



MIĘDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW RUCHU CIĄGŁEGO w JSW KOKS S.A.

BIULETYN INFORMACYJNY

Zawsze gotowi....

Jeszcze niedawna było wiele podziałów pracowników, np. fizyczni i umysłowi, wykwalifikowani i niewykwalifikowani, produkcji i administracji itp. Od kilku miesięcy dał się zauważyć nowy wyraźny podział na pracowników: niezastąpionych, potrzebnych i zbędnych. W kategorii niezastąpionych niewątpliwie znaleźli się pracownicy produkcji, pracownicy fizyczni, pracownicy zatrudnieni w ruchu ciągłym. W JSW KOKS S.A. są to niewątpliwie pracownicy zmianowi, służby utrzymania ruchu, służby remontowe.

Za tym powinna iść zmiana postrzegania pracy Tych pracowników. Za trud jaki wkładają, utratę zdrowia, stres związany z pracą w obecnej sytuacji, obawy o bliskich. Ci pracownicy nie mogli skorzystać z pracy zdalnej, wielokrotnie też nie mogli nawet skorzystać z przysługującego Im urlopu wypoczynkowego. W chwilach gdy część załogi miała komfort pracy w swoim mieszkaniu inni zderzali się z różnymi banalnymi z pozoru sytuacjami, których spokojnie można było uniknąć, ale prościej jest wytłumaczyć to że „jest koronawirus” i nie będzie musztardy do kielbasy. Troszkę ironii, ale taka jest rzeczywistość i taki odbiór ciężko pracującej załogi.

Pracownicy produkcji zdali egzamin bardzo dobrze, nowe komunikaty, obostrzenia, zmiany przyjmowali i przyjmują ze zrozumieniem. Chyba nikogo to nie dziwi, „zmianowcy” zawsze wykazywali się zdyscyplinowaniem, pracując na zmianie popołudniowej, nocnej oraz w weekendy i święta, potrafią radzić sobie w sytuacjach kryzysowych z zachowaniem wszelkich procedur.

Zarząd MZZPRC uważa że zbliżający się koniec roku jest właściwym momentem na podziękowanie pracownikom produkcji za zaangażowanie oraz za wkład jaki włożyli w czasie epidemii koronawirusa. Wierzymy, że Pracodawcy oraz Zarząd JSW KOKS S.A. też tak postrzegają pracę pracowników produkcji, a nasze stanowisko zyska bezwzględne poparcie pozostałych organizacji związkowych.

ZUZP

Trwają prace nad Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy. Na spotkaniu, które odbyło się 7 października 2020 r. zostały uzgodnione najważniejsze zapisy ZUZP. Pozostało dopracować tylko kilka drobnych kwestii. Planowany termin wejścia w życie Układu to 1 stycznia 2021 r.

Coś z funduszu nagród....????

Zarząd MZZPRC w trosce o odpowiednie docenianie i wynagradzanie pracowników produkcyjnych przedstawił sposób nagradzania pracowników w JSW KOKS S.A.. Wnioski jakie wyciągnęliśmy są takie, że jak pracownik produkcji otrzyma raz na wiele lat jakąś niewielką nagrodę to powinien być wdzięczny i o tym fakcie długo pamiętać. Za to pracownik nieprodukcyjny jest nagradzany średnio dużo częściej i w dużo wyższych kwotach. Nie będzie zgody naszej organizacji na takie traktowanie pracowników. Wystąpiliśmy do Zarządu JSW KOKS S.A. o stałe przekazywanie szczegółowych informacji dotyczących nagradzania pracowników w poszczególnych komórkach. Zarząd odmówił przekazywania tych informacji. Dlaczego...? Ocenę pozostawiam Państwu.

Dołożymy wszelkich starań, aby uczciwe nagradzanie dotyczyło wszystkich pracowników bez względu na miejsce i rodzaj wykonywanej pracy. Apeluję, aby w uzasadnionych przypadkach domagać się od przełożonych występowania z wnioskiem do pracodawcy o nagrodę,

NA PRODUKCJI TEŻ SIĘ NALEŻY.

Zasady tworzenia i rozdziału funduszu nagród reguluje załącznik nr 8 do Regulaminu Pracy i Wynagradzania JSW KOKS S.A. Oddział Przyjaźń w Dąbrowie Górniczej. Za co można otrzymać nagrodę precyzuje § 3,

Fundusz przeznaczony jest na nagradzanie Pracowników za wykonanie określonych zadań, które mają istotny wpływ na poprawę wyników działania Spółki, a mianowicie:

- wzrostu wydajności pracy,
- jakości wykonywanej pracy,
- skrócenia prac remontowych,
- obniżenia zużycia surowców, materiałów i energii,

Wykonywanie pilnych, ważnych zadań lub innych doraźnych prac niezwiązanych z zakresem czynności pracownika,

- szczególne zaangażowanie na swoim stanowisku pracy.

