


WOLNY Związkowiec

Pismo
Niezależnego
Samorządnego
Związków
Zawodowych



Nr 5/2021 (791) HUTA KATOWICE 15 marca 2021

Pracownik może stracić nawet ok 30% wynagrodzenia Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy w AMP - etap negocjacji - różnice stron

Zbliża się czas, kiedy zapisy nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. powinny być uzgodnione. Wypowiedziany przez pracodawcę ZUZP obowiązuje do 31 maja br., a pamiętając należy, że proces rejestracji nowego układu przez Państwową Inspekcję Pracy - o ile nie będzie nieprawidłowości wymagających dodatkowych uzgodnień - trwa ok. jednego miesiąca.

Jaki był stan początkowy - propozycja pracodawcy i jak wygląda obecny stan negocjacji przedstawiamy poniżej. Z analizy przedstawionych faktów można łatwo wywnioskować, czy jesteśmy blisko porozumienia - jak twierdzi pracodawca, czy jednak tak nie jest.

Zaczniemy od początku...

WYPOWIEDZENIE ZAKŁADOWEGO UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

Pracodawca wypowiedział ZUZP 29 maja 2020 r. Wraz z wypowiedzeniem ZUZP-u dokonał wypowiedzenia Porozumienia okołoukładowego, na mocy którego wszystkie posiłki regeneracyjne w AMP są finansowane przez pracodawcę, a pracownik pokrywa jedynie wysokość podatku od w/w świadczenia.

Więcej str. 3

ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRACOWNIKÓW ArcelorMittal Poland S.A.

Reorganizacja GU i likwidacja AMMSG Pracownicy AM Service Group Sp. z o. o. mają zostać zatrudnieni w AMP

Pracownicy ArcelorMittal Service Group Sp. z o. o. mają podjąć pracę bezpośrednio w ArcelorMittal Poland S.A. - w GU lub w innych zakładach spółki - poinformował pracodawca stronę związkową w dniu 9 marca br. AMP nie zamierza jednak stosować przejęcia zorganizowanej części przedsiębiorstwa na podstawie art. 23¹, oczekuje, że pracownicy złożą wypowiedzenie z AMMSG i podpiszą nową umowę w AMP. Reorganizacji ma zostać poddane również samo GU.

Jak poinformowali przedstawiciele AMP - do spółki przyjęci zostaną pracownicy AMMSG. Przyjęcie to będzie jednak wyglądało w ten sposób, że pracownicy będą musieli rozwiązać w AMMSG stosunek pracy na mocy porozumienia stron i dopiero wówczas podjąć zatrudnienie w AMP. Oba dokumenty mają zostać podpisane w tym samym czasie.

Za powód takiego działania pracodawca podaje, że po zdefiniowaniu docelowego zakresu funkcjonowania GU - AMP przejmie tylko niewielką część czynności wykonywanych przez AMMSG - tych, których nie da się kupić na rynku zewnętrznym lub ich zakupy są trudne.

W związku z podjętą decyzją pracodawcy wyszedł z propozycją podpisania z organizacjami związkowymi porozumienia gwarantującego pracownikom wszelkie prawa wynikające z dotychczasowych umów o pracę, w tym m. in. wysokość wynagrodzenia.

Więcej str. 2

Dodatkowe świadczenie z ZFŚS w Sanpro Synergy

Dodatkowe świadczenie z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w wysokości 400 zł i 500 zł - w zależności od osiąganego w rodzinie dochodu otrzymają pracownicy spółki Sanpro Synergy. Decyzję o wypłacie świadczenia podjęła Komisja ZFŚS w dniu 9 marca br.

Więcej str. 2



Komisja Pojednawcza w AMP w roku 2020

W 2020 roku do Międzyzakładowej Komisji Pojednawczej przy ArcelorMittal Poland S.A. w Dąbrowie Górniczej wpłynęło w sumie 9 wniosków złożonych przez pracowników AMP S.A. oraz pracowników spółek.

Komisja Pojednawcza - zgodnie z przedstawionym raportem rozpatrzyła w minionym roku 8 wniosków, 1 wniosek z uwagi na brak stawiennictwa pracownika na wyznaczone posiedzenie nie został rozpatrzony. W tym przypadku ze względu na brak woli zawarcia ugody i jednoznaczne stanowisko Pracodawcy nie wyznaczono innego terminu posiedzenia.

Więcej str. 2

Obsługa ZFŚS tylko zdalnie

Od 10 marca 2021 r. do odwołania obsługa Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych prowadzona przez pracowników Sanpro Synergy Sp. z o.o. odbywać się będzie bez bezpośredniego kontaktu z osobami uprawnionymi do korzystania ze świadczeń. Wszelkie sprawy związane z obsługą Funduszu należy załatwiać z wykorzystaniem poczty elektronicznej, poczty tradycyjnej lub telefonu.

Więcej str. 2

Brak uzgodnienia w zakresie świadczenia z ZFŚS w AMP

Pomimo prowadzonych na forum Komisji Socjalnej rozmów nie doszło do uzgodnienia dodatkowego świadczenia ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, które miało być wypłacone przed Świątami Wielkanocnymi. Oczekiwania stron w tym zakresie były tak różne, że nie udało się wypracować zasad wypłaty świadczenia.

Więcej str. 2

Reorganizacja GU i likwidacja AMSG

Pracownicy AM Service Group Sp. z o. o. mają zostać zatrudnieni w AMP

C. d. ze str. 1 Treść porozumienia ma być dyskutowana na kolejnych spotkaniach. Jednocześnie pracodawca poinformował, iż reorganizacji zostanie poddane centralne utrzymanie ruchu, gdzie mają zostać połączone remonty terenowe z warsztatowymi. Docelowo - wg założeń GU ma liczyć ok. 433 pracowników, a na tą wielkość składa się ok. 329 pracowników aktualnie pracujących w GU, ok. 80 osób przejętych z AMSG oraz 24 zatrudnionych przez tzw. interimy.

