



Międzyzakładowy Samorządny Niezależny
Związek Zawodowy Pracowników
CMC Poland Sp. z o.o. i SPÓŁEK
42-400 Zawiercie; ul. Piłsudskiego 82
NIP: 649-000-56-33; REGON: 271506005

Zawiercie 15.01.2020r.

Pani

Barbara Kaleta
Dyrektor Personalny
CMC Poland Sp. z o.o.

L.Dz.ZM/MK/08/20

Szanowna Pani Dyrektor,

Zarząd Związku proponuje podjęcie rozmów na temat spotkań jubileuszowych i spotkań z pracownikami kończącymi pracę zawodową.

W dzisiejszych czasach konsolidacja, wspieranie się i wzajemny szacunek mają inne znaczenie niż kiedyś, ale to nie znaczy, że CMC Poland Sp. z o.o. ma nie pokazywać swoich wysokich standardów moralnych i wskazywać innym dobrą drogę.

Głośno mówimy o problemach dotyczących szkolnictwa zawodowego, naboru fachowców do przemysłu ciężkiego ale zapominamy, że ta droga zaczyna się dużo wcześniej, w domu rodzinnym, wśród starszych doświadczonych członków rodziny.

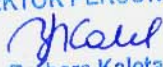
Przekazywanie tradycji rodzinnych jest też bardzo ważne dla młodej osoby, która podejmuje decyzję, w jakim kierunku będzie się kształcić i rozwijać. Taką wiedzę czerpie od członków rodziny, którzy w danym zakładzie pracują i którzy mogą przekazać, jakie wartości w tym zakładzie są najważniejsze. Oczekiwania wszystkich pracowników w każdym zakładzie są chyba jednakowe. Poza aspektem finansowym chodzi o zrozumienie i szacunek dla osób długoletnio pracujących w danej firmie, nieraz po kilkadziesiąt lat.

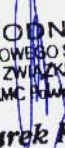
Powinniśmy zadać sobie pytanie, jaką wiedzę ci młodzi ludzie otrzymają od naszych emerytów i rencistów, od pracowników którzy pracują na tyle długo, aby pamiętać o spotkaniach odbywających się kiedyś z okazji okrągłych rocznic rozpoczęcia ich pracy zawodowej w tym zakładzie pracy, o spotkaniach na zakończenie kariery zawodowej?

Chcemy aby młodzi ludzie garnęli się do zawodów hutniczych i związanych z hutnictwem, więc stwórzmy taką atmosferę, która będzie przyciągała tych młodych ludzi do naszego zakładu.

Nie tylko wyniki, dobra organizacja i PR ale konkretne działania na rzecz stworzenia dobrego środowiska sprawią, że zaszczytna nazwa „dobry pracodawca” będzie magnesem dla młodego pokolenia i przyszłych pracowników.

Wychodząc z tego założenia wnosimy o spotkanie na temat rozwiązania tej kwestii dla dobra byłych, obecnych i przyszłych pracowników CMC Poland Sp. z o.o. Zarząd Związku jest przekonany, że dialog w tej kwestii pozwoli dojść do wspólnego porozumienia.

połn. odd. 17.01.2020
CZŁONEK ZARZĄDU
DYREKTOR PERSONALNY

Barbara Kaleta

PRZEWODNICZĄCY
z poważaniem
MIĘDZYZAKŁADOWEGO SAMORZĄDNEGO
NIEZALEŻNEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW CMC Poland Sp. z o.o. i SPÓŁEK

Marek Kijas



Międzyzakładowy Samorządny Niezależny
Związek Zawodowy Pracowników
CMC Poland Sp. z o.o. i SPÓŁEK
42-400 Zawiercie; ul. Piłsudskiego 82
NIP: 649-000-56-33; REGON: 271506005

Zawiercie 15.01.2020r.

Pani

Barbara Kaleta
Dyrektor Personalny
CMC Poland Sp. z o.o.

L.Dz.ZM/MK/ 07/20

Szanowna Pani Dyrektor,

W odpowiedzi na pismo z dnia 18 grudnia 2019 roku, dotyczącego uzgodnienia projektu Aneksu nr 13 do *Regulaminu wynagradzania pracowników CMC Poland Sp. z o.o.* Zarząd Międzyzakładowego Samorządnego Niezależnego Związku Zawodowego Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek pragnie przedstawić swoje stanowisko.

Wprowadzenie zmian do *Regulaminu wynagradzania pracowników CMC Poland Sp. z o.o.* Pracodawca argumentuje planowanymi zmianami organizacyjnymi, które wprowadzane są z dniem 1 stycznia 2020 roku i które dotyczą utworzenia w strukturze Wydziału Technicznego komórki organizacyjnej Centralne Utrzymanie Ruchu oraz zmian zasad funkcjonowania obszaru handlowego Recyklingu.

Zarząd Związku nie polemizuje z potrzebą wprowadzenia tych zmian lecz uważa, że o tych zmianach Pracodawca i Związki Zawodowe powinni rozmawiać we wcześniejszym terminie. W trakcie rozmów, dotyczących regulacji płacowych na rok obrotowy 2020, Zarząd Związku wskazywał na potrzebę przeglądu i weryfikacji tabeli wartościowania i zaszeregowania stanowisk w CMC Poland Sp. z o.o. ale w tym czasie nie było woli ze strony Pracodawcy do podjęcia działań w tym zakresie.

Decyzja o włączeniu pracowników Spółki Montomet Service Sp. z o.o. była znana w połowie 2019 roku, dlatego jesteśmy zdziwieni, że rozmowy na temat zmian do *Regulaminu wynagradzania pracowników CMC Poland Sp. z o.o.* zostały zaproponowane w tak późnym terminie.

Rozumiemy, że zmiany zaproponowane przez Pracodawcę w załączniku nr 2 do regulaminu wynagradzania w taryfikatorze stanowisk pracy zostaną wprowadzone w życie od 1 stycznia 2020 roku.

Zarząd Związku pragnie przypomnieć, że wprowadzenie w życie taryfikatora stanowisk było poprzedzone żmudną analizą wartości rynkowej każdego stanowiska na rynku pracy, a dla każdego stanowiska przygotowywana była karta stanowiskowa, na podstawie której odbywało się zaszeregowanie stanowisk do poszczególnych grup wynagrodzenia.

Pilna potrzeba wprowadzenia zmian nie jest poparta zmianami w kartach stanowiskowych np. zmianą zakresu obowiązków, które przemawiałyby za taką potrzebą ze strony Pracodawcy. To na podstawie tego dokumentu, poprzez widoczny, zmieniony zakres obowiązków, byłyby udokumentowana potrzeba zmian.



Wobec powyższego, czy nie byłoby zasadne powołanie grupy roboczej ze strony Związków Zawodowych i Pracodawcy do przeanalizowania i uaktualnienia tabel wartościowania i zaszeregowania stanowisk robotniczych i nierobotniczych?

Zarząd Związku stoi również na stanowisku, że po prawie całej dekadzie od podpisania porozumienia wprowadzającego taryfikator stanowisk, zachodzi potrzeba uaktualnienia i sporządzenia kart stanowiskowych, nad którymi pochylić powinien się zespół pracujący nad tabelami wartościowania i zaszeregowania stanowisk.

Zarząd Związku liczy na pragmatyczne podejście do przedstawionego stanowiska, wynikającego z chęci pracy nad stworzeniem jasnego i czytelnego dokumentu, który dawałby pracownikom pewność, że ich praca jest właściwie oceniona.

z poważaniem

PRZEWODNICZĄCY
MIĘDZYZAKŁADOWEGO SAMORZĄDNEGO
NIEZALEŻNEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW CMC Poland Sp. z o.o. I SPÓŁEK

Marek Kijas

potw. odo. 17.01.2020

CZŁONEK ZARZĄDU
DYREKTOR PERSONALNY

Barbara Kaleta

Barbara Kaleta



Zawiercie 05.07.2024r.



Stanowisko MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek

Główny Urząd Statystyczny przedstawił najnowsze dane o wynagrodzeniach w Polsce. Wzrost płac nadal jest szybki i znowu wyraźnie przebił prognozy ekonomistów. Rynek pracy pozostaje rozgrzany, a realny wzrost płac jest najwyższy od co najmniej ćwierć wieku.

W lutym tempo wzrostu średnich płac w firmach znowu przebiło i tak wysokie prognozy ekonomistów. To drugi miesiąc z rzędu zaskakującego przyspieszenia.

Tak wysokiego realnego wzrostu wynagrodzeń nie odnotowano od ćwierćwiecza. **Średnie wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w styczniu, lutym 2024 r. wzrosło rok do roku o 12,9 proc.** To oznacza, że dynamika jest sporo wyższa od prognoz ekonomistów.