W razie jakichś zapytań, wątpliwości bądź pomocy zapraszamy do siedziby związku. Ze względu na dane poufne, tajemnice przedsiębiorstwa, tajemnice pracodawcy wiele z przekazywanych informacji nie możemy upubliczniać, ale zawsze są dla Państwa do wglądu.

Świadczenie Świąteczne

Od 1 listopada przyjmowane będą wnioski na wypłatę świadczenia świątecznego dla pracowników JSW KOKS S.A. z okazji Świąt Bożego Narodzenia. W 2020 r. świadczenie będzie wyższe o 100 % w stosunku do roku ubiegłego.

Twój głos w miejscu pracy jest ważny. W wielu przypadkach pracodawca jest zobowiązany prawem do negocjacji ze związkowcami przed podjęciem decyzji. Będąc członkiem związków, masz wpływ na te decyzje.

Zjazd OZZZPRC

W dniach 2 – 4 września odbył się zjazd sprawozdawczo-wyborczy Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Ruchu Ciągłego. Zjazd miał charakter odświętny ze względu na obchodzony jubileusz 30-lecia powstania Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego. Ze względu na sytuację związaną z koronawirusem nie było możliwe wcześniejsze przeprowadzenie zjazdu. Delegaci udzielili absolutorium dla Zarządu OZZZPRC. Przewodniczącym OZZZPRC został Krzysztof Kisielewski.

W trakcie zjazdu odbyło się posiedzenie Sekcji Koksowniczo-Chemicznej, przewodniczącym Sekcji oraz członkiem Zarządu OZZZPRC na kolejną kadencję został Dariusz Salamon.

Szczegółowe informacje ze zjazdu oraz pełne informacje z wyborów do władz Zrzeszenia oraz Rad Sekcji znajdą Państwo na stronie: www.ozzzprc.pl.

Regulacje płacowe.

Zarząd MZZPRC cały czas śledzi politykę płacową Spółki. W ubiegłych dwóch latach wspólnie poprawiliśmy zarobki pracowników Koksowni. 15 września Związki wystąpiły z pismem o ustalenie puli środków na regulacje płacowe. Nasze pismo spotkało się z odmową Zarządu, który tłumaczy się trudną sytuacją finansową spółki oraz kosztami jakie ponosimy w związku z koronawirusem. 28 września Związki wystosowały pismo z żądaniami uwzględniającymi minimalną płacę po przepracowaniu określonej liczby lat w JSW KOKS S.A. Nie spełnienie, brak odpowiedzi na żądania spowoduje zaistnienie sporu zbiorowego w Spółce. Związki i Pracodawca przystąpili do rozmów. Odbyło się już jedno spotkanie na którym zostały przedstawione propozycje stron, zostało wypracowane wstępne porozumienie. O przebiegu rozmów oraz o dalszych działaniach w tym temacie będziemy informować Państwa na bieżąco.

Dyżur prawnika

Zarząd MZZPRC zaprasza na kolejny dyżur prawnika związkowego, który odbędzie się w dniu 27 października 2020 r. (wtorek) w budynku „Promyk” pok. nr 103 I piętro w godz. od 08⁰⁰ do 14⁰⁰. Pan Krystian Gręda udziela porad dla członków związku w sprawach związanych z pracą jak również w sprawach prywatnych.

Zapisy w siedzibie związku pok. nr. 13 tel. 50-70 lub kom. 604190468

Członkowie związku mają możliwość skorzystania z porad prawnych, niezależnie od ustalonych dyżurów, w takim przypadku należy zgłosić „doraźną potrzebę” w siedzibie związku lub pod podanymi powyżej nr telefonów. W uzasadnionych przypadkach, każdy członek MZZPRC oprócz porad prawnych oraz konsultacji może otrzymać pomoc prawną w postaci „zastępstwa procesowego”. Jest to o tyle istotne, że pracownik nie musi w trybie ekspresowym doksztalać się z przepisów ani tracić czasu na załatwianie określonych czynności.

Szanowni Państwo,

Poniżej publikujemy tekst napisany przez jednego z naszych kolegów. Tekst bardzo wymowny. Poruszane kwestie są zrozumiałe i oczywiste dla osób, które pracują w systemie zmianowym. Osoby które nie rozumieją zachęcamy do kilkukrotnego przeczytania tekstu, jeżeli to nie wystarczy służymy pomocą, chętnie wyjaśnimy niezrozumiałe kwestie.