W związku z faktem, iż aktualny stan zatrudnienia GU jest wyższy, a także większa ilość zatrudnionych obecnie w AMSG osób ma zostać przyjęta w struktury AMP pracodawca poinformował, iż w nowych strukturach GU nie znajdzie zatrudnienia grupa ok. 178 pracowników, które zostaną skierowane do alokacji - otrzymają propozycję zatrudnienia poza strukturami GU - w lokalizacji śląsko-dąbrowskiej spółki, gdzie są duże braki w zatrudnieniu (otwartych jest ok. 145 rekrutacji). Sytuacja ta dotyczy zarówno aktualnych pracowników AMSG (ok. 117 osób) jak i GU (ok. 61).

W związku z faktem, że spora część załogi (ok. 94 osób) w najbliższym czasie osiągnie uprawnień emerytalne - pracodawca liczy, że osoby uprawnione będą na emerytury odchodzić, nie wyklucza również wprowadzenia pakietu odpraw typu E-48, czy też innych odpraw. Aktualnie w AMSG zatrudnionych jest 203 pracowników własnych oraz 16 interim. Wiadomym jest, iż pracownicy interim nie otrzymają propozycji zatrudnienia w AMP. Nie zostało natomiast sprecyzowane - mimo wniosków Solidarności w tym zakresie - co dalej będzie z pozostałą częścią AMSG, która nadal pozostanie samodzielnym podmiotem gospodarczym. Zdaniem Solidarności niezrozumiałe są nie tylko kwestie przejęcia zadań i pracowników z AMSG bez wykorzystania art 23¹, ale także zmniejszenie aktualnej wielkości zatrudnienia w GU, gdzie już teraz są duże braki kadrowe. Pytaniem też pozostaje, co będzie z pracownikami będącymi w ochronie przedemerytalnej, które odrzucą propozycje pracodawcy, pracownikami, którzy nie przejdą badań lekarskich na nowe stanowisko pracy, a także obecnymi emerytami korzystającymi m.in. z działalności socjalnej AMSG, czy też rencistami, którym spółka wypłaca dodatki wyrównawcze.

Pracownicy otrzymają wsparcie na święta

Dodatkowe świadczenie z ZFŚS w Sanpro Synergy Sp. z o. o.

C. d. ze str. 1 Zgodnie z ustalonymi przez Komisję kryteriami - świadczenie wypłacone będzie pracownikom wg stanu zatrudnienia na dzień 1 marca br. i pozostającym w zatrudnieniu na dzień wypłaty świadczenia - 25 marca lub 23 kwietnia br. - w zależności od daty złożenia przez pracownika odpowiedniego wniosku.

Wysokość świadczenia uzależniona jest od osiąganego dochodu na osobę w rodzinie pracownika i wynosi:

- przy dochodzie do 2.000 zł - 500 zł;
- przy dochodzie powyżej 2.000 zł - 400 zł.

Komisja podjęła decyzję, iż wyjątkowo na potrzeby wypłaty przedmiotowego świadczenia nie ma potrzeby składania Informacji o dochodach w rodzinie, jednak należy na wniosku oświadczyć pod odpowiedzialnością karną próg dochodowy na członka w rodzinie.

Wnioski o wypłatę świadczenia można składać w terminie od 10 marca do 9 kwietnia br., przy czym realizacja świadczenia na wnioski złożone do 19 marca nastąpi na dzień 25 marca br., natomiast na wnioski złożone w terminie późniejszym - na dzień 23 kwietnia br. Pracodawca zaleca składanie wniosków z wykorzystaniem:

- poczty elektronicznej - skan wniosku należy wysłać na adres: m.glowacka@impel.pl
- poczty wewnętrznej;
- poczty polskiej na adres: Sanpro Synergy Sp. z o. o., al. J. Piłsudskiego 90, 41-308 Dąbrowa Górnicza, (budynek Unitech 1).

Wzór wniosku znajduje się na naszej stronie internetowej (www.hksolidarnosc.pl) oraz na stronie www.zfss.bppartner.com.pl w zakładce pliki do pobrania.

Podsumowanie pracy w minionym roku

Komisja Pojednawcza w AMP w 2020 r.

C. d. ze str. 1 Zespoły Pojednawcze MKP rozpatrzyły 2 wnioski z Zakładu Stalownia (PSD), 4 wnioski z Zakładu Walcownia (DWD) oraz 2 wnioski z PUK Kolprem Sp. z o. o. W sześciu przypadkach pomiędzy stronami została zawarta ugoda.

Przewodniczący MKP zwrócił uwagę, iż pomimo trudnej sytuacji spowodowanej COVID19 trzy posiedzenia odbyły się w sposób tradycyjny, natomiast pozostałe za pomocą narzędzi zdalnych - telefonicznie oraz on-line.

MKP działa w oparciu o przepisy Działu XII Rozdział II Kodeksu Pracy i ustalony przez siebie Regulamin postępowania pojednawczego. W aktualnej kadencji jej Przewodniczącym jest Ryszard Wormuth, a z ramienia naszej organizacji związkowej w MKP pracują: Robert Dębiec z PSD - zastępca Przewodniczącego MKP; Dariusz Chmiel z PPD; Mariusz Pietruszka z DWD; Waldemar Sikora z PSD; Zdzisław Sobieraj z AM Service Group Sp. z o.o.; Grzegorz Szymański z DWW. Przypominamy również, że pracownicy w kwestiach spornych z pracodawcą mogą zwrócić się o pomoc bezpośrednio do MOZ NSZZ „Solidarność” dąbrowskiego oddziału AMP.

