



Barbórka 2014

Z okazji górniczego święta – dnia św. Barbary – dziękujemy naszej Patronce za opiekę, którą nas otacza, za jej wstawiennictwo i szczęśliwe powroty z pracy do domu.

Św. Barbaro – miej w opiece wszystkich górników!

Jednocześnie całej Braci Górniczej, Emerytom i Rencistom górniczym oraz Członkom Ich Rodzin składamy serdeczne życzenia wszelkiej pomyślności, zdrowia, szczęścia i spełnienia marzeń.

Życzymy Wam również samych sukcesów w życiu zawodowym, bezpiecznej i spokojnej pracy oraz wszystkiego co najlepsze.

Niech Was prowadzi światło górniczej lampki, głęboka wiara w Boga i nadzieja na lepsze jutro.

Życzenia składa:

Sekcja Krajowa Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność”

Komisje Międzyzakładowe i Zakładowe NSZZ „Solidarność”

Redakcja „Pryzmatu”

Szczęść Boże!

Stanowisko ws. proponowanych zmian zapisów ZUZP

Strona związkowa Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników KGHM Polska Miedź S.A. odnosząc się do proponowanych przez Zarząd Spółki zmian w Układzie, zaproponowała wydzielenie trzech ważnych kwestii do rozpatrzenia w pierwszej kolejności w prowadzonych rozmowach, jeszcze w tym roku. Tak jak informowaliśmy w ostatnim numerze Pryzmatu Przewodniczący Józef Czyczerski w imieniu Sekcji Krajowej Górnictwa Rud Miedzi NSZZ Solidarność zaproponował, żeby w pierwszej kolejności zająć się sprawami, które są obecnie najbardziej istotne dla pracowników i powinny obowiązywać już od 1 stycznia 2015 roku. Organizacje związkowe obecne na spotkaniu poparły tę propozycję i przedstawiły Zarządowi wspólne stanowisko na piśmie. Oto jego treść:

„W związku z obszernym zakresem oraz bardzo dużą ilością istotnych zmian w treści ZUZP, strona związkowa proponuje, aby w pierwszym etapie wprowadzić następujące zmiany:

- 1) W załączniku nr 1 (tabela miesięcznych płac zasadniczych) dokonać podwyżki płac zasadniczych o 5% tak by miesięczna płaca zasadnicza w I kategorii zaszerogowania nie była niższa niż 1750 zł,
 - 2) W załączniku nr 11 pkt 2 przebudować tabelę uzależniającą wysokość nagrody od wysokości zysku tak by przedziały powyżej 1 mld zł zysku netto ustalające przyrost nagrody o 0,5% budowane były co 50 mln zł (dotyczy to także nagrody za 2014 rok obrotowy),
 - 3) W paragrafie 61 punkt 2¹ - wpisać postanowienie, że „wysokość dodatkowego odpisu na Zakładowe Fundusze Świadczeń Społecznych w poszczególnych Oddziałach w 2015 roku powiększone zostaną o 250 zł na każdą uprawnioną do tego odpisu osobę”.
- Po podpisaniu porozumienia wprowadzającego proponowane zmiany deklarujemy dalszy udział w pracach nad ZUZP dla Pracowników KGHM Polska Miedź S.A.”

W odpowiedzi Prezes Zarządu Herbert Wirth wysłał do organizacji związkowych zaproszenie na spotkanie 9 grudnia w celu kontynuacji dalszych rozmów. O ich wynikach poinformujemy pracowników niezwłocznie po odbyciu tego spotkania.

Członkowie RN z wyboru załogi protestują ws. planowanego skrócenia nazwy spółki w celach wizerunkowych

Nowe logo KGHM Polska Miedź

Przedstawiciele pracowników w Radzie Nadzorczej, m.in. Józef Czyzerski i Bogusław Szarek z „Solidarności”, napisali do Prezesa Herberta Wirtha list protestacyjny, w którym sprzeciwiają się wyrzuceniu z nazwy Spółki słów „Polska Miedź”. Wystosowane pismo wysłano do wiadomości premiera rządu RP, ministra skarbu państwa i przewodniczącego Rady Nadzorczej KGHM Polska Miedź S.A. Poniżej treść listu i odpowiedź Prezesa Herberta Wirtha.