Na podstawie przedstawionych dokumentów, biorąc pod uwagę wyniki zakładu ale mając na uwadze również wzrost kosztów utrzymania pracowników MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek przedstawia swoje stanowisko dotyczące podwyżek wynagrodzeń na rok finansowy 2025:

- podwyżka dla każdego pracownika w wysokości **1000 zł brutto** od 01.09.2024;
- proponowany wzrost dodatków zmianowych, tj. wzrost o **100 zł** dodatku IV brygadowego i wzrost o **50 zł** dodatku 3 zmianowego od 01.09.2024;
- podniesienie minimów widełek płacowych dla wszystkich kategorii o wysokość podwyżki;
- jednorazowa nagroda dla pracowników w wysokości **2.000 zł netto** wypłacona z wynagrodzeniem za miesiąc listopad w grudniu;
- wypłata nagrody z zysku za rok finansowy 2024 dla każdego zatrudnionego pracownika bez względu na rodzaj zawartej umowy w CMC Poland Sp. z o.o.;
- opieka medyczna w Medicover dla pracowników odchodzących na emeryturę do 5 lat po przejściu na emeryturę, jeśli nie podejmą innej pracy;
- przywrócenie w CMC Poland Sp. z o.o. urlopu zdrowotnego na stanowiskach o szczególnym charakterze;
- skrócenie okresu zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony dla nowozatrudnionych pracowników i jej zawieranie po trzymiesięcznej umowie na czas próbny i jednorocznej umowie na czas określony;
- powrót do rozmów dot. normoobsad dla CMC Poland Sp. z o.o.;
- wywiązanie się z podpisanego porozumienia i przeanalizowanie wartościowania stanowisk, które powinno być uaktualniane co rok a nigdy nie zostało zrealizowane.

PRZEWODNICZĄCY
MIĘDZYZAKŁADOWEGO SAMOZADNEGO
NIEZALEZNEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW CMC Poland Sp. z o.o. I SPÓŁEK

Marek Kijas

Międzyzakładowy Samorządny Niezależny Związek Zawodowy Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek

42-400 Zawiercie, ul. Piłsudskiego 82

Tel. 32 67 250 15, 32 67 250 44

marek.kijas@cmc.com

Sąd Rejonowy w Częstochowie XVII Wydział

Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego

KRS: 0000158004

REGON: 271506005, NIP: 6490005633



Zawiercie 05.07.2024r.

Pan

Wojciech Więclawik
Prezes Zarządu
CMC Poland Sp. z o.o.

L.Dz.ZM/MK/ 34/24

Szanowny Panie Prezesie,

Związek Zawodowy ma świadomość zapisu § 3 ust. Regulaminu mówiącego w ostatnim zdaniu jednostki redakcyjnej, iż „nie sporządza się odpisów, wypisów czy kopii protokołu”, jednak zdaniem związku istnienie takiego postanowienia prowadzi do utrudniania prac członkom komisji, którzy nie mogą w łatwy sposób dowiedzieć się o przebiegu pracy komisji, w której pracach przecież uczestniczyli. Jest to trudne do zrozumienia w zestawieniu z możliwością zapoznania się w Burze Kadr przez strony podpisujące protokół z oryginalnym egzemplarzem protokołu. Istniejące zapisy regulaminu nie uniemożliwiają zapoznania się z pełną treścią ustaleń zapadłych w trakcie prac komisji, ale je zdaniem związku bezzasadnie utrudniają. Sens istnienia takiej przeszkody stawianej związkowi zawodowemu pozostaje „nieznany”.

Z uwagi na powyższe wnosimy o rozważenie zmiany tego zapisu oraz wydanie żądanych protokołów. W przypadku dalszej odmowy wnoskujemy o udzielenie dostępu przez okazanie oryginału w Biurze Kadr CMC Poland Sp. z o.o.

Związek Zawodowy jest aktywnym uczestnikiem procesu przyznawania indywidualnych świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, albowiem na podstawie art. 27 ust. 2 ustawy o związkach przyznawanie świadczeń z funduszu jest dokonywane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Przepis ten daje podstawę do pozyskiwania przez związek informacji niezbędnych do rzeczowego, zgodnego z potrzebami uprawnionych dokonywania uzgodnień w zakresie indywidualnych świadczeń. Zdaniem związku stanowisko pracodawcy odmawiającego przekazania danych o przyznaniu pomocy nie jest właściwe, albowiem utrudnia wykonywanie nałożonych na związek obowiązków, poprzez brak informacji będącej podstawą do oceny sytuacji pracowników. Zakres żądanych danych nie wykraczają poza te informacje, które są wykorzystywane w trakcie prac komisji, co powoduje, że nie są prawdziwe zarzuty o możliwości naruszenia praw wynikających z ochrony danych osobowych.

Z zapisu ustawowego, przewidującego udział związku w pracach komisji, wynika nałożenie na związek obowiązku działania w interesie pracowników, a realizacja tego obowiązku może być prawidłowo wykonana jedynie na podstawie odpowiedniego przygotowania się przedstawiciela związku do prac w komisji. Brak istotnych informacji powoduje, że przedstawiciel związku nie może w pełni wykorzystać możliwości, jakie ma przy podejmowaniu decyzji w sprawach konkretnych pracowników.

*podmiana aktów
01.07.24.*

Kij



W przedmiocie oceny wyborów przeprowadzonych w 2023 roku, zachodzi w działaniu zarządu pracodawcy brak konsekwencji i dyskryminacja naszego związku, albowiem w sytuacji z 2016 roku wobec brak wspólnego stanowiska wszystkich działających u pracodawcy związków zawodowych zakład pracy odmówił uznania przeprowadzonych wyborów i tym samym współpracy wybranymi wówczas społecznymi inspektorami pracy. Obecnie sytuacja jest podobna do tej z 2016 roku w zakresie braku wspólnego stanowiska związków co do przedstawienia wyników wyborów. Jednak w obecnej sytuacji, wbrew argumentacji przedstawionej w 2016 roku, zakład pracy uznał wyniki wyborów i podejmuje współpracę z tak wybranymi społecznymi inspektorami pracy.

Oczekujemy od pracodawcy ponownego przeanalizowania sytuacji oraz pochylenia się nad zarzutami jakie zgłaszamy w zakresie organizacji wyborów i zastanowienia się czy tak wybrani społeczni inspektorzy pracy mają prawną legitymację do wykonywania swojego mandatu i czy czynności podejmowane z ich udziałem mogą być uznane za wykonane z udziałem społecznych inspektorów pracy. Zarząd związku stoi na stanowisku, że są one w tym zakresie nieważne.

z poważaniem

PRZEWODNICZĄCY
MIĘDZYZAKŁADOWEGO SAMORZĄDNEGO
NIEZALEŻNEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW CMC Poland Sp. z o.o. I SPÓŁEK

Marek Kijas

*potwierdzenie
odbiór
05-07-2024r.*



Międzyzakładowy Samorządny Niezależny
Związek Zawodowy Pracowników
CMC Poland Sp. z o.o. i SPÓŁEK
42-400 Zawiercie; ul. Piłsudskiego 82
NIP: 649-000-56-33; REGON: 271506005

Zawiercie 05.07.2024r.

Pan

Wojciech Więclawik
Prezes Zarządu
CMC Poland Sp. z o.o.

L.Dz.ZM/MK/ 35 /24

Szanowny Panie Prezesie,

Niniejszym pismem, Zarząd Związku Zawodowego MSNZZ CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek działającego na terenie zakładu pracy CMC Poland Sp. z o.o., wnosi o ponowne przeanalizowanie sprawy uznania osób wybranych na stanowisko społecznych inspektorów pracy w wyborach przeprowadzonych w okresie przełomu października i listopada 2023 roku, które odbyły się z dniem MSNZZ CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek z rażącym naruszeniem zasad obowiązującym w tym zakresie.

Przeprowadzone wybory nie zostały uznane przez MSNZZ CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek z uwagi na niedochowanie reguł, które przesadzają o transparentności przeprowadzonych wyborów, ich zgodności z reprezentowaniem pracowników w kwestii bezpieczeństwa oraz z nie zachowaniem zasad właściwych przy wyborach w kwestii informacji, jawności i reprezentatywności.

Przypominamy w tym miejscu, że w sytuacji przeprowadzonych w roku 2016 wyborów społecznych inspektorów pracy zakład pracy odmówił uznania i współdziałania z wyłonionymi w ich wyniku osobami z uwagi na brak wspólnego stanowiska związków zawodowych, co do ostatecznego rozstrzygnięcia. Pracodawca argumentował ten fakt okolicznościami, „że zgodnie z art. 6 ust. 6 ustawy o społecznej inspekcji pracy, wybory społecznych inspektorów pracy przeprowadzają zakładowe organizacje związkowe na podstawie uchwalonych przez siebie regulaminów. Ustawodawca konstruując ten przepis założył konieczność zgodnego współdziałania wszystkich organizacji związkowych obejmujących swym działaniem zakład pracy. W razie istnienia wielu zakładowych organizacji związkowych u danego pracodawcy, organizacje te powinny zgodnie działać w celu przeprowadzenia wyborów społecznych inspektorów pracy i zgodnie kierować ich pracą. Pracodawcy nie przysługuje w tym zakresie żadna rola, ani kontrolna, ani koordynacyjna, ani rozjemcza w przypadku sporów pomiędzy organizacjami związkowymi”



Zdaniem związku, zakres żądanych danych w pełni mieści się w celu przetwarzania określonym jako „przyznania ulgowej usługi i świadczenia oraz dopłaty z Funduszu i ustalenia ich wysokości”, albowiem żądanie ma na celu sprawniejsze poruszanie się po sprawach osób, których sprawy są rozpoznawane na komisji i tylko w celu przyznania dalszych świadczeń.

Na marginesie stanowiska związku w przedmiocie utrudniania udziału w pracach komisji należy wskazać, że pracodawca podejmuje starania o nadwymiarową ochronę danych osobowych pracowników, a akceptuje fakt, że w pracach komisji bierze udział członek rady nadzorczej Spółki zainteresowanej pracami komisji z uwagi na dobro interesu działalności gospodarczej, którą prowadzi. Związek oczywiście akceptuje konieczność ochrony danych osobowych pracowników i nie przeczy konieczności zanonimizowania danych, które wykraczają poza prace komisji socjalnej, jednak nie rozumie odmowy dostępu do danych, z którymi komisja była zapoznana w trakcie jej prac.