Przepustki wjazdowe na teren AMP przedłużone

Jak poinformowało Biuro Ochrony - w związku z trudną sytuacją epidemiczną oraz potrzebą zachowywania dystansu społecznego **ważność przepustek oraz zezwoleń uprawniających do wjazdu na teren oddziałów Arcelor-Mittal Poland została przedłużona do końca czerwca 2021 r.**

Obsługa ZFŚS tylko zdalnie

C. d. ze str. 1 Przedstawiciele Sanpro Synergy przypominają, że wszystkie wnioski udostępnione są na stronie internetowej:

www.zfss.bppartner.com.pl

-> Pliki do pobrania.

Wnioski i zapytania należy przesyłać mailem na adres:

socjalny.partner@impel.pl

Kontakt telefoniczny pod numerami:

Obsługa socjalna:

32 792 75 69

32 735 50 12

510 015 476

Obsługa turystyczna:

32 792 86 05

32 792 86 06

Adres do wysyłki dokumentów pocztą polską:

Sanpro Synergy Sp. z o.o.
aleja Józefa Piłsudskiego 90
41-308 Dąbrowa Górnicza
(budynek Unitech 1,
obok zajezdni tramwajowej)

Brak uzgodnienia w zakresie świadczenia z ZFŚS w AMP

C. d. ze str. 1 Pracodawca przedstawił dwie propozycje wypłaty dodatkowego świadczenia, również strona związkowa zaproponowała dwa warianty.

Niestety, różnice były tak duże, że do uzgodnienia nie doszło.

Związkowe propozycje zostały przez pracodawcę odrzucone ponieważ - jak uzasadniał pracodawca - ma obawy o zachowanie wystarczającej ilości środków na dalszy rok działalności oraz chęcią wypłaty wyższego świadczenia na Święta Bożego Narodzenia.

Zdaniem ZZ natomiast fundusz dysponuje odpowiednią wysokością środków, w związku z czym podtrzymują one swoje stanowiska w tym zakresie.

Zmiana terminu włączenia Wydziału Elektroenergetycznego

Jak poinformował pracodawca - termin przejścia w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy Wydziału Elektroenergetycznego stanowiącego zorganizowaną część zakładu pracy Huta Kościuszko S.A. w upadłości likwidacyjnej na rzecz ArcelorMittal Poland S.A., uległ przesunięciu i planowany jest na dzień 1 kwietnia 2021 r.

Pracownik może stracić nawet ok 30% wynagrodzenia Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy w AMP - etap negocjacji - różnice stron

C. d. ze str. 1 Natomiast przesłana przez pracodawcę propozycja zapisów nowego ZUZP była wręcz szokująca, gdyż - jak podkreślili przedstawiciele Solidarności - w stosunku do obowiązujących zapisów stanowiła obniżkę wynagrodzeń pracowniczych o ok 30%. Co na tą wielkość się składa? Przede wszystkim szereg likwidacji uprawnień pracowniczych bez żadnej oferty „w zamian”. Pracodawca przedstawił zmiany polegające na:

- całkowitej likwidacji dodatkowego specjalnego wynagrodzenia jakim jest Karta Hutnika;
- całkowitej likwidacji Zasad obliczania i wypłacania nagród jubileuszowych;
- likwidacji obowiązujących w AMP Zasad obliczania i wypłacania jednorazowych odpraw emerytalno-rentowych;
- zmniejszeniu wysokości wypłacanego w AMP dodatku nocnego do poziomu określonego w przepisach Kodeksu Pracy oraz likwidacji mechanizmu jego corocznej waloryzacji, a także dodatku zmianowego do kwoty 3,87 (obecnie 6,23);
- pomniejszeniu w dopłatach do godzin nadliczbowych (ze 100% do 50%);
- zmianie taryfikatora stanowisk i tabeli zaszeregowania pracowników;
- szereg zmian w rozdziale dotyczącym Zasad BHP, w tym w zapisach dotyczących zapewnienia pierwszej pomocy w razie wypadku, likwidacja dyżurów lekarskich.

Ponadto proponowany ZUZP w odniesieniu do aktualnie obowiązującego zawiera szereg zmian w zakresie zapisów dotyczących zawierania oraz rozwiązywania przez AMP z pracownikiem umowy o pracę, zasad i warunków wynagradzania za pracę, zasad wypłaty innych świadczeń związanych z pracą, zmiany w Zasadach uruchamiania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego, obowiązków pracodawcy, w tym w zakresie organizowania i tworzenia stanowisk pracy chronionej czy zapewnienie pracy na innym stanowisku w przypadku niezdolności do pracy na dotychczasowym wskutek wypadku przy pracy, choroby zawodowej lub objawów wskazujących na powstanie choroby zawodowej oraz zapewnienia wynagrodzenia na tym samym poziomie. Zmiany dotyczą także zapisów o przejściu na rentę inwalidzką, wykreślony został zapis o zapewnieniu bezpiecznej komunikacji wewnątrzzakładowej.

Pracodawca nie uwzględnił w przesłanym projekcie zapisów związanych z funkcjonowaniem Społecznej Inspekcji Pracy, całkowicie usunął rozdział dotyczący współpracy ze związkami zawodowymi oraz Polityki zatrudnienia, szkoleń, rozwoju zawodowego i awansów.

Zaproponował także zmianę w wypłacie specjalnego dodatku - tzw. Małego Hutnika określając jego stałą wielkość - 400 zł, bez mechanizmu corocznej waloryzacji.

Negocjacje zapisów nowego ZUZP trwają od kilku miesięcy. Zdaniem pracodawcy rozmowy zbliżają się ku końcowi, innego zdania natomiast jest Solidarność.

Poniżej przedstawiamy aktualny stan negocjacji - na dzień 15 marca br.

