



Голові Наглядової Ради
ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»
пану Віджаю Гойалу

Членам Наглядової Ради
ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»:
пану Кларку Девіду Джоржу
пані Ані Ескобедо
пану Іщуку Сергію Івановичу
пану Лагодієнко Олегу Вікторовичу
пану Арору Вішалу
пану Сомані Аруну
пану Метью Лойнсу

Генеральному директору
ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»
пану Мауро Лонгобардо

ПОДАННЯ

Керуючись статтею 45 Кодексу законів про працю України, на підставі рішення профспілкового комітету Первинної організації профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України ПАТ "АрселорМіттал Кривий Ріг" (далі - ПО ПМГУ) від 22 березня 2021 року вимагаємо розірвати трудовий договір з директором департаменту з персоналу ПАТ "АрселорМіттал Кривий Ріг" - Чермазович Юлією Олександрівною.

Підстави:

Чермазович Ю.О. порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", Закон України "Про соціальний діалог в Україні" та міжнародні конвенції, а саме:

1. Директор департаменту з персоналу Чермазович Ю.О. порушила вимоги пунктів 2.20, 2.25 та 2.4 Колективного договору ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

Відповідальною особою за виконання розділу 2 "Організація праці та її оплата" Колективного договору є директор департаменту з персоналу.

30 БЕР 2021



19 березня 2021 року в офіційному прес-релізі ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» було оголошено: “З 1 травня відбудеться підвищення окладів всім його співробітникам і працівникам дочірніх підприємств на 5%. Крім того, заплановано диференційне підвищення окладів для тих категорій працівників, заробітна плата яких є нижчою за медіану ринку. Ці категорії визначені на підставі порівняльного аналізу ринку заробітних плат українських промислових підприємств за методикою міжнародної консалтингової компанії Hay Group”.

В порушення пунктів 2.20 та 2.25 Колективного договору директор департаменту з персоналу не погодила з профспілковою стороною витрати на оплату праці на 2021 рік та розмір підвищення заробітної плати. Підвищення окладів на 5 % є мізерним. Так, для робітників з 9 по 13 грейд підвищення зарплати в середньому з врахуванням премії, винагороди за підсумками роботи за рік, доплат та надбавок після оподаткування орієнтовно складе від 448 до 705 грн., або від 14 до 21 євро в місяць, а для персоналу, який займає на підприємстві позиції з 14 по 20 грейд, таке підвищення відповідно приблизно складе від 764 до 2171 грн., або від 23 до 66 євро в місяць.

Прийняття рішення про диференційне підвищення окладів для тих категорій працівників, заробітна плата яких є нижчою за медіану ринку, без погодження з профспілковою стороною конкретних відсотків підвищення окладів у розрізі грейдів або категорій персоналу, також є порушенням п. 2.25 Колективного договору та може призвести до зловживання з боку директора департаменту з персоналу щодо одноособового прийняття рішення про вибіркове підвищення окладів.

Директором департаменту з персоналу свідомо неправильно, непрофесійно зроблено аналіз та порівняння заробітних плат працівників підприємства по відношенню до медіани ринку, визначеної виходячи з розміру заробітних плат інших підприємств, оскільки порівнювалися зарплати працівників ПАТ “АрселорМіттал Кривий Ріг” і зарплати працівників не тільки підприємств гірничо-металургійної галузі, а і інших підприємств, що відносяться до целюлозно-паперової, м'ясо-молочної, харчової, паливно-енергетичної та інших галузей промисловості (загалом 50 підприємств промисловості України), на яких інші умови праці та заробітна плата суттєво нижча. Таким чином, при прийнятті рішення про перегляд окладів директор департаменту з персоналу свідомо занижила розмір медіани ринку, зробила невірні висновки та запропонувала до затвердження генеральному директорові необґрунтовано низький відсоток підвищення окладів.

Директором департаменту з персоналу до теперішнього часу не усунуті суттєві перекося в рівнях оплати праці, коли при виконанні однакової роботи працівники отримують різну заробітну плату, чим порушуються вимоги ст. 23 Загальної декларації прав людини, прийнятої та оголошеної Генеральною Асамблеєю від 10.12.1948, та міжнародної Конвенції Генеральної конференції МОП № 100 від 29.06.1951, які передбачають, що кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю. Різна заробітна плата за виконання однакової роботи не створює зацікавленості персоналу у виконанні виробничих показників, чим директором департаменту з персоналу також порушується п. 2.4 Колективного договору.

2. Директор департаменту з персоналу не виконує належним чином свої посадові обов'язки.