Czy polityka etyki biznesu przedstawiona w powyższym przypadku jest zgodna z polityką CMC?

z poważaniem

PRZEWODNICZĄCY
MIĘDZYZAKŁADOWEGO SAMORZĄDNEGO
NIEZALEŻNEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW CMC Poland Sp. z o.o. i SPÓŁEK

Marek Kijas

*potwierdzam
odbior
05.07.2024. [signature]*



Pan
Wojciech Więclawik
Prezes Zarządu
CMC Poland Sp. z o.o.

L.Dz.ZM/MK/ 32/24

W związku ze spadkiem płacy realnej, dużym wzrostem kosztów utrzymania oraz kończącym się rokiem finansowym 2023-2024, Międzyzakładowy Samorządny Niezależny Związek Zawodowy Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółka działający w CMC Poland Sp. z o.o. wnosi o podjęcie rozmów w sprawie podwyżki wynagrodzeń dla pracowników CMC Poland Sp. z o.o. na 2025 rok.

W związku z powyższym, na podstawie § 15 Porozumienia o zakresie zabezpieczeń interesów pracowników CMC Poland Sp. z o.o. zawartego 11 lutego 2004 r. oraz § 4 ust 1 Porozumienia zawartego w dniu 23.05.2006 roku w sprawie informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji, zwracamy się o przekazanie następujących informacji za 9 miesięcy, tj. trzy kwartały bieżącego roku finansowego:

1. wynik finansowy netto ogółem i w poszczególnych miesiącach;
2. produkcja ogółem i w poszczególnych miesiącach;
3. Dane dotyczące kosztów pracowniczych w ogólnych kosztach CMC Poland Sp. z o.o. za 2023/2024 rok.
4. zatrudnienie w poszczególnych komórkach organizacyjnych;
5. ilość pracowników zatrudnionych na czas określony,
6. średnie wynagrodzenie w poszczególnych komórkach organizacyjnych pracowników na stanowiskach robotniczych po zakończeniu umowy na czas określony i podpisaniu umowy o pracę na czas nieokreślony.
7. średnie wynagrodzenie w poszczególnych komórkach organizacyjnych pracowników na stanowiskach nierobotniczych po zakończeniu umowy na czas określony i podpisaniu umowy o pracę na czas nieokreślony.
8. średnie wynagrodzenia w poszczególnych komórkach organizacyjnych (bez odpraw emerytalno-rentowych, godzin nadliczbowych, premii kwartalnej) na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych;
9. ilość osób zarabiających poniżej średniej w poszczególnych komórkach;
10. ilość osób zarabiających poniżej widełek w poszczególnych komórkach;
11. ilość osób zarabiających powyżej widełek w poszczególnych komórkach;
12. średnie wynagrodzenia na stanowiskach robotniczych oraz aktualną liczbę pracowników;
13. średnie wynagrodzenia na stanowiskach nierobotniczych oraz aktualną liczbę tych pracowników;
14. średnie wynagrodzenia na stanowiskach kontraktowych oraz aktualną liczbę tych pracowników;
15. średnie wynagrodzenia na stanowiskach dyrektorskich oraz aktualną liczbę tych pracowników;
16. ilość podwyżek indywidualnych w poszczególnych komórkach;
średnia kwota podwyżek indywidualnych w komórkach w rozbiciu na poszczególne miesiące;
17. ilość godzin nadliczbowych w poszczególnych komórkach.

Prosimy o przekazanie w/w dokumentów w terminie do 20 czerwca br. co pozwoli na przygotowanie stanowiska Międzyzakładowego Samorządnego Niezależnego Związku Zawodowego Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółka działającego w CMC Poland Sp. z o.o.

Protokół ze spotkania

Temat:	Spotkanie Pracodawcy z organizacjami związkowymi dot. podwyżki wynagrodzeń
Data i miejsce:	5 lipiec 2024r., Zawiercie
Uczestnicy strony Pracodawcy:	1. Wojciech Więclawik – Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny 2. Barbara Kaleta – Członek Zarządu, Dyrektor Personalny
Uczestnicy strony Związkowej	1. Henryk Zwolan – Przewodniczący MOZ NSZZ „Solidarność” CMC Poland Sp. z o.o. 2. Grażyna Nowakowska – Przewodnicząca Międzyzakładowego ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o. 3. Marek Kijas – Przewodniczący MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek 4. Ryszard Kabała – Sekretarz MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek 5. Grzegorz Piłka – MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek
Otrzymują	Każda strona po 1 egz.
Autor	Barbara Kaleta

I. Przebieg spotkania:

- W związku z pismami organizacji związkowych skierowanymi do pracodawcy w sprawie rozpoczęcia negocjacji płacowych, pracodawca zorganizował dzisiejsze spotkanie. Pracodawca poprosił organizacje związkowe o przedstawienie swoich stanowisk.
- MOZ NSZZ Solidarność CMC Poland Sp. z o.o. przedstawił następującą propozycję:
 - Podwyżka miesięcznych stawek o 700 zł dla każdego pracownika od 1 września 2024r.
 - Wzrost dodatku IV brygadowego o 110 zł.
 - Wzrost dodatku 3 zmianowego o 55 zł.
 - Podniesienie widełek płacowych, minimum i maksimum, dla każdej kategorii o ok. 500 zł.
- Międzyzakładowy ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o. przedstawił następującą propozycję:
 - Podwyżka miesięcznych stawek zasadniczych o 900 zł dla każdego pracownika od 1 września 2024r.
 - Wzrost dodatku IV brygadowego o 110 zł.
 - Wzrost dodatku 3 zmianowego o 55 zł.
- MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek przedstawił następujące stanowisko:

„Główny Urząd Statystyczny przedstawił najnowsze dane o wynagrodzeniach w Polsce. Wzrost płac nadal jest szybki i znowu wyraźnie przebił prognozy ekonomistów. Rynek pracy pozostaje rozgrzany, a realny wzrost płac jest najwyższy od co najmniej ćwierć wieku. W lutym tempo wzrostu średnich płac w firmach znowu przebiło i tak wysokie prognozy ekonomistów. To drugi miesiąc z rządu zaskakującego przyśpieszenia. Tak wysokiego realnego wzrostu wynagrodzeń nie odnotowano od ćwierćwiecza. Średnie wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w styczniu, lutym 2024 r. wzrosło rok do roku o 12,9 proc. To oznacza, że dynamika jest sporo wyższa od prognoz ekonomistów. Na podstawie przedstawionych dokumentów, biorąc pod uwagę wyniki zakładu ale mając na uwadze również wzrost kosztów utrzymania pracowników MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek przedstawia swoje stanowisko dotyczące podwyżek wynagrodzeń na rok finansowy 2025:

- podwyżka dla każdego pracownika w wysokości **1000 zł brutto** od 01.09.2024;
- proponowany wzrost dodatków zmianowych, tj. wzrost o **100 zł** dodatku IV brygadowego i wzrost o **50 zł** dodatku 3 zmianowego od 01.09.2024;
- podniesienie minimów widełek płacowych dla wszystkich kategorii o wysokość podwyżki;
- jednorazowa nagroda świąteczna dla pracowników w wysokości **2.000 zł netto** wypłacona z wynagrodzeniem za miesiąc listopad w grudniu;
- wypłata nagrody z zysku za rok finansowy 2024 dla każdego zatrudnionego pracownika bez względu na rodzaj zawartej umowy w CMC Poland Sp. z o.o.;
- opieka medyczna w Medicover dla pracowników odchodzących na emeryturę do 5 lat po przejściu na emeryturę, jeśli nie podejmą innej pracy;
- przywrócenie w CMC Poland Sp. z o.o. urlopu zdrowotnego na stanowiskach o szczególnym charakterze;
- skrócenie okresu zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony dla nowozatrudnionych pracowników i jej zawieranie po trzymiesięcznej umowie na czas próbny i jednorocznej umowie na czas określony;
- powrót do rozmów dot. normoobsad dla CMC Poland Sp. z o.o.;
- wywiązanie się z podpisanego porozumienia i przeanalizowanie wartościowania stanowisk, które powinno być uaktualniane co rok a nigdy nie zostało zrealizowane.”