„My, niżej podpisani przedstawiciele załogi w Radzie Nadzorczej KGHM Polska Miedź S.A. zdecydowanie protestujemy przeciwko pozbawieniu Naszej firmy części nazwy związanej 50-cio letnią historią. Z tą częścią nazwy identyfikowało się wiele pokoleń budując przez lata markę pod nazwą KGHM Polska Miedź S.A. Teraz okazuje się, że po tylu latach Panu Herbertowi Wirthowi przeszkadza dopisek „Polska Miedź” i na dodatek twierdzi, że „...nie jesteśmy rozpoznawalni na świecie a jesteśmy firmą globalną...”.

Absolutnie nie zgadzamy się z tą tezą!!! Przecież, to dzięki wieloletniej pracy, poświęceniu wioletysięcnej załogi oraz całego społeczeństwa na terenie Rzeczpospolitej powstało to przedsiębiorstwo. My pracownicy, My Polacy jesteśmy dumni, że mimo tylu zagrożeń marka KGHM Polska Miedź przetrwała i jest rozpoznawalna na mapie gospodarczej Polski, Europy i Świata.

Nie rozumiemy dlaczego Panu przeszkadza ta nazwa i dlaczego nie można dalej dbać o jej rozwój. Dlaczego pominął Pan Radę Nadzorczą i pozbawił Nas możliwości wyrażenia swojej opinii w tak wrażliwym i istotnym temacie dla Nas pracowników oraz obywateli regionu i Polski. To jest skandal - domagamy się natychmiastowego zaprzestania niszczenia dorobku wielu pokoleń.

Jeśli Pan nie utożsamia się z marką KGHM Polska Miedź S.A., to nikt Pana tu nie trzyma. Okazuje się, że stać Pana tylko na wydatkowanie ogromnych pieniędzy na całą kampanię wymazania ze zbiorowej świadomości pracowników jak i całego społeczeństwa słów „Polska Miedź”. Jesteśmy przekonani że, byliśmy i będziemy pracownikami KGHM Polska Miedź S.A., a Pan w historię Naszego przedsiębiorstwa wpisuje się czarnymi zgłoskami.”

Na ten sprzeciw przedstawiciele załogi w Radzie Nadzorczej Prezes Zarządu przesłał pismo, w którym przedstawił „motywy zmian identyfikacji wizualnej Naszej Spółki”. Na zarzut podejmowania kluczowych decyzji z pominięciem Rady Nadzorczej Prezes stwierdził, że informował o tym na spotkaniach i w prasie od czerwca 2013 r. Jednakże czym innym jest przedstawianie swoich wizji od wdrażania pomysłu w życie. Próby oswojenia z tymi wizjami przez półtora roku nie są przecież równoznaczne z akceptacją zmiany. Szokujące jest wytłumaczenie, że „zasady obowiązujące przy realizacji tego typu projektów wymagają jednak zachowania poufności”. Przez poufność rozumiemy zatajanie faktów przez Radę Nadzorczą i akcjonariuszami? Wcześniej osiągnięto zamierzone cele (sprzedaż Polkometla i Dialogu oraz zakup Quadry FNX) poprzez pozbycie się przedstawiciele załogi z Rady Nadzorczej, obecnie po prostu pomija się nadzór spółki z obowiązku informowania o bieżących działaniach. Ostatnią wersję projektu zmian Zarząd ma zamiar oficjalnie przedstawić do końca 2014 r.