Często spotykamy się z sytuacjami, w których musimy uzasadniać i tłumaczyć rolę dodatku zmianowego. Dochodzi do tego w trakcie rozmów o ogólnych podwyżkach wynagrodzeń, gdy słyszymy (czasem od naszych kolegów), że dla pracowników zmianowych kwota podwyżki stawki zasadniczej powinna być niższa (ubruttowiona), ponieważ zmianowcy oprócz stawki mają dodatek za nocki i zmianowy, lub przy rozmowach o waloryzacji samego dodatku gdy słyszymy, że kwota którą aktualnie otrzymujemy jest wystarczająca (wysoka, za wysoka) a czasem, że powinniśmy być zadowoleni bo przecież był czas gdy średnia zakładowa spadała i zdaniem Zarządu, można było dodatek obniżyć.

Czym jest dodatek zmianowy? Naszym zdaniem dodatek zmianowy jest próbą zrekompensowania wszelkich niedogodności na jakie jest narażony pracownik zmianowy, a o których nawet nie pomyśli osoba zatrudniona wyłącznie na zmianie rannej od poniedziałku do piątku.

O wpływie pracy nocnej i zmianowej na zdrowie, mówimy często a jeśli jeszcze ktoś nie wie lub nie ma zdania, odsyłamy do opracowań np.; „Celowość skrócenia czasu pracy pracownikom zatrudnionym w ruchu ciągłym” lub „Stress pracy zmianowej. Przyczyny, skutki, strategie przeciwdziałania. „

Oprócz oczywistego, negatywnego wpływu pracy nocnej i zmianowej na zdrowie pracowników, praca zmianowa, w soboty, niedziele i święta wpływa destrukcyjnie na społeczne funkcjonowanie pracownika, osłabia więzi rodzinne, utrudnia udział w życiu społecznym, kulturalnym, utrudnia wypoczynek jak i nie ułatwia samodoskonalenia.

Jak to możliwe?

Oczywistym przykładem jest poświęcenie czasu rodzinie, co pracownicy zatrudnieni od poniedziałku do piątku, w sposób prosty i naturalny, realizują w soboty i niedziele gdy dzieci mają czas wolny od szkoły i innych zajęć jak i w każdy dzień po południu. Pracownik zmianowy nie ma tego komfortu, nie ma wolnych wszystkich wieczorów, sobót, niedziel i świąt a jeśli zaplanuje urlop bądź WD i tak musi się liczyć z tym, że coś się skomplikuje i wolnego nie dostanie. Pracownikowi zmiany rannej nikt wolnej soboty czy niedzieli nie przeloży.

Kolejny przykład – uroczystości.

Zmianowiec musi zaplanować urlop na dzień gdy dziecko przystępuje do „ Pierwszej Komunii” (jak i na każdą inną rodzinną uroczystość) i dobrze by było gdyby koledzy w tym samym czasie nie mieli swoich rodzinnych uroczystości.

Zmianowiec urlop okolicznościowy na ślub dziecka wykorzystuje najczęściej w dniu ślubu, wesela dziecka, czyli w sobotę i niedzielę. Pracownik zmiany ранnej najczęściej przedłuża weekend, sobotę i niedzielę ma wolną a urlop okolicznościowy będzie na poniedziałek i wtorek.

Zmianowiec chcąc podnieść wykształcenie na zajęciach odbywających się w soboty i niedziele, musi poprosić o zgodę pracodawcę, zaplanować wolne, przeznaczając na ten cel urlop wypoczynkowy a przy okazji może „narazić się” kolegom bo przecież inni też chcą czasem skorzystać z wolnego weekendu.

No i sytuacje związane z samą pracą, takie jak szkolenia bhp i inne, gdy pracownicy zmianowi biorą udział w szkoleniach na wolnym pomiędzy zmianami a później odbierają wolny dzień, nie zawsze w terminie im dogodnym. Pracownik zmiany ранnej nie ma z tym problemu.

Równie odmienna jest sytuacja z badaniami kontrolnymi po dłuższym chorobowym, pracownik zmiany ранnej badania kontrolne przeprowadza zawsze w godzinach pracy. Pracownik zmianowy różnie, gdy w grafiku ma popołudniówkę bądź nockę, stawia się na badania rano w godzinach wolnych od pracy a później ma obowiązek zgłosić się do pracy na swoją zmianę.

Podobnych przykładów może być wiele, od weekendowych rodzinnych wypadów za miasto które dla pracowników zmianowych urastają do luksusu po piątkowe czy sobotnie wyjście do kina, teatru czy na koncert i nie ma tu racji bytu często podnoszony fałszywy argument – a wy macie wolne dodatkowe. Nie, nie mamy dodatkowego wolnego, pracujemy dokładnie tyle samo dni (godzin) co pracownik zmiany ранnej.