NEGOCJACJE ZUZP - NAJWAŻNIEJSZE KWESTIE PRACOWNICZE, CO DO KTÓRYCH NADAL NIE MA UZGODNIENI

Propozycja pracodawcy	Propozycja strony związkowej
Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy - część ogólna (przedstawiamy różnice stron w poszczególnych zapisach)	
<ul style="list-style-type: none"> • wysokość minimalnego wynagrodzenia gwarantowanego Układem - 110% minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego Ustawą; • maksymalna ilość pracowników wyłączona z ZUZP - 750 osób; • brak zgody na wpisywanie do umowy o pracę pracownika systemu pracy oraz dołączania do niej zakresu zadań i obowiązków; • brak zgody na zapisy dotyczące skrócenia wydłużonego ponad przepisy Kodeksu Pracy okresu wypowiedzenia na wniosek pracownika przy rozwiązywaniu umowy o pracę; • brak zgody na zapisy dotyczące okresów wypowiedzeń przy rozwiązywaniu z pracownikami umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników. 	<ul style="list-style-type: none"> • wysokość minimalnego wynagrodzenia gwarantowanego Układem - 115% minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego Ustawą; • maksymalna ilość pracowników wyłączona z ZUZP - 350 osób; w • wpisywanie do umowy o pracę systemu pracy - jedno lub wielozmianowego oraz załączenie do niej zakresu zadań i obowiązków pracownika na stanowisku pracy; • rozwiązywanie umów o pracę - wprowadzenie zapisu, iż w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę, pracodawca jest obowiązany na wniosek pracownika skrócić okres wypowiedzenia co najmniej do odpowiedniego wymiaru określonego w KP, o ile nie ustalono wcześniejszego terminu rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 36 § 6 KP. • w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, okres wypowiedzenia umowy na czas nie określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia: 2 tygodnie - przy zatrudnieniu mniejszym niż 6 m-cy; 1 m-c - przy zatrudnieniu min. 6 m-cy; 3 m-ce - przy zatrudnieniu min. 3 lata; 4 m-ce - przy zatrudnieniu min. 10 lat; 5 m-cy - przy zatrudnieniu min. 20 lat, przy czym do okresu zatrudnienia, zalicza się okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeśli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ KP lub pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy.
Zasady i warunki wynagradzania za pracę	
<ul style="list-style-type: none"> • wprowadzenie ustalenia czasookresu prowadzenia negocjacji płacowych i terminu obowiązywania uzgodnień płacowych w ramach tych negocjacji; • w przypadku gdy w ustalonym terminie - nie dłuższym jednak niż 31.03., ZZ lub reprezentatywne ZZ nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w zakresie zmian płacowych, decyzję w tym zakresie podejmuje Pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk Organizacji Związkowych (nowa propozycja pracodawcy, wcześniej chciał podejmować decyzję, gdy porozumienie w zakresie wzrostu płac nie zostanie uzgodnione); • brak zgody na naprzemiennie podwyżki płac. Zapis, iż wzrost płac zasadniczych może być dokonywany poprzez ustalenie kwotowego lub procentowego wzrostu płac zasadniczych pracowników. • wprowadzenie zapisu, że wg odrębnej decyzji pracodawcy mogą być uruchomione środki finansowe z przeznaczeniem na indywidualny wzrost płac zasadniczych w związku z awansem stanowiskowym jak również przeszerogowaniem wynikającym z indywidualnej oceny pracowniczej. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rozpoczęcie negocjacji płacowych w IV kwartale i deklaracja woli zakończenia negocjacji płacowych do końca I kwartału roku kolejnego lub w innym uzgodnionym przez siebie terminie; • dokonywanie wzrostu płac metodą naprzemienną - w jednym roku przez ustalenie wzrostu kwotowego, a następnym przez ustalenie procentowego wzrostu płac zasadniczych pracowników; • brak zgody na odrębną pulę środków finansowych przeznaczanych przez pracodawcę na indywidualne podwyżki płac. Środki te nie byłyby negocjowane, ale ich wielkość wchodzi w ogólną wielkość podwyżek płac na dany rok.

Więcej str. 4

Pracownik może stracić nawet ok 30% wynagrodzenia Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy w AMP - etap negocjacji - różnice stron