Prezes Herbert Wirth dodał, że KGHM Polska Miedź S.A. nie zmieni nazwy i w dalszym ciągu będzie funkcjonował na tych samych zasadach. Różnica ma polegać na zmianie wizerunku - logo, które będzie tożsame dla wszystkich spółek wydobywczych należących do KGHM – przede wszystkim w Stanach Zjednoczonych, Kanadzie i Chile. Wizja Prezesa polega na zbudowaniu „One Company” (po angielsku robi lepsze wrażenie niż polskie „Jedna Spółka”), globalnej firmy o międzynarodowych standardach. Polskie standardy odrzucamy. Oprócz tego Prezes wspomina jeszcze w piśmie o wspólnych wartościach podzielanych przez pracowników spółki w Polsce i na świecie oraz zabieganiu o pozwolenia na wydobycie. Panaceum na wszystkie problemy ma być ujednoczenie wizerunku firmy. Pisaliśmy już w poprzednich numerach Pryzmatu, że jest wiele ogrom-

nych spółek z całego świata, które wchodzą na obce rynki przy zachowaniu swoich rodzimych nazw, m.in. firmy niemieckie. W czym polskość przeszkadza Prezesowi Zarządu KGHM Herbertowi Wirthowi? Czy promowanie od 50 lat marki KGHM Polska Miedź S.A. jest czymś złym?

Organizacje związkowe w PMT piszą do premier rządu

W związku z zagrożeniem prywatyzacji Spółki i redukcją zatrudnienia związki zawodowe działające w Pol-Miedź Trans napisały list otwarty do premier rządu RP, w którym sprzeciwiają się polityce firmy. Poniżej treść listu.

Związki Zawodowe działające w Spółce Pol-Miedź Trans Sp. z o.o. w Lubinie, wyrażają ogromne zaniepokojenie ostatnimi decyzjami podejmowanymi przez Zarząd Pol-Miedź Trans oraz właściciela jakim jest KGHM Polska Miedź S.A. w sprawie restrukturyzacji naszej firmy. Pol-Miedź Trans to przedsiębiorstwo transportowe będące własnością holdingu KGHM Polska Miedź, powstałe w 1997 roku na bazie Zakładu Transportu KGHM. Spółka z powodzeniem prowadzi działalność w zakresie transportu kolejowego, samochodowego, handlu produktami naftowymi oraz remontów taboru kolejowego.

Pol-Miedź Trans w ostatnich latach przeszła już gruntowną restrukturyzację w obszarach, które przynosiły straty, zmniejszając jednocześnie zatrudnienie z około 1500 (w 2005 roku) do 1000 pracowników obecnie. Działające w Spółce organizacje związkowe zrzeczające około 70% załogi rozumiejąc potrzebę zmian nigdy nie mówiły „nie bo nie” i zasiadały do stołu negocjacyjnego. Zgadzano się na utratę pewnej części przywilejów mając na względzie dobro Spółki i zatrudnionych w niej pracowników. W 2009 roku przyjęto nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, w którym po okresie przejściowym strony odstąpiły od wypłaty nagród jubileuszowych. Niejednokrotnie to przedstawiciele związków zawodowych tłumaczyli działania zarządu przed załogą powstrzymując pracowników przed wybuchem niezadowolenia. Nie sprzeciwialiśmy się wydzieleniu w 2009 roku części zakładu i utworzeniu spółki córki PMT Linie Kolejowe, która z powodzeniem działa w obszarze utrzymania infrastruktury kolejowej.

Obecny Zarząd opracował strategię dla Spółki na lata 2014-2019, która została zaakceptowana przez właściciela. Strategia nastawiona była na powolny, lecz stały wzrost firmy, przy jednoczesnym zachowaniu obecnego stanu zatrudnienia. W drugiej połowie 2014 roku, decyzją, co do kierunków rozwoju została diametralnie zmieniona i rozpoczęto prace nad podziałem Spółki. Co się takiego wydarzyło, że Zarząd Spółki i Właściciel KGHM radykalnie zmienili front działania? Postanowiono przekazać część samochodową, paliwową oraz zarządzanie i utrzymanie infrastrukturą kolejową do innych Spółek KGHM, a 49 % udziałów w części kolejowej zbyć na rzecz PKP CARGO S.A. co rozumiane jest przez nas jako likwidacja Spółki.