Więc czym lub jaką kwotą można rekompensować te wszystkie różnice i niedogodności ?

Na pewno nie ma jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie, ale warto szukać odpowiedzi. Warto dyskutować na ten temat. Konieczne jest też uświadamianie osób, które mają wpływ na sytuację w firmie, że to „zmianowcy” tracą zdrowie w tej firmie. Że to oni mają największy kontakt z czynnikami szkodliwymi. Naszym obowiązkiem jest zadbanie aby wkład pracy jaki wkładają nie był umniejszany, aby był właściwie wynagradzany. Jesteśmy zobowiązani do tego aby podejmować działania, które będą minimalizowały utratę zdrowia.

Wszystkich chętnych do działania w przedstawionym problemie zachęcamy do kontaktu, do zgłaszania pomysłów i udział w ich realizacji.

Pozycja .: „Celowość skrócenia czasu pracy pracownikom zatrudnionym w ruchu ciągłym” jest dostępna na Naszej stronie internetowej pod adresem: <http://mzzprc-przyjazn.com.pl/praca-zmianowa-2/celowosc-skrócenia-czasu-pracy/>

Na stronie internetowej naszego Związku w zakładce „Praca zmianowa” zamieszczonych jest kilka artykułów o szkodliwość pracy w nocy. Zachęcamy do zapoznania się z powyższą tematyką.

Bardzo dziękujemy Naszemu Koledze za ciekawy artykuł.

Zarząd MZZPRC

Ruchomy czas pracy.

Od początku roku obserwujemy zmiany jakie w związku z sytuacją epidemiologiczną zachodzą na świecie, w kraju, a szczególnie w naszym bliskim otoczeniu w pracy. Będąc żywo zainteresowany wszelkimi tematami dotyczącymi pracowników, a w szczególności pracowników zmianowych przekonywałem przedstawicieli pracodawcy oraz związkowców, że nie ma przeszkód aby elastyczny czas pracy mógł funkcjonować również na „produkcji”. Życie pokazało, że to co niektórym wręcz wydawało się niemożliwe stało się faktem i co najlepsze, że świetnie zafunkcjonowało.

Szkoda, że mimo takich doświadczeń mamy wielu przeciwników naszych pomysłów i działań. Nie ma zgody na zapis o ruchomym czasie pracy dla pracowników produkcji. Dlaczego – nie wiem.

MZZPRC reprezentuje głównie pracowników produkcji, szczególnie pracowników zmianowych. W ich imieniu i dla ich potrzeb dalej będzie zabiegał o innowacyjne rozwiązania łagodzące skutki ciężkiej pracy, pracy nocnej w szkodliwych warunkach. Podejmiemy działania, aby ruchomy czas pracy zapisał się na stałe w dokumentach, a nie był tylko przywilejem sytuacji epidemiologicznej.

Stołówki.

MZZPRC od początku swojej działalności prowadzi „nadzór” nad prawidłową działalnością stołówek oraz wydawania posiłków. Ok. 20 lat temu na nasz wniosek powstały książki skarg i zażaleń. W początkowej fazie utrudniano nam ich funkcjonowanie, tzn. książki czasami znikwały. Po jakimś okresie przyjęły się i są stałym elementem działania stołówek.

Przez te lata utarło się, że problemy ma tylko „Ruch Ciągły”, że tylko im nie odpowiada jakość posiłków i tylko Oni są niezadowoleni. Wielokrotnie byłem w ten sposób informowany przez pracowników BTS a wcześniej firmę ZUG.

Kilka tygodni temu grupa pracowników napisała pismo z uwagami i zastrzeżeniami co do jakości wydawanych posiłków profilaktycznych i regeneracyjnych. Odbyło się spotkanie przedstawicieli Pracodawcy z przedstawicielami pracowników. Po spotkaniu miały być wyciągnięte wnioski i poczynione ustalenia mające na celu poprawę sytuacji. Te działania potwierdziły jednoznacznie, że nie tylko Nasz Związek ma zastrzeżenia i uwagi. Bardzo dziękujemy pracownikom za inicjatywę.

Szanowni Państwo apelujemy aby na bieżąco dokonywać wpisów do książek skarg i zażaleń w przypadku niezadowolenia z jakości posiłków, niezgodności z jadłospisem ew. złej jakości. Wpisy mają na celu wyeliminowanie niedociągnięć, pozwalają znaleźć przyczynę zaistniałej sytuacji, a dla nas jako Związku są podstawą do interwencji w BTS Sp. z o.o.