NEGOCJACJE ZUZP - NAJWAŻNIEJSZE KWESTIE PRACOWNICZE, CO DO KTÓRYCH NADAL NIE MA UZGODNIEN

Propozycja pracodawcy	Propozycja strony związkowej
Wstępnie uzgodniono, że pracownikowi zatrudnionemu na zmianie nocnej przysługuje, za każdą godzinę pracy w porze nocnej (w godzinach od 22.00 do 6.00) dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości określonej w przepisach prawa pracy. Różnica dodatku zostanie włączona do płacy zasadniczej metodą brutto do brutto.	
Dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w przepisach prawa pracy, tj. 100% wynagrodzenia – za nadgodziny w nocy, niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę, w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem oraz 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu.	Dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych w wysokości 100% stawki godzinowej pracownika
Zasady wypłaty innych świadczeń pieniężnych	
<ul style="list-style-type: none"> • skład Funduszu Motywacyjnego: fundusz premiiowy, fundusz dodatkowy, fundusz nagród (przyznawany na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej oraz za wykonanie zadań wykraczających poza obowiązujący zakres czynności). • wynagrodzenie za zastępstwa pełnione na stanowisku wyższym hierarchicznie i/lub wyżej wynagradzanym w sposób ciągły min. 14 dni kalendarzowych - za każdą godzinę pracy, w wysokości 3 zł; • wysokość odszkodowania dla rodziny zmarłego w wypadku przy pracy/w drodze do pracy/z pracy lub w skutek choroby zawodowej - 70 000 zł; 	<ul style="list-style-type: none"> • skład Funduszu Motywacyjnego: fundusz premiiowy, fundusz dodatkowy, nagroda kwartalna za wkład pracy (szczegóły w załączniku nr 7); • wynagrodzenie za zastępstwa pełnione na stanowisku wyższym hierarchicznie i/lub wyżej wynagradzanym w sposób ciągły min. 14 dni kalendarzowych - za każdą godzinę pracy, w wysokości 4 zł; • wysokość odszkodowania dla rodziny zmarłego w wypadku przy pracy/w drodze do pracy/z pracy lub w skutek choroby zawodowej - 75 000 zł
Wstępnie uzgodniono włączenie do płacy zasadniczej Karty Hutnika w wysokości dotychczas przez pracownika otrzymywanej oraz: 1% - dla pracowników, których okres zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do KH jest niższy niż 2 lata, 2% - gdy okres ten jest niższy niż 3 lata, 3% - gdy okres ten jest niższy niż 4 lata, 4% - gdy okres ten jest niższy niż 5 lat.	
• metoda włączenia - brutto do brutto	• metoda włączenia - na wprost (poprzez zwiększenie płacy zasadniczej o kwotę odpowiadającą wysokości KH)
Uzgodniono włączenie do płacy zasadniczej dodatku układowego w wysokości 80 zł metodą brutto do brutto.	
Zobowiązanie do zapewnienia sprawnie funkcjonującego systemu pierwszej pomocy w razie wypadku oraz środki do udzielania pierwszej pomocy.	Zapewnienie w czasie pracy zakładu dyżurów lekarskich na dotychczasowych zasadach.
Polityka socjalna	
<ul style="list-style-type: none"> • brak zgody na zwiększenie odpisu; • w przypadku braku uregulowań prawnych w zakresie określenia wysokości odpisu na ZFŚS (fundusz o podobnym charakterze) Strony zobowiązują się przystąpić do rozmów, celem ustalenia zasad finansowania działalności socjalnej pracowników; 	<ul style="list-style-type: none"> • zwiększanie odpisu na ZFŚS o: 10% w 2021 r, 15% w 2022 r, 20% w 2023 r, 25% w 2024 r. i latach następnych; • w przypadku braku uregulowań prawnych w zakresie określenia wysokości odpisu na ZFŚS (fundusz o podobnym charakterze) będą stosowane uchylone przepisy prawne dotyczące ZFŚS przez okres nie krótszy niż 12 m-cy od daty prawomocnego ich uchylenia. Zobowiązanie stron do ustalenia w tym okresie zasad finansowania działalności socjalnej.

C. d. ze str. 3

**Jerzy Goi -
ski - Przewodniczący
NSZZ „Solidarność” o
przebiegu negocjacji
ZUZP**



- Dużo czasu w ramach negocjacji zajmują inne, moim zdaniem ważne, ale nie

kluczowe kwestie. Rozstrzygnięcie natomiast potrzebne jest w pierwszej kolejności w tych najistotniejszych tematach tj. Karta Hutnika, dodatek zmianowy, nagrody jubileuszowe, czy odprawy emerytalno-rentowe. Tymczasem dwóch ostatnich zagadnień pracodawca nie podejmuje w ogóle odkładając je w czasie. A tego czasu przecież już nie ma. Jak zatem te sprawy mają zostać rozstrzygnięte?

Solidarność może zgodzić się na pewne rozwiązania - są możliwości, jednak nie na takie, na których pracownicy stracą. Nie zgadzamy się na całkowitą likwidację nagród jubileuszowych i odpraw emerytalno-rentowych, a już na pewno nie uzyskując dla załogi nic w zamian!

Nie może też być tak - jak w przypadku zapisów, jakie chce pracodawca wprowadzić, że ma zagwarantowane pieniądze na podwyżki płac dla jednej grupy pracowników, a związki będą negocjować dla pozostałych ludzi z niewiadomo jakiej puli, która i tak już będzie obciążona „dla swoich” - całkowicie bez wpływu strony społecznej.

Cały czas - od samego początku uważam - i zdania nie zmieniałem, że pracodawca perfidnie wykorzystał do własnych celów okres pandemii.

Zagranie wypowiedzeniem ZUZP to dla pracowników cios poniżej pasa. W tym trudnym okresie pandemii zamiast skupić się na zabezpieczeniu pracowników i ich wsparciu, dzieje się zupełnie odwrotnie. A jak wszyscy wiedzą - produkcja w AMP jest bardzo dobra, pomimo znacznych braków w zatrudnieniu. To oznacza, że pracownicy wykonują swoją pracę bardzo wydajnie pomimo niesprzyjających warunków.

Tymczasem pracodawca - nie wiem, chyba w podziękowaniu - zaproponował im obniżenie o ok 30% wynagrodzeń. Dokładnie tak jest i taka możliwość nadal jest aktualna. Nadal bowiem obowiązuje pierwsza propozycja, jaką przedstawił stronie związkowej po wypowiedzeniu ZUZP - ta z 29 maja 2020 r. Zapisy Regulaminu prowadzenia rokowań, które zresztą często przytacza podczas negocjacji, stanowią bowiem, że w każdej chwili każda ze stron może się wycofać z wcześniej dokonanych uzgodnień.

Nie będzie tak, że przyjmujemy to, co pracodawca nam położy na stole.

Dzisiaj przełożenie pieniędzy z jednej kupki na drugą nikogo nie zadawała. Pracownicy dobrze wiedzą gdzie i za ile jest praca. Dlatego wnoszą do pracodawcy o nieodkładanie w czasie i jak najszybsze przystąpienie do rozmów na temat podwyżek pac. To też jest temat wymagający pilnego rozstrzygnięcia!