5. Odnosząc się do propozycji przedstawionej przez stronę społeczną, pracodawca przedstawił następujące stanowisko:

- Część propozycji przedstawiona przez organizacje związkowe wykracza poza agendę spotkania, ponieważ rozmawiamy o wzroście wynagrodzeń.
- W gospodarce polskiej ma miejsce wzrost wynagrodzeń, jednakże rozmawiając o podwyżkach należy mieć na uwadze sytuację w firmach z branży hutniczej i energochłonnej. Firmy te są narażone na duże wzrosty cen energii i gazu.
- Obserwujemy od wielu miesięcy bardzo trudną sytuację w branży hutniczej, wiele firm ma bardzo duże problemy, ogranicza produkcję.
- Ten rok finansowy jest dla naszej branży bardzo trudny, kolejny prawdopodobnie też będzie ciężki. Ceny wyrobów stalowych spadły do poziomu sprzed pandemii Covid.
- Na naszą branżę również negatywnie wpływa polityka monetarna i brak obniżek stóp procentowych, brak konkretnych działań zmierzających do wydatkowania środków z KPO. Jest szansa na poprawę sytuacji prawdopodobnie dopiero na wiosnę przyszłego roku. Jednakże sytuacja w naszej branży będzie w dużej mierze zależała od działań podejmowanych na poziomie Unii Europejskiej i w Niemczech. Ceny energii w Niemczech są dużo niższe od cen w Polsce. Jeśli sytuacja w Niemczech nie ulegnie poprawie, to w dalszym ciągu do Polski będzie napływał import taniej stali z hut niemieckich, której te huty nie są w stanie sprzedać na rynku niemieckim. Nie pomaga nam również umacnianie się naszej waluty, która powoduje, że stal z importu jest tania, a ceny wyrobów eksportowanych w przeliczeniu na złotówki są niższe.
- Nasza firma stara się utrzymywać przewagę kosztową, dbamy o strukturę kosztów.
- Podwyżki w firmach z branży stalowej, jeśli są przeprowadzane, to na niskich poziomach.
- Pracodawca podziękował stronie społecznej za przedstawione propozycje w zakresie wzrostu wynagrodzeń na dzisiejszym spotkaniu. Propozycje te są za wysokie, nie są





liczy się **wnętrze**

możliwe do zaakceptowania mając na uwadze perspektywy rynkowe w kolejnych kwartałach. Jesteśmy w tej chwili w trakcie przygotowywania budżetu na kolejny rok finansowy. Pracodawca przeanalizuje przedstawione propozycje i przedstawi swoją propozycję na kolejnym spotkaniu.

6. Ponadto pracodawca poinformował, że branża hutnicza rozmawia z przedstawicielami rządu i walczy o utrzymanie konkurencyjności polskich hut. Decyzje dot. rekompensat CO₂ podejmowane są zwykle jesienią. Rozmawiamy również z rządem, aby przedłużyć wypłacanie rekompensat z tytułu wysokich cen energii i gazu. Mamy nadzieję, że rząd zatwierdzi wypłatę rekompensat za I połowę 2024 roku. W takim przypadku będą one jednak niższe niż za 2023 rok. Walczymy, aby to wsparcie było wypłacone jak najszybciej, co poprawi płynność finansową naszej branży. Jeśli będzie taka potrzeba prosimy o wsparcie organizacji związkowych.
7. Przewodniczący MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek, zapytał czy z dzisiejszego spotkania będzie sporządzony protokół i czy nie będzie utajniony.
8. Pracodawca potwierdził, że z każdego spotkań ze stroną społeczną w zakresie wzrostu wynagrodzeń sporządzany jest protokół i podawany jest do wiadomości pracowników. Zatem również z dzisiejszego spotkania zostanie sporządzony protokół.
9. Przewodniczący MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek stwierdził zatem, że korzystając z okazji, że może raz w roku zabrać głos, co będzie zapisane do protokołu, odczytał następujące pismo:

„Korzystając z okazji, że doszło do dzisiejszego spotkania prosilibyśmy o wyjaśnienie wielu kwestii, które naszym zdaniem są trudne do zrozumienia.

Jak to możliwe, że ostatnia podwyżka na każdego pracownika wyniosła 950,00 zł a w niektórych działach przy niewielkiej liczbie pracowników wzrost średniego wynagrodzenia przekracza 1500,00 zł i nawet więcej.

W dniu 07.06.2024 roku złożyliśmy pismo z prośbą o informacje na potrzeby rozpoczęcia rozmów w sprawie podwyżki wynagrodzeń dla pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i zaskakuje nas, że na pkt.15 nie udzielacie Państwo odpowiedzi już któryś rok z rzędu.

15.01.2020 roku złożyliśmy dwa pisma L.Dz.ZM/MK/07/20 oraz L.Dz.ZM/MK/08/20, na które do dzisiaj nie mamy odpowiedzi. Czy możemy ponownie prosić o odpowiedzi na te pisma.

Chcielibyśmy również prosić o odpowiedź na kolejne dwa pisma, które właśnie składamy na ręce Pana Prezesa, datowane na 05.07.2024 L.Dz.ZM/MK/34/24 oraz L.Dz.ZM/MK/35/24.

Korzystając z okazji pragniemy poruszyć sprawę, której od dwóch lat nie jesteśmy w stanie załatwić z odpowiednimi komórkami. Dotyczy ona odzieży ochronnej.

Pracownikom brygady remontu suwnic na wydziale P52 zamieniono ubrania robocze z firmy Akma na ubrania firmy piorącej odzież. Gdyby gramatura tych ubrań była odpowiednia do wykonywanej pracy nie podnosilibyśmy tematu, ale pracownicy pracujący pod samym dachem, na wysokości w wysokich temperaturach otrzymali ubrania nieprzepuszczające powietrza i w trakcie wykonywanej pracy po prostu się w nich gotują. Od ponad dwóch lat dział BHP i kierownik działu są alarmowani prośbami o zmianę tych ubrań na lżejsze, ułatwiające pracę, ale nie przynosi to efektu oprócz zapewnienia Pana Kierownika BHP, że ubierze to ubranie i sam sprawdzi jak się w nim czuje, na co zabrakło mu czasu przez dwa lata. Temat podnoszony był również na komisji BHP ale efektów nie widać żadnych. Widać natomiast brak



dobrej woli ze strony osób odpowiedzialnych za te decyzje. Odkładanie tematu na półkę nie ułatwi sprawy bezpiecznej pracy w nieodpowiedniej odzieży, na wysokości, w temperaturze przekraczającej niekiedy 40 °C i nawet 50°C. Ktoś, kto nie pracował w takich warunkach nie zrozumie problemu, z jakim na co dzień muszą się zmierzyć wspomniani pracownicy. Przecież zależy nam na tym aby pracownicy pracowali bezpiecznie.

Jesteśmy w trakcie lata, prosimy więc o bardzo szybką i stanowczą interwencję.

Szanuję i wyjątkowo cenię historię, tradycje i działania Stanów Zjednoczonych Ameryki i dlatego tak trudno jest mi zrozumieć dłaczego w tej firmie w Polsce nie ma szacunku dla ciężkiej długoletniej pracy. W mediach społecznościowych CMC można znaleźć różnego rodzaju podziękowania i gratulacje za 12, 15, 20 lat pracy w jednej firmie, wychwalanie przywiązania do jednej firmy, szacunku dla niej.

Mieliśmy w hucie Zawiercie tradycje podziękowań za okrągłe przepracowane rocznice, spotkania z przedstawicielami dyrekcji a na zakończenie, w chwili odejścia na emeryturę spotkanie z Prezesem i podziękowanie za długoletnią pracę.

To wszystko zostało zlikwidowane. Dzisiaj niektórzy pracownicy nawet nie pamiętają, że przepracowali okrągłe 20 lub 30 lat w tym zakładzie.

Pracownicy po przepracowaniu 40, 45 lat, którzy odchodzą na emeryturę żalą się, że nikt nawet nie powie im „dziękuję”. Nikt nie chce ich znać. Krąży takie powiedzenie, że „wrywa się im przepustki i wyrzuca za bramę”.

Czy tak dużo kosztuje okazanie tym pracownikom szacunku i zrozumienia.

Od lat wnosimy o rozwiązania służące pokazaniu tym ludziom, że amerykański pracodawca ma szacunek dla polskich pracowników, dla ich ciężkiej pracy.

Wprowadźmy w życie rozwiązania pokazujące wszystkim pracownikom, że naprawdę się ich szanuje i docenia długoletnią, ciężką pracę.


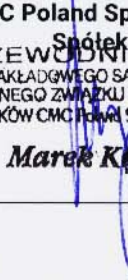


Same hasła, bez konkretów nie będą służyć niczemu.”

10. W związku ze złożonymi przez Przewodniczącego MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek na ręce Prezesa, dwoma pismami, Pracodawca stwierdził, że pracownicy oczekują informacji o podwyżkach i to ich w tej chwili najbardziej interesuje. Czy zatem zamiast analizować propozycje związków i zająć się kwestią podwyżek, pracodawca ma analizować i przygotowywać teraz odpowiedź dla Pana Przewodniczącego?
11. Przewodniczący MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek stwierdził, że kwestia podwyżek jest ważniejsza.
12. Pracodawca przypomniał, że spotkania z organizacjami związkowymi z pracodawcą odbywają się co miesiąc. W trakcie tych spotkań Pracodawca przedstawia informacje dot. premii i sytuacji w branży, pyta czy strona związkowa ma tematy do poruszenia. Na tych spotkaniach Przewodniczący MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek nie zabiera głosu.
13. Przewodniczący MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek stwierdził, że te spotkania nie są protokołowane i dlatego nie zabiera głosu.
14. Pracodawca zwrócił uwagę, że kwestie BHP są najważniejsze w naszej firmie, podziękował Przewodniczącemu MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek za troskę o te zagadnienia i podkreślił, że liczy na zaangażowanie związków zawodowych w promowanie zasad bezpiecznej pracy wśród pracowników i bezpiecznego poruszania się po terenie

