



Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa

**Pani
Wiesława Gawior
Przewodnicząca
Zakładowej Organizacji Związkowej
NSZZ „Solidarność”
Pracowników Agencji Restrukturyzacji
i Modernizacji Rolnictwa**

Nasz znak:

Data:

DZZL-076/8/EW/15

09.07.2015 r.

Skonfirmacja Pani Przewodniczącej

Odpowiadając na Pani pismo z dnia 27 maja 2015 roku, znak: KZ-00140/05/WG/2015
Departament Zarządzania Zasobami Ludzkimi informuje, co następuje:

Ad. 1.

Zasady awansowania pracowników Agencji zostały w sposób jasny sprecyzowane w Regulaminie wynagradzania pracowników Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa stanowiącym załącznik do Zarządzenia Nr 7/2004 Prezesa ARiMR z dnia 9 lutego 2004 r. Niniejszy regulamin szczegółowo reguluje ścieżkę awansu pracownika, począwszy od złożenia wniosku przez właściwego przełożonego, aż do uzyskania decyzji w sprawie awansu, uwzględniającej w szczególności ocenę pracy pracownika, w tym przede wszystkim poziom kompetencji i wyników pracy.

Ad. 2.

Umowa o pracę na czas zastępowania pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy jest jedną z umów określonych w Kodeksie pracy, obok umowy o pracę na okres próbny, czas określony, czas nieokreślony i umowy na czas wykonywania określonej pracy. Przepisy Kodeksu pracy nie nakładają na pracodawcę (w przeciwieństwie do np. umowy na czas określony) obowiązku zmiany rodzaju umowy o pracę po spełnieniu pewnych przesłanek. Z tego względu „opracowanie kryteriów zatrudniania na stałe osób pracujących na zastępstwo” nie znajduje uzasadnienia, jako nie mające oparcia w obowiązujących regulacjach prawnych.

Ad. 3.

Zgodnie z art. 151 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm.), pracę w godzinach nadliczbowych stanowi praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Praca w godzinach nadliczbowych wydłuża czas pracy ponad określone normy czasu pracy, które między innymi powinny chronić prawo pracownika do wypoczynku i określają maksymalny czas pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy. Pracodawca może polecić pracownikowi pewne obowiązki wykraczające poza rozkładowy

czas pracy, na przykład właśnie pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych może być zlecona w razie szczególnych potrzeb pracodawcy i to pracodawca decyduje kiedy takie szczególne potrzeby mają miejsce.

Jednocześnie zapewniam, iż praca w godzinach nadliczbowych w ARiMR zlecona jest zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa.

Ad. 4.

Uprzejmie informuję, iż przy najbliższej zmianie Regulaminu pracy pracowników ARiMR pracodawca rozważy możliwość uwzględnienia inspektorów terenowych zatrudnionych w Wydziale Rejestracji Zwierząt w wykazie osób uprawnionych do pobierania ekwiwalentu za używanie własnej odzieży ochronnej i obuwia.

Ad. 5.

Uprzejmie informuje, iż zgodnie z § 13 Regulaminu wynagradzania pracowników ARiMR, stanowiącego załącznik do Zarządzenia Nr 7/2004 Prezesa ARiMR z dnia 9 lutego 2004 r. ze zm.: „Do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie okresy zatrudnienia udokumentowane świadectwami pracy, za wyjątkiem okresu pracy zakończonego rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub jej wygaśnięciem na skutek porzucenia pracy przez pracownika. (...) Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody”.

Obecnie przepisy prawa powszechnie obowiązującego, które dotyczą pracowników Agencji, nie regulują kwestii nagród jubileuszowych. Tym bardziej uznać należy, iż wewnątrz ustalony katalog kryteriów przyznania tego świadczenia, ograniczający się wyłącznie do okresów udokumentowanych świadectwami pracy, z wyjątkiem stosunków pracy zakończonych bez wypowiedzenia z winy pracownika lub na skutek porzucenia pracy przez pracownika, jest wyczerpujący i zamknięty.

Ponadto, uprzejmie informuję, iż w rocznym planie Agencji tworzy się fundusz nagród w wysokości do 3% sumy planowanych wynagrodzeń osobowych. Fundusz może być podwyższony przez Prezesa w danym kwartale, w ramach posiadanych środków pozyskanych po zamknięciu danego kwartału.

Odpowiadając jednocześnie na Pani pismo z dnia 20 maja 2015 roku, znak: KZ-00129/05/WG/2015 Departament Zarządzania Zasobami Ludzkimi zwraca się z uprzejmą prośbą o sprecyzowanie, stosownie do art. 28 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 167 ze zm.) zakresu, w jakim żądane informacje są konieczne do prowadzenia działalności związkowej.

Wyrażam zgodę,

Departament Zarządzania
Zasobami Ludzkimi
DYREKTOR
[Podpis]
Wioletta Kandziak