Pracownik może stracić nawet ok 30% wynagrodzenia Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy w AMP - etap negocjacji - różnice stron

NEGOCJACJE ZUZP - NAJWAŻNIEJSZE KWESTIE PRACOWNICZE, CO DO KTÓRYCH NADAL NIE MA UZGODNIENI

Propozycja pracodawcy	Propozycja strony związkowej
Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom – na zasadach określonych przez przepisy prawa pracy i odrębne porozumienia ze związkami zawodowymi – posiłki oraz napoje - strona związkowa wnosi, by zostały one wypracowane w oparciu o zapisy Porozumienia Okołoukładowego z dnia 05.01.2010 r., przy czym w przypadku zwiększenia się, po dniu 31.12.2021 r. kosztu posiłku regeneracyjnego kwota jego wzrostu będzie finansowana w 50% przez Pracodawcę i w 50% przez Pracownika.	
Dialog społeczny, współpraca ze Związkami Zawodowymi	
<ul style="list-style-type: none"> zobowiązanie Stron do unikania konfliktowych sytuacji oraz podejmowania działań umożliwiających ich wcześniejsze, polubowne rozwiązywanie w celu stworzenia podstaw równowagi społecznej niezbędnej dla rozwoju Spółki i jej pracowników, uzgodnienie, że publikacje dotyczące spraw społecznych w spółce (bez względu na formę ich rozpowszechniania) nie mogą naruszać praw lub nakłaniać pracowników do działań sprzecznych z prawem. 	<ul style="list-style-type: none"> brak zgody na wprowadzenie zobowiązań do unikania konfliktów; brak zgody na zapisy wprowadzające ograniczenia w publikacjach związkowych.
Polityka zatrudnienia, szkolenie, rozwój zawodowy i awanse. Zatrudnienie. Szkolenia i rozwój zawodowy.	
<ul style="list-style-type: none"> wysokość dodatku mentorskiego za szkolenie - nieokreślona; czas szkolenia mentorskiego max. 3 m-ce; 	<ul style="list-style-type: none"> wysokość dodatku mentorskiego za szkolenie - 500 zł/miesiąc; czas szkolenia mentorskiego max. 6 m-cy;
Okres wypowiedzenia nowego ZUZP - 4 miesiące.	Okres wypowiedzenia nowego ZUZP - 12 miesięcy.
Załącznik nr 1 - Taryfikator stanowisk i tabele zaszeregowania pracowników - rozmowy w ramach powołanego zespołu zostały wznowione 10 marca br. po długiej przerwie z powodu braku kompletnego materiału ze strony pracodawcy.	
Załącznik nr 2 - Zasady stosowania zmianowej organizacji pracy	
<ul style="list-style-type: none"> wprowadzenie lub odstąpienie od zmianowej organizacji pracy w poszczególnych komórkach organizacyjnych następuje na podstawie decyzji Dyrektora Zarządzającego lub Dyrektora Personalnego po dokonaniu konsultacji ze ZZ; 	<ul style="list-style-type: none"> wprowadzenie lub odstąpienie od zmianowej organizacji pracy w poszczególnych komórkach organizacyjnych następuje na podstawie decyzji Dyrektora Zarządzającego lub Dyrektora Personalnego w uzgodnieniu ze ZZ;
<ul style="list-style-type: none"> brak zgody na zapis 	<ul style="list-style-type: none"> dodatkowe zatrudnienie pracownika w dniu, który zgodnie z rozkładem czasu pracy jest dniem wolnym od pracy, jest pracą w godzinach nadliczbowych.
Dodatek zmianowy - uzgodniono wysokość dodatku 4,08 za każdą godzinę pracy w 4BOP w normatywnym czasie pracy. Pozostała część obecnego dodatku (ok. 35%) zostanie włączona do płacy zasadniczej metodą brutto do brutto.	
	<ul style="list-style-type: none"> włączenie do płacy części kwoty, dotyczący pracowników zatrudnionych w systemie zmianowej organizacji czasu pracy oraz pracowników otrzymujących dodatek wyrównawczy - którzy zostali przeniesieni z 4BOP do systemu jednozmianowego i na podstawie Porozumienia w sprawie zasad zmiany systemu pracy dla pracowników Arcelor-Mittal Poland S.A." z dnia 28.05.2013 r. otrzymują dodatek wyrównawczy. wzrost płacy zasadniczej wynikający z włączenia nie będzie stanowił - w roku 2022 - podstawy do waloryzacji.

Więcej str. 6

C. d. ze str. 4 Wypowiadając ZUZP i składając projekt nowego Porozumienia pracodawca podkreślał, iż jego celem nie jest oszczędzenie na ogólnych kosztach pracowniczych, ale wprowadzenie nowoczesnego układu, który będzie atrakcyjny dla wszystkich - zarówno dla pracowników nowo przyjmowanych do pracy, jak i pracowników z długim stażem pracy.

STRATA NAWET 30% WYNAGRODZENIA

Przedstawiciele Solidarności zwracają jednak uwagę, iż wg przedstawionej przez pracodawcę propozycji z dnia 29 maja 2020 r., która - jak podkreślają - jest nadal aktualna - pracownik może stracić nawet przeszło 30% swojego wynagrodzenia. Co na to się składa? Lech Majchrzak - Zastępca Przewodniczącego uczestniczący w negocjacjach ZUZP szybko wylicza:

- likwidacja Karty Hutnika - średnio - 800 zł/pracownika;
- obniżenie dodatku zmianowego o 35% to wartość ok 350 zł/pracownika;
- likwidacja nagród jubileuszowych;
- likwidacja odpraw emerytalno-rentowych;
- do tego niższe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i inne...

To w sumie może spowodować w stosunku do rozwiązań wynikających z aktualnie obowiązującego ZUZP obniżenie wynagrodzenia pracownika nawet o 30-40%. Fakty są takie że to, co w tej chwili jest negocjowane - nie jest obowiązujące. Zostało wyraźnie powiedziane, że każda ze stron na każdym etapie negocjacji może się z rozmów wyczołgać.