- zakładu pracy. Poprosił, aby również przedstawiciele związków zawodowych stosowali się do zasad BHP, w tym, aby w celu przejścia przez drogi wewnętrzne używali miejsca do tego wyznaczone. Pracodawca przypomniał, że sprawy BHP są omawiane na kwartalnych spotkaniach Komisji BHP, do której każdy związek wyznaczył swoich przedstawicieli.
15. Przewodniczący MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek przyznał rację Pracodawcy w kwestii bezpiecznego poruszania się po terenie zakładu pracy i zapewnił, że przedstawiciele związków zawodowych mają na uwadze zasady BHP, ale zwrócił uwagę, że podejmowane decyzje odnośnie np. poruszania się rowerami po zakładzie zapadają na zasadzie nakazów a nie prób znalezienia wspólnych rozwiązań ze związkami zawodowymi służącymi bezpieczeństwu i zadowoleniu pracowników.
Dialog i konsultacje ze związkami zawodowymi powinny być trwale wpisane w zasady współpracy w CMC Poland Sp. z o.o.
 16. Pracodawca podkreślił, że kwestia bezpiecznego poruszania się rowerami po terenie huty była wielokrotnie przedmiotem rozmów z pracownikami i zwracania uwagi na konieczność stosowania się do wytycznych w tym zakresie. Również pracownicy ochrony zwracali pracownikom uwagę na zasady bezpiecznego poruszania się rowerami. Niestety wszystkie te działania nie odniosły skutku, dlatego też pracodawca, jako strona odpowiedzialna za zapewnienie bezpiecznych zasad poruszania się po terenie zakładu, wprowadził obowiązujące w tej chwili zasady dot. poruszania się rowerami.
Odnosząc się do kwestii dialogu, pracodawca podkreślił, że do tego potrzebna jest dobra wola obu stron.
 17. Przewodniczący MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek zapytał czy pracodawca bierze pod uwagę to, co obecnie dzieje się w hutnictwie, co dzieje się w Europie Wschodniej, na Węgrzech, w Rumunii, co może mieć wpływ na rynek hutniczy. Hutnictwo od lat jest spychane w UE na margines.
 18. Pracodawca stwierdził, że nie jest uprawniony, aby rozmawiać o konkurencji. Zapewnił jednak, że bardzo dokładnie obserwuje i analizuje wszystko co ma wpływ na naszą sytuację, analizuje zarówno wydarzenia, które mają miejsce na rynku polskim, jak i za granicą. Niestety nie ma to wpływu na ceny naszych wyrobów. Wszystkie informacje jakie docierają do nas o zamykaniu hut, wygaszaniu produkcji, potwierdzają bardzo trudną sytuację branży hutniczej i mało optymistyczne perspektywy długookresowe.

II. Uzgodnienia stron:

1. Kolejne spotkanie odbędzie się w dniu 11 lipca (w czwartek) br. o godz. 10.30.

<p>CMC Poland Sp. z o.o.</p> <p>CZŁONEK ZARZĄDU DYREKTOR PERSONALNY</p>  <p>Barbara Kaleta</p>	<p>MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek</p> <p>PRZEWODNICZĄCY MIĘDZYZAKŁADOWEGO SAMORZĄDNEGO NIEZALEŻNEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW CMC Poland Sp. z o.o. I SPÓŁEK</p>  <p>Marek Kitas</p>	<p>MOZ NSZZ „Solidarność” CMC Poland Sp. z o.o.</p> <p>MIĘDZYZAKŁADOWA KOMISJA ZWIĄZKOWA NSZZ <i>Solidarność</i> CMC Poland Sp. z o.o. PRZEWODNICZĄCY</p>  <p>Henryk Zwojan</p>	<p>Międzyzakładowy ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o.</p> <p>PRZEWODNICZĄCA MIĘDZYZAKŁADOWEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO HUTNIKÓW W CMC POLAND Spółka z o.o.</p>  <p>GRAŻYNA NOWAKOWSKA</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Protokół ze spotkania

Temat:	Spotkanie Pracodawcy z organizacjami związkowymi dot. podwyżki wynagrodzeń
Data i miejsce:	11 lipiec 2024r., Zawiercie
Uczestnicy strony Pracodawcy:	1. Wojciech Więćławik – Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny 2. Barbara Kaleta – Członek Zarządu, Dyrektor Personalny
Uczestnicy strony Związkowej	1. Henryk Zwolan – Przewodniczący MOZ NSZZ „Solidarność” CMC Poland Sp. z o.o. 2. Grażyna Nowakowska – Przewodnicząca Międzyzakładowego ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o. 3. Marek Kijas – Przewodniczący MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek 4. Ryszard Kabała – Sekretarz MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek 5. Grzegorz Piłka – MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek
Otrzymują	Każda strona po 1 egz.
Autor	Barbara Kaleta

I. Przebieg spotkania:

1. W nawiązaniu do ostatniego spotkania, Pracodawca poinformował, że przeanalizował propozycje strony związkowej przedstawione na poprzednim spotkaniu.
2. Pracodawca ponownie podkreślił, że część propozycji przedstawiona przez organizacje związkowe wykracza poza agendę spotkania, ponieważ rozmawiamy o wzroście wynagrodzeń. Propozycje strony związkowej ze względu na sytuację rynkową, którą pracodawca omówił szczegółowo na poprzednim spotkaniu, są za wysokie i nie są możliwe do zaakceptowania.
3. Odnosząc się do postulatów przedstawionych przez MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek, pracodawca zwrócił uwagę, że są one powieleniem postulatów przedstawionych przez związek w trakcie negocjacji płacowych w 2022r. i 2023r. Pracodawca stwierdził, że podtrzymuje swoje stanowisko przedstawione w zakresie tych postulatów w piśmie pracodawcy z dnia 16 lutego 2022r.
4. Odnosząc się do kwestii odzieży roboczej dla pracowników UR Suwnic Walcowni, poruszonej na ostatnim spotkaniu przez Przewodniczącą MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek, pracodawca poinformował, że pracownicy UR Suwnic Walcowni zostali wyposażeni w ubrania ochronne bardzo dobrej jakości, wykonane w 99% z bawełny. Pracownicy pracujący na innych wydziałach huty, np. na UR Suwnic Elektrostalowni mają dokładnie te same ubrania i nie zgłaszają uwag do odzieży. Jednakże mając na uwadze zgłoszenia pracowników, pracodawca poprosił firmę dostarczającą odzież roboczą o dostarczenie testowych modeli innej odzieży. Naszym zdaniem odzież ta będzie gorszej jakości ponieważ zawiera w składzie poliester. Odzież ta w najbliższym czasie trafi do pracowników UR Suwnic Walcowni do przetestowania. Testy zostaną przeprowadzone zgodnie z procedurą testowania odzieży obowiązującą w naszej firmie. Po przeprowadzeniu testów zostanie podjęta decyzja o ewentualnej zmianie asortymentu.
5. Przewodniczący MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek zaznaczył, iż nie padło od niego stwierdzenie, że odzież jest złej jakości, ale, że pracownikom zmieniono odzież w

- której jest im zbyt gorąco, gdyż pracują w wyjątkowym mikroklimacie i nikt nie zainteresował się czy im pracuje się bezpiecznie i wygodnie.
6. Pracodawca stwierdził, że w zakresie pozostałych kwestii poruszonych na ostatnim spotkaniu przez Przewodniczącego MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek oraz zagadnień zawartych w przekazanych pracodawcy pismach, przedstawi swoje stanowisko w kolejnych tygodniach, albowiem w tej chwili pracodawca zajmuje się kwestią podwyżki wynagrodzenia. Pracownicy oczekują informacji w tym zakresie i ten temat w tej chwili najbardziej ich interesuje.
 7. Pracodawca, mając na uwadze perspektywy rynkowe w kolejnych kwartałach oraz bardzo trudną sytuację w naszej branży, przedstawił następującą kompleksową (pakietową) propozycję:
 - Przeznaczenie na podwyżki wynagrodzeń zasadniczych od 1 września br. łącznej puli na poziomie 5% funduszu wynagrodzeń zasadniczych, z przeznaczeniem na podwyżki obligatoryjne w stałej kwocie dla każdego pracownika i na podwyżki indywidualne tzw. podwyżki uznaniowe. Łącznie pula ta stanowi średnio ok. 400 zł na pracownika.
 - Zastosowanie analogicznych zasad dot. podwyżek jak w latach poprzednich, tj. w szczególności wyłączenie z podwyżek osób z oceną roczną na poziomie „poniżej oczekiwań” oraz osób w okresie wypowiedzenia.
 - Zaproponowana podwyżka dodatku za pracę w systemie IV brygadowym o 110 zł, tj. z obecnej kwoty 900 zł do kwoty 1010 zł i dodatku za pracę w systemie 3 zmianowym o 55 zł, tj. z obecnej kwoty 450 zł do kwoty 505 zł, jest do zaakceptowania przez pracodawcę.
 - Wzrost widełek płacowych – do ustalenia w zależności od wysokości podwyżki.
 8. Pracodawca stwierdził, że przedstawiona propozycja dot. podwyżki wynagrodzeń jest maksymalną propozycją, jaką w obecnej sytuacji rynkowej może zaproponować pracodawca.
 9. Pracodawca poprosił organizacje związkowe o ustosunkowanie się do ww. propozycji.
 10. Przewodnicząca Międzyzakładowego ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o. poinformowała, że nie jest w stanie ustosunkować się do propozycji pracodawcy na dzisiejszym spotkaniu. We wtorek w przyszłym tygodniu odbędzie się spotkanie zarządu jej związku i wtedy może przedyskutować z zarządem propozycję pracodawcy.
 11. Przewodniczący MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek stwierdził, że jest „pod wrażeniem takiej hojnej propozycji” pracodawcy. Zapytał dlaczego pracodawca nie odpowiada na jego pytania i postulaty, nie odpowiada na pkt 15 jego pisma z dnia 07.06.2024 roku „średnie wynagrodzenia na stanowiskach dyrektorskich oraz aktualną liczbę tych pracowników” oraz na pytanie dlaczego w niektórych kilkoosobowych komórkach wzrost wynagrodzeń jest zdecydowanie wyższy niż kwota zeszłorocznej podwyżki
 12. Pracodawca stwierdził, że odpowiedział na wszystkie postulaty dot. wzrostu wynagrodzeń i powtórzył ponownie, że podtrzymuje stanowisko przedstawione w 2022r., a na pozostałe kwestie pracodawca udzieli odpowiedzi w późniejszym terminie, ponieważ skupia się w tej chwili na podwyżkach. Pracodawca podkreślił, że różnice we wzroście wynagrodzeń rok do roku w przypadku małych, kilkoosobowych komórek mogą być większe w sytuacji np. dłuższych absencji pracowników w danym roku, które wpływają na obniżenie średniego wynagrodzenia w danej komórce. Pracodawca rzetelnie przygotowuje dane płacowe wg elementów wynagrodzeń wymienionych przez związek.