Одним з основних посадових обов'язків директора департаменту з персоналу є підбір кваліфікованого персоналу та комплектація штату. Однак, практично в усіх структурних підрозділах підприємства некомплектований штат працівників, основною причиною чого є низький рівень заробітної плати за роботу у важких та

шкідливих умовах праці. Через низький рівень оплати праці підприємство втрачає висококваліфікованих працівників з багаторічним досвідом роботи, які переходять працювати на підприємства-конкуренти з вищим рівнем заробітної плати. Внаслідок неуккомплектованості штату зростає інтенсивність праці, що призводить до ризику збільшення кількості нещасних випадків на виробництві. Так, на ПАТ “АрселорМіттал Кривий Ріг” в 2018 році було 22 нещасних випадки, а в 2020 році - 33, тобто на 50 % більше.

3. Директор департаменту з персоналу порушила вимоги пункту 6.2.7 Колективного договору ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

У зв'язку з не відкриттям у 2020 році соціальних об'єктів підприємства з причини розповсюдження пандемії вірусу COVID-19, вивільнені грошові кошти Соціального Фонду на 2020 рік були перерозподілені на інші заходи спільними постановами адміністрації та ПО ПМГУ ПАТ “АрселорМіттал Кривий Ріг”, які були підписані особисто директором департаменту з персоналу Чермазович Ю.О.

Однак, у 2020 році та до теперішнього часу не виконані наступні погоджені сторонами заходи:

- реконструкція балконних майданчиків і огорож корпусів 4, 5 ДОТ “Парус” на суму 3 821,40 тис. грн.;
- ремонт сходів у 2-х корпусах ДОТ “Парус” на суму 1681,00 тис. грн.;
- встановлення шлагбауму біля Академії АМКР на суму 50,00 тис. грн.;
- монтаж 23 будиночків і демонтаж 35 будиночків на замських базах відпочинку на суму 13 312,00 тис. грн.

За окремими статтями Соціального Фонду на 2020 рік фактичні витрати були суттєво вищі, ніж погоджені з профспілковою стороною, що також є порушенням пункту 6.2.7 Колективного договору.

До теперішнього часу директором департаменту з персоналу не наданий Первинній організації ПМГУ ПАТ “АрселорМіттал Кривий Ріг” повний звіт про використання коштів Соціального Фонду за 2020 рік у розрізі статей витрат. Станом на 22 березня 2021 року, коли минув майже квартал з початку поточного року, Первинній організації ПМГУ не наданий на розгляд та погодження проект Соціального Фонду на 2021 рік, чим порушуються п. 2.20 та п. 6.2.7 Колективного договору в частині обов'язку погодження та виконання витрат Соціального фонду підприємства, спрямованого на соціальний розвиток колективу.

Порушивши умови Колективного договору, директор департаменту з персоналу Чермазович Ю.О. грубо порушила ст. 9 Закону України “Про колективні договори і угоди” та ст. 18 Кодексу законів про працю України, згідно з якими положення колективного договору є обов'язковими для роботодавця (власника) або уповноваженого ним органу.

4. В порушення частини дев'ятої статті 9 Закону України “Про колективні договори і угоди” та пункту 2 статті 29 Кодексу законів про працю України директор департаменту з персоналу несвоєчасно ознайомлює працівників підприємства з Колективним договором ПАТ “АрселорМіттал Кривий Ріг”, в результаті чого працівники підприємства позбавлені можливості користуватися своїми правами і гарантіями, а також належним чином виконувати обов'язки, які передбачені Колективним договором.

5. В порушення статей 3 та 8 Закону України “Про соціальний діалог в Україні” директор департаменту з персоналу під час довготривалих консультацій і узгоджувальних процедур на локальному та галузевому рівнях з ПМГУ стосовно питання підвищення заробітної плати на підприємстві, свідомо проігнорувала необхідність пошуку компромісних рішень, розгляду пропозицій профспілки, пріоритетність узгоджувальних процедур та обов'язковість погодження рішення з профспілковою стороною. Внаслідок таких дій на підприємстві виникли протиріччя, непорозуміння та протестні настрої. Існування соціального діалогу між адміністрацією підприємства та ПО ПМГУ, як представником інтересів трудового колективу, під загрозою. Неврахування позиції ПМГУ та трудового колективу при вирішенні трудових, соціальних та економічних питань дискредитує компанію ArcelorMittal, як соціально орієнтовану.

З повагою,

згідно з рішенням профспілкового комітету від 22.03.2021,

Голова профкому ПО ПМГУ
ПАТ “АрселорМіттал Кривий Ріг”



Н.М. Маринюк