Ponadto proponowane w ramach rokowań przez pracodawcę rozwiązania również nie są sprawiedliwe dla załogi. Okazuje się, że im młodszy pracownik stażem - tym więcej zyskuje. Największą stratę mogą mieć pracownicy o najdłuższym stażu pracy, szczególnie biorąc pod uwagę likwidację takich uprawnień jak nagrody jubileuszowe czy odprawy emerytalno-rentowe. Nawet jeżeli pracodawca wprowadziłby w zamian podwyższoną składkę na Pracowniczy Program Emerytalny do 7% (w zamian za uprawnienia wzrost o 3,5%) - nie jest możliwym, aby pracownik z długoletnim stażem pracy odrobił straty wynikające z wprowadzonych zmian.

Inną jeszcze sprawą jest, że w AMP nadal są bardzo duże braki w zatrudnieniu. Z tego też powodu zdarzały się przestoje, które generowały dla firmy straty.

Tym bardziej podejmowane przez pracodawcę działania są niezrozumiałe. Coraz trudniej jest z rynku pozyskać dobrego pracownika z doświadczeniem, a w przypadku AMP proces ten jest o tyle utrudniony, że wokół wciąż powstają nowe firmy, bądź nowe linie produkcyjne, gdzie konkurencja również zatrudnia ludzi. Niejednokrotnie może i na zbliżonych warunkach płacowych, ale nie oszukujmy się - warunki pracy w nowszych zakładach znacznie odbiegają standardem od oferowanych w hucie.

W AMP natomiast z jednej strony pracownicy skarżą się, że czują się naciskani na odejście na emeryturę, a z drugiej znane są sytuacje, gdzie pracodawca podejmuje próby zatrudnienia osób, które zakończyły już karierę zawodową...

Więcej str. 6

Pracownik może stracić nawet ok 30% wynagrodzenia Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy w AMP - etap negocjacji - różnice stron

NEGOCJACJE ZUZP - NAJWAŻNIEJSZE KWESTIE PRACOWNICZE, CO DO KTÓRYCH NADAL NIE MA UZGODNIEN

Propozycja pracodawcy	Propozycja strony związkowej
<ul style="list-style-type: none"> zmiana wysokości dodatku na mocy decyzji Stron - uzgodnień pracodawcy i ZZ 	<ul style="list-style-type: none"> coroczna waloryzacja dodatku na dotychczasowych zasadach
<ul style="list-style-type: none"> pracownik wykonujący pracę w czterobrygadowej organizacji czasu pracy, niezależnie od zmianowego dodatku kwotowego, o którym mowa w ust.5., otrzymuje za pracę w Święta Bożego Narodzenia oraz w Święta Wielkanocne, dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w wysokości 100% stawki godzinowej pracownika. 	<ul style="list-style-type: none"> pracownik wykonujący pracę w czterobrygadowej organizacji czasu pracy, niezależnie od zmianowego dodatku kwotowego, o którym mowa w ust.5., otrzymuje za pracę w Święta Bożego Narodzenia, Nowy Rok oraz w Święta Wielkanocne, dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w wysokości 100% stawki godzinowej pracownika.
Załącznik nr 3 - Zasady naliczania i wypłacania świadczenia okolicznościowego zwanego „Małym Hutnikiem.”	
<ul style="list-style-type: none"> wypłata świadczenia pracownikowi zatrudnionemu nie krócej niż 12 miesięcy brak określonej minimalnej wysokości. 	<ul style="list-style-type: none"> zgoda na zapis pod warunkiem uwzględnienia zatrudnienia u: pracodawców, u których było ono wypłacane i u pracodawców, którzy przejęli i realizowali zadania w oparciu o infrastrukturę techniczno-produkcyjną AMP (wszystkie okresy wykonywania pracy na rzecz AMP). minimalna wysokość MH - 400 zł.
Załącznik nr 4 - Zasady przyznawania i obliczania jednorazowej odprawy emerytalno-rentowej	
<ul style="list-style-type: none"> likwidacja załącznika - wypłata odprawy zgodnie z zapisami Kodeksu Pracy - w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia; wprowadzenie 5 letniego okresu przejściowego dla pracowników rozwiązujących umowy w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy od osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego. 	<ul style="list-style-type: none"> utrzymanie dotychczasowych zapisów załącznika (wysokość odprawy wynosi: do 15 lat pracy - 100% podstawy wymiaru, po 15 latach - 150%, po 20 latach - 200%, po 25 latach - 300%, po 30 latach - 400%, po 35 latach - 500%, po 40 latach pracy - 600% podstawy wymiaru)
Załącznik nr 5 - Zasady obliczania i wypłacania nagrody jubileuszowej	
<ul style="list-style-type: none"> likwidacja załącznika - wypłata odprawy zgodnie z zapisami Kodeksu Pracy - w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia; rekompensata dotychczasowej nagrody w formie zwiększenia składki podstawowej na PPE o 3,5%. 	<ul style="list-style-type: none"> utrzymanie dotychczasowych zapisów załącznika (wysokość nagrody wynosi: po 20 latach pracy - 200% podstawy wymiaru, po 25 - 300%, po 30 - 400%, po 35 - 500%, po 40 - 600%, po 45 - 700%, po 50 latach pracy - 800% podstawy wymiaru; utrzymanie upominku). określenie podstawy wymiaru nagrody jubileuszowej jako miesięczne wynagrodzenie zasadnicze (max. 5.000zł), określone w umowie o pracę w dniu nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej, pomniejszone o kwotę odpowiadającą wzrostowi wynagrodzenia zasadniczego wskutek włączenia dodatków: zmianowego, nocnego, układowego i Karty Hutnika w wysokości w Dniu Włączenia.
Załącznik nr 6 - Zasady obliczania i wypłacania wynagrodzenia oraz dodatkowego świadczenia w przypadku niezdolności do pracy spowodowanej chorobą - uzgodniony na dotychczasowych zasadach.	
Załącznik nr 7 - Zasady tworzenia i uruchamiania Funduszu Motywacyjnego i Nagrody Kwartalnej za wkład pracy na rzecz Spółki dla pracowników ArcelorMittal Poland S. A.	
<ul style="list-style-type: none"> Maksymalna Indywidualna wysokość FP nie może być wyższa niż 225% iloczynu płacy zasadniczej pracownika i procentowej wysokości FP; 	<ul style="list-style-type: none"> Maksymalna Indywidualna wysokość FP nie może być wyższa niż 150% iloczynu płacy zasadniczej pracownika i procentowej wysokości FP