13. Przewodniczący MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek stwierdził, że nikomu w tej firmie nie zależy na dialogu, propozycja podwyżki o 400 zł jest uwłaczająca dla pracowników, przedstawi propozycję zarządowi związku, ale jego zdaniem propozycja jest niezadowolająca. Pracodawca chce, aby pracownicy „pracowali za szczaw”. Gorsze zakłady w Polsce dają wyższe podwyżki, np. jedna z firm z branży stalowej zaproponowała pracownikom po 450 zł podwyżki plus wszystkie dodatki wynikające z ZUZP.
14. Pracodawca stwierdził, że trzeba patrzeć nie tylko na poziom podwyżki, ale również na poziom wynagrodzeń podstawowych. Sposób prowadzenia dialogu przez Przewodniczącą MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek do niczego nie prowadzi, ponieważ nie zmierza do żadnego kompromisu.
15. Pracodawca poprosił MOZ NSZZ Solidarność CMC Poland Sp. z o.o. o ustosunkowanie się do propozycji przedstawionej przez pracodawcę.
16. Przewodniczący MOZ NSZZ Solidarność CMC Poland Sp. z o.o. stwierdził, że nie widzi szansy na uzgodnienie porozumienia z innymi organizacjami związkowymi, ponieważ organizacje te przedstawiły takie propozycje, aby nie osiągnąć porozumienia. MOZ NSZZ Solidarność CMC Poland Sp. z o.o. szuka szansy na znalezienie kompromisu. Jego zdaniem jest następująca możliwość: związek zaproponował 700 zł, pracodawca 400 zł, różnica wynosi 300 zł, związek obniży swoją propozycję o 150 zł, pracodawca dołoży 150 zł i spotkamy się na kwocie 550 zł. Kwota podwyżki na poziomie 550 zł jest ostateczną propozycją związku, aby spróbować zawrzeć porozumienie. Niższej propozycji związek nie przedstawi i nie zaakceptuje.
17. Pracodawca podziękował Przewodniczącemu MOZ NSZZ Solidarność CMC Poland Sp. z o.o. za wolę znalezienia kompromisu. Jest to w dalszym więcej niż może zaproponować pracodawca. Jednakże Pracodawca przeanalizuje propozycję związku i przedstawi swoje stanowisko na kolejnym spotkaniu.

II. Uzgodnienia stron:

1. Kolejne spotkanie odbędzie się w dniu 15 lipca (w poniedziałek) br. o godz. 9.00.

CMC Poland Sp. z o.o	MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek	MOZ NSZZ „Solidarność” CMC Poland Sp. z o.o.	Międzyzakładowy ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o.
<p>CZŁONEK ZARZĄDU DYREKTOR PERSONALNY</p> <p><i>Barbara Kaleta</i></p>	<p>PRZEWODNICZĄCY MIĘDYZAKŁADOWEGO SAMORZĄDNEGO NIEZALEŻNEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW CMC Poland Sp. z o.o. I SPÓŁEK</p> <p><i>Marek Kwas</i></p>	<p>MIĘDYZAKŁADOWA KOMISJA ZWIĄZKOWA NSZZ <i>Solidarność</i> CMC Poland Sp. z o.o. PRZEWODNICZĄCY</p> <p><i>Henryk Zwolan</i></p>	<p>PRZEWODNICZĄCA MIĘDYZAKŁADOWEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO HUTNIKÓW w CMC POLAND Spółka z o.o.</p> <p><i>Grażyna Nowakowska</i></p>

Protokół ze spotkania

Temat:	Spotkanie Pracodawcy z organizacjami związkowymi dot. podwyżki wynagrodzeń
Data i miejsce:	15 lipiec 2024r., Zawiercie
Uczestnicy strony Pracodawcy:	1. Wojciech Więclawik – Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny 2. Barbara Kaleta – Członek Zarządu, Dyrektor Personalny
Uczestnicy strony Związkowej	1. Henryk Zwolan – Przewodniczący MOZ NSZZ „Solidarność” CMC Poland Sp. z o.o. 2. Grażyna Nowakowska – Przewodnicząca Międzyzakładowego ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o. 3. Marek Kijas – Przewodniczący MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek 4. Ryszard Kabała – Sekretarz MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek 5. Grzegorz Piłka – MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek
Otrzymują	Każda strona po 1 egz.
Autor	Barbara Kaleta

I. Przebieg spotkania:

1. W nawiązaniu do ostatniego spotkania, Pracodawca poinformował, że przeanalizował propozycje strony związkowej przedstawione na poprzednim spotkaniu. Pracodawca zmodyfikował swoje stanowisko i mając na uwadze sytuację rynkową i sytuację w naszej branży, przedstawił następującą kompleksową (pakietową) propozycję:

I. W zakresie podwyżki wynagrodzeń zasadniczych:

1. Podwyżka wynagrodzeń zasadniczych przyznana będzie pracownikom zatrudnionym u Pracodawcy na podstawie umowy o pracę, którzy są objęci *Regulaminem wynagradzania pracowników CMC Poland Sp. z o.o.* Podwyżka wynagrodzeń zasadniczych **obowiązywać będzie od 1 września 2024 roku.**
2. Pracodawca przeznaczona na podwyżki wynagrodzeń zasadniczych, **pulę w łącznej wysokości ok. 6,8% funduszu wynagrodzeń zasadniczych.**
3. Pulę przeznaczoną na podwyżki wynagrodzeń zasadniczych, dzieli się w następujący sposób:
 - 1) **ok. 6,15%** Funduszu, stanowi pulę na **podwyżki obowiązkowe**, w kwocie 500 zł dla pracowników objętych Regulaminem wynagradzania.
 - 2) **ok. 0,65%** Funduszu, stanowi pulę na dodatkowe indywidualne podwyżki wynagrodzeń **zw. podwyżki uznaniowe** (tj. **średnio 50 zł** na pracownika).
4. Podwyżka wynagrodzeń zasadniczych przyznana będzie Pracownikom zatrudnionym u Pracodawcy na podstawie umowy o pracę według stanu na dzień 1 września 2024r., z wyłączeniem osób, które:
 - 1) w dniu 1 września 2024r., znajdują się w okresie wypowiedzenia umowy o pracę,
 - 2) za rok obrotowy 2024 uzyskały ocenę pracy poniżej „**zgodnie z oczekiwaniami-**”; przy czym na potrzeby realizacji niniejszego porozumienia, w przypadku osób, które z uzasadnionych przyczyn nie mają oceny pracy za ten rok przyjmuje się, że uzyskałyby one ocenę co najmniej na poziomie „**zgodnie z oczekiwaniami-**”.
5. Indywidualne podwyżki uznaniowe:
 - 1) Przyznawane będą w sposób uznaniowy przez Zarząd CMC Poland po zasięgnięciu opinii przełożonego tego pracownika.
 - 2) Każdy Dyrektor Pionu / Wydziału będzie rekomendował podwyżki w ramach tej puli dla podległych mu pracowników. Opinia Dyrektora Pionu / Wydziału powinna brać pod uwagę
 - poziom oceny rocznej pracownika za rok obrotowy 2024; oraz





liczy się **wnętrze**

- relację wynagrodzenia zasadniczego pracownika w stosunku do stawek rynkowych, oraz
 - relację wynagrodzenia zasadniczego pracownika w stosunku do stawek wynagrodzeń zasadniczych innych pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach.
- 3) Indywidualne podwyżki wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników, nie mają charakteru obligatoryjnego i ich przyznanie oraz wysokość będzie uznaniową decyzją Zarządu CMC Poland, podjętą po rozważeniu rekomendacji zgłoszonych przez Dyrektorów Pionów / Wydziałów oraz po ich zaopiniowaniu przez Dyrektora Personalnego.