Związki Zawodowe szanują prawo właściciela do podejmowania decyzji biznesowych. Jednak w naszym przypadku, sprzedaż nie jest podyktowana koniecznością ratowania upadającej firmy. Sytuacja finansowa naszej firmy jest bardzo dobra. Firma dobrze radzi sobie na rynku, przynosząc zyski w każdym obszarze działalności. Jest to zasługa nie tylko managementu, ale przede wszystkim doświadczonej załogi, która przez ostatnie lata podniosła efektywność pracy.

Dzisiaj nikt nie daje gwarancji, włącznie z obecnym Zarządem, że planowane zmiany zakończą się sukcesem. Przekazanie transportu samochodowego oraz oddziału paliwowego do spółek, które nie mają żadnego doświadczenia w prowadzeniu takich branż może skończyć się niepowodzeniem i utratą miejsc pracy dla około 30% obecnej załogi Pol-Miedź Trans.

Przedstawione załozde założenia zaangażowania PKP CARGO w Pol-Miedź Trans wyglądają bardzo efektownie na wykresach i danych liczbowych. Ale tylko tam. Pojawiające się w przestrzeni medialnej wypowiedzi przedstawiciele PKP CARGO budzą obawy pracowników Pol-Miedź Trans. Mówi się, że 49% udziałów to „na razie”. Nowy udziałowiec chce traktować naszą spółkę wyłącznie jako źródło nowych stałych przychodów oraz możliwość poprawy rentowności. Strategia akwizycji mniejszych firm przewozowych z branży kolejowej nie jest jednak lekarstwem na wszyst-

kie bołaczki i niedoskonałości. PKP Cargo skupia się na przejęciach i zmonopolizowaniu rynku przewozów kolejowych, a nie rozwiązuje problemu braku konkurencyjności względem innych środków transportu. Ponowne zmonopolizowanie rynku usług kolejowych w Polsce przez jednego przewoźnika, może przyczynić się do wzrostu cen i obniżenia konkurencyjności.

Stoimy na stanowisku, że należy równać do lepszego a nie gorszego. Pomimo wejścia na giełdę papierów wartościowych PKP CARGO na dzień dzisiejszy nie jest przedsiębiorstwem, które może przynieść naszej spółce wartość dodaną. Ciągłe jest jeszcze na etapie wewnętrznej restrukturyzacji, a zarządzanie jest mało efektywne. Stale pojawiające się informacje o likwidacji kolejnych zakładów, sporach i protestach sprawiają, że wiarygodność PKP CARGO jest bardzo mała. Udziałowiec czy może nowy właściciel, który nie potrafi rozwiązać problemów na własnym podwórku, nie jest wiarygodnym gwarantem rozwoju naszego przedsiębiorstwa. Jesteśmy zdecydowanie lepsi od PKP CARGO, co ma odzwierciedlenie we wskaźnikach ekonomicznych. Dla porównania wskaźniki rentowności wynoszą: PKP CARGO - 1,86; Pol- Miedź Trans - 4,12.

Mając na uwadze dobro Spółki oraz los pracowników wyrażamy stanowczy sprzeciw takiej formie zmian i likwidacji dobrze działającego przedsiębiorstwa. Mamy uzasadnione obawy o miejsca pracy pracowników Pol-Miedź Trans. Niejednokrotnie są to pracownicy, którzy tej firmie poświęcili całe życie zawodowe. Każdy człowiek zasługuje na to, aby mieć pracę i godną płacę. Każdy Polak ma konstytucyjne prawo do pracy i godnego życia. Nie chcemy w najbliższym czasie zasilic rzeszy bezrobotnych i obciążać Skarbu Państwa.

