- 10 lat pracy - 3% stawki
- 15 lat pracy - 4% stawki

- 20 lat pracy - 5% stawki
- 25 lat pracy - 6% stawki
- 30 lat pracy - 7% stawki
- po 35 latach pracy - 8% stawki

Do okresu pracy w spółce zalicza się praca w Nadodrzańskich Zakładach Przemysłu Organicznego „Organika-Rokita”. Dodatek staowy nie przysługuje za okresy urlopów bezpłatnych. Pracownik zachowuje prawo do dodatku staowego w pełnej wysokości w okresie pobierania świadczenia w związku z wystąpieniem niezdolności do pracy jak również w innych okresach usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

## **ROZPOCZĄCIE ROZMÓW W ADAMA**

W ADAMA Manufacturing Poland S.A., rozpoczęły się negocjacje płacowe pomiędzy przedstawicielami: Związku Zawodowego Pracowników Zakładów Chemicznych „Rokita S.A.” i Spółek reprezentowanego przez Tomasza Pytlika, Łukasza Czarnego i Krzysztofa Rysia, MOZ Pracowników Zakładów i Spółek „Rokita” reprezentowanym przez Krzysztofa Ratajka a Zarząd ADAMA.

Przedstawili my stanowisko pracowników Spółki i teraz czekamy na odpowiedź Zarządu ADAMA.

Po jej otrzymaniu spotkamy się z pracownikami i ustalimy dalszy sposób prowadzenia rozmów z Zarządem.

## **ZWROT ZA OKULARY**

Informujemy, że na nasz wniosek została podniesiona kwota zwrotu za okulary korekcyjne. Zarząd PCC „Rokita S.A.” ustalił wysokość zwrotu, od stycznia 2018r., na kwotę 200 złotych.

## **PREMIA ZA IV KWARTAŁ**

Do 12.03 będzie wypłacona premia za IV kwartał 2018r. dla pracowników PCC Rokita. Inne spółki wypłacą w późniejszym terminie.

## CO NAS CZEKA W 2018?

**W** PCC Rokita na wydziale chlorowym trwa pilotażowy projekt nowego sposobu oceny i wypłaty premii na mistrzów. Oceniamy go pozytywnie, gdy spowodował on wikszy wpływ na zrealizowanie i wikszenie premii. W 2018r. miał on obgi inne wydziały, jednak kompleksy do tej pory nie opracowały parametrów oceny.

B dziemy rozmawia na temat podwyższenia płacy minimalnej w grupie dla pracowników, którzy przepracowali minimum 10 lat.

Du e zmiany mog spotka kodeks pracy i niestety nie s one pozytywne. Komisja Kodyfikacyjna powołana przez obecny rz d pracuje nad nowym kodeksem, który całkowicie zmienia prawo pracy, zabieraj c wiele przywilejów pracowniczych. Mi dzy innymi:

- znacznie osłabienia społecznej inspekcji pracy. W miejsce SIP proponuje się osobę wytypowaną przez związki zawodowe, bez dotychczas obowiązującej ochrony prawnej i ze znacznie mniejszymi kompetencjami.
- wprowadza się nowe liberalne formy zatrudnienia (m.in. zatrudnienie nieetatowe) oraz elastycznych systemów czasu pracy,
- ogranicza ochronę prawną kobiet w ciąży,
- wprowadza się nowe obowiązki pracownicze (m.in. zwrotu pracodawcy nakładów poniesionych w związku z zatrudnieniem

- pracownika czy odpowiedzialności za naruszenie dóbr osobistych przedsiębiorcy),
- zmian zasad dotyczących przywracania pracownika do pracy poprzez wypłacanie pracownikom rekompensat pieniężnych,
- szybkiego wygaśnięcia prawa do urlopu wypoczynkowego,
- wprowadzenia kontyngentu wynagrodzeń za godziny nadliczbowe. Rozwiązanie to pozbawi pracowników znacznej części wynagrodzenia i daje przedsiębiorcom duży bezpłatny kredyt na działalność gospodarczą, finansowany przez pracowników (zamroźnięta w ten sposób kwota wynagrodzeń pracowniczych może sięgać 10 mld zł w skali kraju),
- znacznego wydłużenia czasu trwania umów na okres próbny.
- radykalnego ograniczenia praw związkowych poprzez wprowadzenie instytucji delegata związkowego w miejsce zakładowej organizacji związkowej, jeżeli nie zrzesza ona 10%/15% pracowników w zakładzie pracy. To istotne ograniczenie konstytucyjnego prawa do negocjacji. Jednoosobowa reprezentacja w tym zakresie, bez wsparcia macierzystej organizacji zakładowej, znacznie osłabia pozycję negocjacyjną delegata,

To tylko niektóre niekorzystne propozycje komisji. Byłoby dziwnie, gdyby musieli wyrazić swój sprzeciw poprzez protesty na ulicach miast. B dziemy apelować o udział w demonstracjach. Nikt za nas nie wywalczy naszych praw!

Rysunek nr 1