II. W zakresie dodatków zmianowych:

Podwyższenie dodatków zmianowych **od 1 września br.:**

- 1) Dodatek IV bryg - wzrost o 110 zł z kwoty 900 zł **do 1010 zł**
- 2) Dodatek 3 zm. - wzrost o 55 zł z kwoty 450 zł **do 505 zł**

III. W zakresie zmiany tabeli wynagrodzeń zasadniczych:

Pracodawca proponuje od 1 września br.:

- 1) Podniesienie minimum i maksimum widełek dla kategorii od 1 do 2 **o 300 zł**
- 2) Podniesienie minimum i maksimum widełek dla kategorii od 3 do 8 **o 400 zł**

Poniżej proponowana tabela wynagrodzeń zasadniczych:

KATEGORIA ZASZEREGOW.	MINIMUM	ŚRODEK PRZEDZIAŁU	MAKSIMUM
1	6 300	6 550	6 800
2	6 500	6 850	7 200
3	6 900	7 500	8 100
4	6 950	8 025	9 100
5	7 200	8 500	9 800
6	8 100	9 450	10 800
7	9 300	11 000	12 700
8	9 900	11 800	13 700

2. Pracodawca stwierdził, że od strony kosztowej jest to bardzo dobra propozycja mając na uwadze obecną sytuację i poprosił organizacje związkowe o ustosunkowanie się do ww. propozycji.
3. Przewodniczący MOZ NSZZ Solidarność CMC Poland Sp. z o.o. powiedział, że liczył na kwotę 550 zł dla każdego pracownika, a ewentualnie dodatkowo średnio 50 zł na podwyżki indywidualne. Mając jednak na uwadze obecną sytuację, poinformował, że akceptuje propozycję przedstawioną przez pracodawcę.
4. Przewodnicząca Międzyzakładowego ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o. poinformowała, że przedstawi propozycję pracodawcy jutro na spotkaniu zarządu związku. Na dzisiejszym spotkaniu nie jest w stanie odnieść się do propozycji pracodawcy. Zaproponowała, aby zapisać, że w marcu lub kwietniu przyszłego roku wrócimy do rozmów płacowych jeśli będzie dodatni wynik finansowy.
5. Przewodniczący MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek poinformował, że po dzisiejszym spotkaniu Prezydium związku, organizacja związkowa postanowiła zweryfikować swoją propozycję. Przewodniczący zwrócił uwagę, że rozmawiamy o podwyżkach na 25 rok, inne zakłady, o których była mowa w czasie spotkań, podnosiły wynagrodzenia na 24 rok. Przewodniczący przedstawił następujące stanowisko:

CMC Poland Sp. z o.o.

ul. Piłsudskiego 82 | 42-400 ZAWIERCIE | POLSKA | cmc.com

Sąd Rejonowy Katowice – Wschód w Katowicach | VIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego

KRS 0000443829 | REGON 272819315 | NIP 649-00-01-173 | BDO 000003392 | Kapitał zakładowy 118 233 740,00 zł



2



liczy się **wnętrze**

stanowisko MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek

W dniu 05.07.2024r., na podstawie otrzymanych dokumentów, przedstawiliśmy stanowisko Związku. Ale po ostatnim spotkaniu w dniu 11.07.2024r., nie rozumiemy czy bierzemy udział w negocjacjach czy w jakimś handlu.

MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek chcąc aby pracownicy otrzymali godziwą podwyżkę, weryfikuje swoje stanowisko dotyczące podwyżek wynagrodzeń na rok finansowy 2025:

- podwyżka dla każdego pracownika w wysokości **900 zł brutto** od 01.09.2024;
- proponowany wzrost dodatków zmianowych, tj. wzrost o **100 zł** dodatku IV brygadowego i wzrost o **50 zł** dodatku 3 zmianowego od 01.09.2024;
- podniesienie minimów widełek płacowych dla wszystkich kategorii o wysokość podwyżki,

Idąc dalej, zgodnie z sugestią Pracodawcy proponujemy w ramach dialogu protokolowane rozmowy dotyczące pozostałych punktów oraz spraw pracowniczych, które odbywałyby się raz w miesiącu, w terminie uzgodnionym między stronami.

- opieka medyczna w Medicover dla pracowników odchodzących na emeryturę do 5 lat po przejściu na emeryturę, jeśli nie podejmą innej pracy;
- przywrócenie w CMC Poland Sp. z o.o. urlopu zdrowotnego na stanowiskach o szczególnym charakterze;
- skrócenie okresu zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony dla nowozatrudnionych pracowników i zawieranie jej po trzymiesięcznej umowie na czas próbny i jednorocznej umowie na czas określony;
- powrót do rozmów dot. normoobsad dla CMC Poland Sp. z o.o.;
- wywiązanie się z podpisanego porozumienia i przeanalizowanie wartościowania stanowisk, które powinno być uaktualniane co rok, a nigdy nie zostało zrealizowane.

Korzystając, że jesteśmy przy głosie prosimy również o wskazanie konkretnej daty na odpowiedź na nasze dwa pisma z 05.07.2024r. i dwa pisma z 15.01.2020r..

6. Pracodawca poprosił Przewodniczącego MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek o stanowisko w zakresie propozycji przedstawionej przez pracodawcę.
7. Przewodniczący MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek stwierdził, że propozycja 500 zł jest za niską propozycją. Wszyscy przewidują, że na wiosnę wrócą normalne warunki rynkowe, uważa się, że po wakacjach, na jesień sytuacja na rynku się poprawi. Biorąc pod uwagę rosnące koszty życia kwota ponad 300 zł netto nie zrekompensuje pracownikom wzrostu wydatków.
8. Przewodniczący MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek ponownie poprosił o odpowiedź na pkt. 15 z pisma z dnia 07.06.2024 roku „średnie wynagrodzenia na stanowiskach dyrektorskich oraz aktualną liczbę tych pracowników”, Pracodawca odpowiedział, że odpowiedź została udzielona i to zamyka sprawę.

Przewodniczący MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek poprosił o wskazanie w piśmie pracodawcy odpowiedzi na ten punkt na co Pracodawca wskazał odpowiedź na punkt 14 wyjaśniając, że odpowiedź jest łączona.

Przewodniczący MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek wyjaśnił, że gdyby chciał odpowiedzi łączonej to nie rozpisывał by poszczególnych punktów i jeszcze raz poprosił o odpowiedź na pkt. 15 na co Pracodawca powinien odpowiedzieć zgodnie z podpisanym porozumieniem.

CMC Poland Sp. z o.o.

ul. Piłsudskiego 82 | 42-400 ZAWIERCIE | POLSKA | cmc.com

Sąd Rejonowy Katowice – Wschód w Katowicach | VIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego

KRS 0000443829 | REGON 272819315 | NIP 649-00-01-173 | BDO 000003392 | Kapitał zakładowy 118 233 740,00 zł



3

Pracodawca odpowiedział, że nie przypomina sobie takiego porozumienia.

Przewodniczący MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek stwierdził, że jest pod wrażeniem działania Pracodawcy.

9. Pracodawca poinformował, że nie zgadza się na wprowadzenie do protokołu zapisów proponowanych przez Międzyzakładowy ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o.
10. Pracodawca stwierdził, że propozycja przedstawiona na dzisiejszym spotkaniu jest propozycją ostateczną, najlepszą jaką w obecnej sytuacji może przedstawić pracodawca.
11. Podsumowując wypowiedzi strony związkowej Pracodawca stwierdził, że Międzyzakładowy ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o. i MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek nie akceptują propozycji przedstawionej przez pracodawcę. Na dzień dzisiejszy nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi. Na dzisiejszym spotkaniu uzgodnione zostały zasady podwyżek pomiędzy pracodawcą a MOZ NSZZ Solidarność CMC Poland Sp. z o.o.
12. Pracodawca stwierdził, że chciałby jak najszybciej podpisać porozumienie płacowe i poinformować o podwyżkach pracowników, po czym zwrócił się z zapytaniem do MOZ NSZZ Solidarność CMC Poland Sp. z o.o. czy możemy ustalić termin podpisania porozumienia na dzień dzisiejszy.
13. Przewodniczący MOZ NSZZ Solidarność CMC Poland Sp. z o.o. potwierdził, że jest w stanie podpisać porozumienie w dniu dzisiejszym.
14. Pracodawca poinformował zatem, że po zakończeniu spotkania przygotowuje treść porozumienia dot. wzrostu wynagrodzeń na FY 2025 i zaprasza przedstawicieli MOZ NSZZ Solidarność CMC Poland Sp. z o.o. dzisiaj na godz. 13.30 na podpisanie porozumienia. Porozumienie zostanie przesłane do wszystkich organizacji związkowych.
15. Pracodawca poprosił pozostałe organizacje związkowe o rozważenie przystąpienia do powyższych uzgodnień i zawarcia wspólnego porozumienia i podkreślił, że oczekuje na ostateczne stanowisko organizacji związkowych w tej sprawie do dnia 17 lipca br. do godz. 10.00. Pracodawca chciałby jak najszybciej opublikować porozumienie płacowe do wiadomości pracowników.
16. Przewodniczący MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek zapytał kiedy otrzyma od pracodawcy odpowiedź na złożone pisma.
17. Pracodawca poinformował, że odpowiedź zostanie przesłana do końca sierpnia br., ponieważ w tej chwili priorytetem jest temat podwyżek.
18. Na zakończenie spotkania pracodawca poinformował, że nie został spełniony warunek finansowy do uruchomienia premii za czerwiec br., zatem premia nie przysługuje i przekazał stronie związkowej informację o wykonaniu wskaźników premiowych za czerwiec br.

II. Uzgodnienia stron:

1. W dniu 15 lipca br. o godz. 13.30 nastąpi podpisanie porozumienia płacowego pracodawcy i MOZ NSZZ Solidarność CMC Poland Sp. z o.o.
2. Pozostałe organizacje związkowe w terminie do 17 lipca br. do godz. 10.00 informują pracodawcę o swojej decyzji dot. przystąpienia do dokonanych uzgodnień i podpisania porozumienia.