Apelujemy, aby zajęła się Pani sprawą, która staje się dzisiaj problemem dla nas, dla naszych rodzin a w niedługim czasie może być barierą do normalnego życia, pracy i przyszłości. W przeddzień święta naszej patronki Świętej Katarzyny serdecznie zapraszamy Panią do odwiedzin w Pol-Miedź Trans Spółka z o.o. w Lubinie i zapoznania się z naszymi problemami.

Trybunał Konstytucyjny orzekł zgodność z Konstytucją podatku od wydobycia miedzi i srebra

Polityczny Trybunał

Dwa i pół roku trzeba było czekać aż Trybunał Konstytucyjny raczył rozpatrzyć skargę kilkudziesięciu posłów PiS i SLD ws. podatku od kopalni. 18 listopada br. Trybunał orzekł, że niszczący i zadłużający KGHM Polską Miedź podatek jest zgodny z Konstytucją. Tym samym Platforma Obywatelska zaciera ręce na kolejne miliardy złotych wyprowadzone z miedzianej spółki. Okazuje się, że ważniejsze jest zachowanie „równowagi budżetowej”, nawet kosztem problemów finansowych spółki i zagrożeniem tysięcy miejsc pracy.

Trybunał Konstytucyjny nie widział nic niepokojącego w ekspresowym tempie wprowadzania w życie ustawy. Po dwóch tygodniach od uchwalenia wprowadzono podatek w życie. Zdaniem Trybunału okres wprowadzania podatku powinno się odliczać już od momentu zapowiedzi wprowadzenia podatku przez premiera Tuska w swoim exposé! Innymi słowy władze KGHM powinny wywróżyć z fusów, że posłowie koalicji PO-PSL z Zagłębia Miedzianego „mają gdzieś” swoich wyborców i zgłoszą przeciw interesom własnego regionu. W cywilizowanych krajach takie sprawy są ustalane w cywilizowany sposób. Każda spółka wydobywcza robi plany na kolejne kilka lat a KGHM nie dość, że został zaskoczony i musiał szybko kupić sprzęt niezbędny do ważenia koncentratu, to w dodatku od razu zaczął płacić po ok. 7 mln zł dziennie za surowce, które są sprzedawane dużo później. Opodatkowanie Spółki tym haraczem dotyczy koncentratu, a nie gotowego produktu.

Problemem dla Trybunału nie był również fakt, że ustawa dotyczy wyłącznie jednego podmiotu, bo w Polsce tylko KGHM wydobywa miedź i srebro. Jako przykład podano człowieka, który jako jedyny w kraju ma psa i płaci od niego podatek – to przecież kpina i skandal. To tak jakby nałożyć podatek na osoby, które należą do Platformy Obywatelskiej i nazywają się Ewa Kopacz. Zapewne chodzi tylko o jedną osobę, ale przecież, idąc tokiem rozumowania Trybunału, nie musi to dotyczyć wyłącznie konkretnej osoby. Można przecież zmienić imię lub nazwisko, a nawet pójść w ślady pana/pani Bęgoskiego vel Grodzka i zmienić płeć.

Do tego dochodzi jeszcze kwestia braku możliwości zaliczenia podatku w koszty przedsiębiorstwa, co jest równoznaczne z podwójnym opodatkowaniem poprzez odprowadzanie podatku CIT od miedzianej daniny. „Oglądając transmisję z posiedzenia Trybunału Konstytucyjnego nie dało się nie zauważyć sposobu, w jaki sędziowie zadawali poszczególne pytania. Mieli już ukształtowany pogląd na temat podatku. Wyrok usłuchanych w przekonaniu, że Trybunał Konstytucyjny jest polityczny i bardziej interesuje go budżet państwa niż przedsiębiorstwo, które wkrótce może stać się nieopłacalne. Cała Rada Nadzorcza powinna zwrócić się do rządu o zmianę ustawy i sposobu naliczania podatku. W przeciwnym wypadku KGHM będzie zaraz mieć takie same problemy jak kopalnie węgla kamiennego” – powiedział Józef Czyczerski, Przewodniczący Sekcji Krajowej Górnictwa Rud Miedzi NSZZ Solidarność.