<p>CMC Poland Sp. z o.o</p> <p>CZŁONEK ZARZĄDU DYREKTOR PERSONALNY</p> <p><i>Barbara Kaleta</i></p>	<p>MSNZZ Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek</p> <p>PRZEWODNICZĄCY MIĘDZYZAKŁADOWEGO SAMORZĄDNEGO NIEZALEŻNEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW CMC Poland Sp. z o.o. I SPÓŁEK</p> <p><i>Marcin Kijas</i></p>	<p>MOZ NSZZ „Solidarność” CMC Poland Sp. z o.o.</p> <p>MIĘDZYZAKŁADOWA KOMISJA ZWIĄZKOWA NSZZ <i>Solidarność</i> CMC Poland Sp. z o.o. PRZEWODNICZĄCY</p> <p><i>Henryk Zwolan</i></p>	<p>Międzyzakładowy ZZ Hutników w CMC Poland Sp. z o.o.</p> <p>PRZEWODNICZĄCA MIĘDZYZAKŁADOWEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO HUTNIKÓW W CMC POLAND Spółka z o.o.</p> <p><i>Grażyna Nowakowska</i></p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**POROZUMIENIE
W SPRAWIE REGULACJI WYNAGRODZEŃ W ROKU OBROTOWYM 2025
w CMC POLAND SP. z o.o.**

zawarte pomiędzy:

CMC Poland Sp. z o.o., reprezentowaną przez:

1. Wojciecha Więclawika – Prezesa Zarządu,
2. Barbarę Kaletę – Członka Zarządu,
zwaną dalej Pracodawcą,

a **Organizacjami Związkowymi** wymienionymi na stronach 3 i 4 porozumienia.

Preambuła:

1. Pracodawca i Organizacje Związkowe, zwane dalej Stronami, prowadziły od dnia 5 lipca 2024r. w dobrej wierze negocjacje dotyczące podwyżek wynagrodzeń dla pracowników CMC Poland Sp. z o.o.
2. W drodze negocjacji strony uzgodniły zarówno wysokość puli przeznaczonej na podwyżki, jak i zasady jej dystrybucji.
3. Mając powyższe na uwadze strony postanawiają jak niżej.

§ 1

1. Podwyżka wynagrodzeń zasadniczych przyznana będzie zgodnie z § 2 i 3 niniejszego Porozumienia, pracownikom zatrudnionym u Pracodawcy na podstawie umowy o pracę, którzy są objęci *Regulaminem wynagradzania pracowników CMC Poland Sp. z o.o.* (zwani dalej: „Pracownikami Uprawnionymi do Podwyżki”), wprowadzonym Zarządzeniem Prezesa Zarządu nr ZN/08/2014 z dnia 18 sierpnia 2014r., z późniejszymi zmianami (zwanym dalej: *Regulaminem wynagradzania*).
2. Przeznacza się na podwyżki wynagrodzeń zasadniczych Pracowników Uprawnionych do Podwyżki, pulę w łącznej wysokości ok. 6,8% funduszu wynagrodzeń zasadniczych Pracowników Uprawnionych do Podwyżki (zwanego dalej „Funduszem”), zgodnie z zasadami opisanymi w niniejszym Porozumieniu.
3. Pulę przeznaczoną na podwyżki wynagrodzeń zasadniczych, o których mowa w ust. 2 powyżej, dzieli się w następujący sposób:
 - 1) ok. 6,15% Funduszu, stanowi pulę na podwyżki rozdzielone zgodnie z zasadami opisanymi w § 2 poniżej,
 - 2) ok. 0,65% Funduszu, stanowi pulę na podwyżki rozdzielone zgodnie z zasadami opisanymi w § 3 poniżej.
4. Podwyżka wynagrodzeń zasadniczych obowiązywać będzie od 1 września 2024 roku.

§ 2

1. W ramach puli przeznaczonej na podwyżki wynagrodzeń zasadniczych, o której mowa w §1 ust. 3 pkt 1) powyżej, każdy Pracownik Uprawniony do Podwyżki otrzymuje podwyżkę w kwocie brutto 500 zł (słownie: pięćset złotych).
2. Podwyżka wynagrodzeń zasadniczych przyznana będzie Pracownikom Uprawnionym do Podwyżki zatrudnionym u Pracodawcy na podstawie umowy o pracę według stanu na dzień 1 września 2024r., z wyłączeniem osób, które:
 - 1) w dniu 1 września 2024r., znajdują się w okresie wypowiedzenia umowy o pracę,
 - 2) za rok obrotowy 2024 uzyskały ocenę pracy poniżej „zgodnie z oczekiwaniami-“; przy czym na potrzeby realizacji niniejszego porozumienia, w przypadku osób, które z uzasadnionych przyczyn nie mają oceny pracy za ten rok przyjmuje się, że uzyskałyby one ocenę co najmniej na poziomie „zgodnie z oczekiwaniami-“.

§ 3

1. Pulę przeznaczoną na podwyżki wynagrodzeń zasadniczych, o której mowa w §1 ust. 3 pkt 2) rozdziela Pracodawca na dodatkowe indywidualne podwyżki wynagrodzeń.
2. Indywidualne podwyżki przyznawane będą Pracownikowi Uprawnionemu do Podwyżki w sposób uznaniowy przez Zarząd CMC Poland Sp. z o.o. po zasięgnięciu opinii przełożonego tego pracownika.
3. Każdy Dyrektor Pionu / Wydziału będzie rekomendował podwyżki w ramach tej puli dla podległych mu pracowników. Opinia Dyrektora Pionu / Wydziału powinna brać pod uwagę:
 - 1) poziom oceny rocznej pracownika za rok obrotowy 2024; oraz
 - 2) relację wynagrodzenia zasadniczego pracownika w stosunku do stawek rynkowych, oraz
 - 3) relację wynagrodzenia zasadniczego pracownika w stosunku do stawek wynagrodzeń zasadniczych innych pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach, uzyskujących podobną ocenę pracy.
4. Indywidualne podwyżki wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników w ramach puli opisanej w niniejszym paragrafie, nie mają charakteru obligatoryjnego i ich przyznanie oraz wysokość będzie uznaniową decyzją Zarządu CMC Poland Sp. z o.o., podjętą po rozważeniu rekomendacji zgłoszonych przez Dyrektorów Pionów / Wydziałów oraz po ich zaopiniowaniu przez Dyrektora Personalnego.

§ 4

1. Strony niniejszego Porozumienia wyrażają zgodę na wprowadzenie następujących zmian w *Regulaminie wynagradzania*:
 - 1) Podwyższenie od 1 września 2024r. dodatku za pracę w systemie trzymianowym o 55 zł do wysokości 505 zł i dodatku za pracę w systemie czterobrygadowym o 110 zł do wysokości 1010 zł.
 - 2) Wprowadzenie w załączniku nr 2 do *Regulaminu wynagradzania* nowej następującej Tabeli wynagrodzeń zasadniczych w miejsce poprzedniej, z dniem 1 września 2024r.:

[Handwritten signature]
38

[Handwritten signature]

KATEGORIA ZASZEREGOW.	MINIMUM	ŚRODEK PRZEDZIAŁU	MAKSIMUM
1	6 300	6 550	6 800
2	6 500	6 850	7 200
3	6 900	7 500	8 100
4	6 950	8 025	9 100
5	7 200	8 500	9 800
6	8 100	9 450	10 800
7	9 300	11 000	12 700
8	9 900	11 800	13 700

§ 5

Zmiany, o których mowa w § 4 powyżej, zostaną wprowadzone do Regulaminu wynagradzania niezwłocznie, pod warunkiem przeprowadzenia stosownej, wynikającej z przepisów prawa procedury uzgodnień i po ogłoszeniu zmian, zgodnie z terminami określonymi w obowiązujących przepisach prawa, z mocą obowiązującą od 1 września 2024r.

§ 6

Niniejsze Porozumienie sporządzono w trzech jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

Pracodawca

PREZES ZARZĄDU
DYREKTOR GENERALNY

Wojciech Więctawik

CZŁONEK ZARZĄDU
DYREKTOR PERSONALNY

Barbara Kaleta

Podpisy

Data: 15.07.2024

Organizacje Związkowe

MOZ NSZZ „Solidarność” CMC Poland Sp. z o.o. reprezentowany przez:

- Henryka Zwolana - Przewodniczącego
- Roberta Stolarskiego - Skarbnika

MIEDZYZAKŁADOWA KOMISJA ZWIĄZKOWA
NSZZ „Solidarność”
CMC Poland Sp. z o.o.
PRZEWODNICZĄCY
Henryk Zwolan

MIEDZYZAKŁADOWA KOMISJA ZWIĄZKOWA
NSZZ „Solidarność”
CMC Poland Sp. z o.o.
SKARBNIK
Robert Stolarski

Podpisy

Data: 15.07.2024

4



liczy się wewnątrz

Miedzynakładowy ZZ Hutników
w CMC Poland Sp. z o.o. reprezentowany
przez:
1. Grażynę Nowakowską - Przewodniczącą
2. Tomasza Gajdę - Zastępcę Przewodniczącego

WICEPRZEWODNICZĄCY
MIEDYZAKŁADOWEGO ZWIĄZKU
ZAWODOWEGO HUTNIKÓW
w CMC POLAND Spółka z o.o.
TOMASZ GAJDA

PRZEWODNICZĄCA
MIEDYZAKŁADOWEGO ZWIĄZKU
ZAWODOWEGO HUTNIKÓW
w CMC POLAND Spółka z o.o.
GRAŻYNA NOWAKOWSKA

Podpisy
Data: 17.07.2022

Podpisy
Data:



MS