Nie można zapomnieć kto podjął decyzję ws. podatku. Trybunał Konstytucyjny orzekł w składzie: Maria Gintowt-Jankowicz, Zbigniew Cieślak, Stanisław Biernat, Mirosław Granat i Piotr Tuleja. Dwa i pół roku zapoznawali się ze sprawą, żeby stwierdzić, że wszystko jest w porządku. Miał rację Bartłomiej Sienkiewicz mówiąc o państwie polskim, które istnieje tylko teoretycznie. Wyrok Trybunału był ostatnią deską ratunku dla Polskiej Miedzi i najprawdopodobniej jedynym sposobem uratowania firmy. Pozostaje nam liczne uczestnictwo w wyborach parlamentarnych w przyszłym roku i odsunięcie od władzy koalicji PO-PSL.

Łamanie prawa na „Rudnej”

Po ostatnich wydarzeniach związanych z podrabianiem dokumentów i próbą odwołania Marcina Kaczanowskiego, jednego z Oddziałowych Społecznych Inspektorów Pracy w ZG „Rudna”, wracamy do sprawy Rejonowego SIP Pawła Petryszyna, kolejnego „utrapienia” dla pracodawcy i proktologa samouka Piotra Trempały.

Pomimo wyboru 20 czerwca br. Pawła Petryszyna, członka NSZZ Solidarność, na Rejonowego SIP przez załogę, cały czas podejmowane są próby zdyskredytowania i utrudnienia mu pracy – co jest zauważane przez związki zawodowe i pracowników. Między innymi mowa o próbie odwołania go przez Komisję Wyborczą SIP, choć Paweł Petryszyn został prawomocnie wybrany Społecznym Inspektorem Pracy. Sama ingerencja w wynik wyborów jest sprzeczna z Regulaminem Wyborów SIP.

Pracownicy oddziału C-17 jednoznacznie stwierdzają, że wyrażają dezaprobatę wobec działalności niektórych organizacji związkowych, podpisujących się pod absurdalnymi pomysłami i poleceniami przeprowadzenia ponownych wyborów w oddziale i apelują o zaprzestanie działań polegających na ograniczaniu swobody załogi i ingerencji w prawo do zachowania dokonanego wyboru Społecznego Inspektora Pracy. Dodatkowo informują, że zapoznali się przed wyborami z Regulaminem i zgodnie z jego treścią do zadań Komisji Wyborczej po wyborach nowej kadencji nie należy podejmowanie czynności i dialogu z pracodawcą w sprawie organizacji wyborów na podstawie wymyślonych i nierzetelnie interpretowanych informacji. Decyzję o odwołaniach, czy innych czynnościach dotyczących Społecznej Inspekcji Pracy podejmują Przewodniczący wszystkich Organizacji na „Rudnej”, a nie Komisja Wyborcza, która nie jest ciałem powołanym do podejmowania takich decyzji. Oddziałowi Społeczni Inspektorzy Pracy stwierdzili, że nie odwołali Pawła Petryszyna z funkcji Rejonowego SIP co oznacza, że pozostaje na stanowisku, na które został wybrany.

Jeśli dołożymy do tego spreparowanie stanowiska z 20 października 2014 roku i dołączanie do niego podpisów osób, które rzekomo mają być sygnatariuszami tego pisma w okolicznościach, gdy swoje podpisy składali pod zupełnie innym pismem, tak naprawdę zachodzi konieczność zbadania czy nie doszło do popełnienia przestępstwa. Z pewnością sprawą powinny zainteresować się organy ścigania.

WRZ przedstawia załozenia do Regulaminu

Wspólna Reprezentacja Związkowa działająca w O/ZG „Polkowice-Sieroszowice” w piśmie do Dyrektora Oddziału przedstawiła załozenia strony

społecznej do nowego Regulaminu Premiowania. Na wstępie wskazują, że realizacja celów systemu premiowania, tj. zwiększenie motywacyjnej funkcji płacy, powiązanie wynagrodzeń z efektywnością pracy własnej oraz szczególnym zaangażowaniem pracowników wymaga rezygnacji z założeń i rozwiązań uniemożliwiających osiągnięcie ww. celów, jak również rezygnacji z założeń i rozwiązań wywołujących wątpliwości co do ich zgodności z prawem. Ponadto system premiowy powinien realizować także inne cele, w tym:

- realizować zasadę godziwego wynagrodzenia za pracę wykonaną, uwzględniającą osobiste zaangażowanie pracownika w granicach zakresu obowiązków wynikającego z treści stosunku pracy,
- zapewniać równe traktowanie pracowników, w tym w zakresie wynagradzania,
- kształtować zasady współzycia społecznego w zakładzie pracy, w tym w zakresie współzawodnictwa,
- posługiwać się przejrzystymi i zrozumiałymi dla adresatów regułami, umożliwiającymi weryfikację decyzji pracodawcy o przyznaniu, nieprzyznaniu lub zmniejszeniu premii.

Stąd też nowy system premiowania w szczególności wymaga:

- rezygnacji z powiązania wynagrodzeń pracowników z wynikami osiąganymi przez Kopalnię, Oddział oraz jednostki organizacyjne (zespoły, rejony) jako podstawowej przesłanki do uzyskania premii,
- rezygnacji z obowiązującego obecnie systemu ocen pracowniczych, tak co do kryteriów ocen, jak i co do sposobów dokonywania ocen oraz wpływu tych ocen na uprawnienie do premii,
- rezygnacji z rozwiązania polegającego na przerzuceniu na pracowników obowiązków związanych z organizowaniem procesu pracy i ryzykiem ekonomicznym z tym związanym,
- rezygnacji z uzależnienia świadczenia premiowego od zdarzeń od pracowników niezależnych,
- rezygnacji z przyjętego systemu obliczania premii.

W konsekwencji nowy Regulamin premiowania powinien:

- 1) określać procentową wielkość funduszu premiowego w stosunku do funduszu wynagrodzeń,
- 2) określać inną (niższą) wartość procentową realizacji planu zadań do wykonania, od osiągnięcia której możliwe będzie uzyskanie premii,
- 3) zawierać mechanizm ustalania planu zadań do wykonania za okres, za który premia będzie naliczana, z uwzględnieniem zadań do wykonania przez poszczególnych pracowników, jak również powinien zawierać procedurę zapoznawania z nim pracowników,
- 4) ustalać zasady premiowania wszystkich pracowników,
- 5) ustalać konkretne, indywidualne przesłanki nabycia premii przez każdego z pracowników, z uwzględnieniem osobistego wkładu pracy pracownika w oparciu o odpowiednią normę pracy lub zaangażowanie w realizację powierzonego zadania,
- 6) określać zależne od pracownika, konkretne, indywidualizowane i weryfikowalne przez pracownika przesłanki obniżenia premii lub odmowy jej wypłaty,
- 7) ustalać konkretne, indywidualizowane przesłanki nabycia nagrody,
- 8) określać tryb odwoławczy w przypadku obniżenia premii jak i odmowy jej wypłaty,
- 9) przewidywać wyłączną odpowiedzialność pracodawcy za prawidłowe organizowanie procesu pracy, w tym także jego organizowanie, aby pracownicy mogli spełnić przesłanki do uzyskania premii.

Strona społeczna uważa, że realizację tych założeń zapewni system premiowy oparty na podstawowych świadczeniach premiowych i premiowych świadczeniach uzupełniających. Podstawowe świadczenia premiowe to:

- a) premia akordowa - w przypadku pracowników na stanowiskach robotniczych przy pracach wykonywanych pod ziemią lub na powierzchni (w przypadku prac na powierzchni - jeżeli uzasadnia to rodzaj tych prac). System akordowy byłby stosowany na zasadzie dobrowolności, tj. za zgodą zainteresowanych pracowników. Podstawą tego systemu byłby akord indywidualny. Pracownicy, którzy wyrażą zgodę na objęcie akordem indywidualnym otrzymywaliby premię za przekroczenie norm pracy, ustalonych z uwzględnieniem odpowiedniego stopnia realizacji planu zadań. Wysokość premii byłaby uzależniona od stopnia przekroczenia planu.
- b) premia procentowa - w wysokości uzależnionej przede wszystkim od osobistego zaangażowania w realizację powierzonego zadania, przy

zastosowaniu obiektywnych kryteriów oceny - w przypadku pracowników na ww. stanowiskach, którzy nie wyrażą zgody na objęcie akordem, a także w przypadku pracowników wykonujących prace, których charakter wyklucza zastosowanie systemu akordowego.

Wspólna Reprezentacja Związkowa oczekuje, że pracodawca do dnia 10 grudnia 2014 r. przedstawi model Regulaminu premiowania uwzględniający ww. założenia, natomiast do dnia 20 grudnia 2014 r. odbędzie się spotkanie stron w tej sprawie.

KZ wnioskuje o docenienie pracy elektryków

Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” O/ZG „Polkowice-Sieroszowice” wystąpiła z pismem do Prezesa Zarządu Herberta Wirtha o wpisanie do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w wykazie prac preferencyjnych zapisu w brzmieniu: „prace elektryczne przy usuwaniu awarii i napraw w oddziałach górniczych”. Komisja uważa, że prace wykonywane przez pracowników oddziałów elektrycznych w przodkach i bezpośrednim zagrożeniu życia i zdrowia powinny być odpowiednio gratyfikowane. Liczymy na to, że strona Układu przychyli się do naszej propozycji. Komisja Zakładowa poinformuje o dalszych działaniach w sprawie.

Pomoc prawna dla członków „S” O/ZG „Lubin”

Wszyscy członkowie NSZZ „Solidarność” w KGHM Polska Miedź SA O/ZG „Lubin” mają możliwość skorzystania z porad prawnych dotyczących m.in. prawa pracy, rodzinnego, spadkowego, cywilnego, karnego, administracyjnego i ubezpieczeń społecznych. W zakresie usług jest również pomoc w sporządzeniu pism, podań i innych potrzebnych dokumentów. Dostęp do większości usług finansowany jest przez związek. Szczegółowe informacje można uzyskać w biurze „Solidarności” przy ZG „Lubin Główny”.

Komisje NSZZ „Solidarność” przy ZG „Rudna” i ZG „Lubin” przypominają o świątecznej akcji charytatywnej

Pomóż potrzebującym

Komisje NSZZ „Solidarność” O/ZG „Rudna” i O/ZG „Lubin” apelują do członków i sympatyków „Solidarności” – do wszystkich ludzi dobrej woli – o przekazywanie w ramach akcji charytatywnej BONÓW ŻYWNOSCIOWYCH.

Bony zostaną wymienione na żywność, z której przed Świątami Bożego Narodzenia zrobione będą paczki żywnościowe i przekazane najuboższym rodzinom z życzeniami świątecznymi od górników. Wszystkie osoby dobrej woli, chcące wesprzeć tak szlachetną akcję charytatywną, mogą przekazać część swoich bonów żywnościowych do 18 grudnia 2014 r. w biurach „Solidarności” ZG „Rudna Główna” lub ZG „Lubin Główny”.

Organizatorzy akcji z góry dziękują za wrażliwość i otwarte serce na potrzeby ludzi najbardziej potrzebujących!