C. d. ze str. 1 Szereg pracowników czeka na rozstrzygnięcie negocjacji ZUZP, a także decyzje co do tegorocznych podwyżek płac. Oczekiwania są tym większe, że załoga wykonuje pracę często w okrojonych obsadach, w trudnym czasie pandemii z pełnym obłożeniem produkcyjnym, a jak zakomunikował właściciel firmy - wyniki za ub. rok są dobre.

PROCEDURA PO ZAWARCIU NOWEGO ZUZP

Istotnym jest, że postanowienia ZUZP należą do źródeł prawa pracy i nie mogą być mniej korzystne niż ogólne przepisy - Kodeksu Pracy czy innych ustaw i aktów wykonawczych. ZUZP podlega rejestracji w Państwowej Inspekcji Pracy, która również zweryfikuje jego zapisy pod kątem zgodności z obowiązującymi w tym zakresie przepisami ogólnymi. PIP ma czas 1 miesiąca licząc od daty złożenia wniosku na dokonanie wpisu do rejestru układów. W przypadku wykrycia niezgodności PIP może - za zgodą stron - wpisać układ bez wadliwych rozwiązań lub zaważać strony do usunięcia nieprawidłowości w terminie 14 dni.

Po dokonaniu rejestracji pracodawca jest zobowiązany do powiadomienia załogi o wejściu jego zapisów w życie.

Przepisy korzystniejsze - z mocy prawa z dniem wejścia układu w życie zastępują dotychczasowe warunki umowy o pracę, natomiast zmiana warunków pracy, które są określone w ZUZP na niekorzyść pracownika wymaga wprowadzenia tych zmian w indywidualnych stosunkach pracy za pomocą porozumień zmieniających lub wypowiedzi zmieniających.

Wypowiedzenie zmieniające to propozycja nowych warunków pracy i płacy składana przez pracodawcę pisemnie pod rygorem rozwiązania umowy o pracę - gdy pracownik złoży oświadczenie o odmowie ich przyjęcia. W przypadku, gdy zatrudniony nie złoży takiego oświadczenia przed upływem połowy okresu wypowiedzenia - przyjmuje się, że wyraża on zgodę na zaproponowane warunki.

W przypadku złożenia natomiast oświadczenia w terminie do połowy okresu wypowiedzenia - wypowiedzenie przyjmuje formę definitywnego i spowoduje rozwiązanie stosunku pracy z upływem terminu wypowiedzenia.

CO W PRZYPADKU NIEZAWARCIA POROZUMIENIA?

Pracownicy często zadają pytanie - co będzie, jeżeli strony nie dojdą do porozumienia i nie podpiszą nowego ZUZP?

Pomimo, że na dzień dzisiejszy obie strony rokowań deklarują wolę zawarcia porozumienia - istnieje możliwość, że tak się nie stanie. W takim przypadku pracodawca zobowiązany będzie uzgodnić z organizacjami związkowymi kwestie dotyczące wynagradzania pracowników w Regulaminie wynagradzania. Po przedstawieniu projektu Regulaminu organizacje związkowe mają 30 dni na przedstawienie wspólnego stanowiska w tym zakresie (lub reprezentatywne organizacje związkowe). Jeżeli okaże się to niemożliwe - pracodawca będzie mógł jednostronnie taki dokument wprowadzić po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk związkowych. *Więcej str. 7*

Pracownik może stracić nawet ok 30% wynagrodzenia Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy w AMP - etap negocjacji - różnice stron

NEGOCJACJE ZUZP - NAJWAŻNIEJSZE KWESTIE PRACOWNICZE, CO DO KTÓRYCH NADAL NIE MA UZGODNIEN

Propozycja pracodawcy	Propozycja strony związkowej
<ul style="list-style-type: none"> FP - możliwość dokonania przez Dyrektora Zakładu/Biura w Centrali w przypadku nie osiągnięcia założonych planów innego podziału funduszu pomiędzy podległymi komórkami, zmniejszenia funduszu, przesunięcia jego niewykorzystanej części na miesiąc kolejny oraz zmniejszenie funduszu i przesunięcie jego niewykorzystanej części do decyzji Dyrektora Zarządzającego oddziału produktowego/ Dyrektora Generalnego w przypadku Biur w Centrali. Brak zgody na wprowadzenie do ZUZP zapisów dotyczących Zasad tworzenia i uruchamiania Nagrody Kwartalnej za wkład pracy na rzecz Spółki 	<ul style="list-style-type: none"> FP - utrzymanie dotychczasowego podziału funduszu na poziomie Dyrektora Zakładu/Biura w Centrali dalszy podział Funduszu Premiowego proporcjonalnie do udziału płac zasadniczych. Wprowadzenie do ZUZP zapisów dotyczących Zasad tworzenia i uruchamiania Nagrody Kwartalnej za wkład pracy na rzecz Spółki - na zasadach jak w porozumieniu płacowym z roku 2018-2019
<p>Załącznik nr 8 - Zasady przyznawania dodatku mistrzowskiego, brygadzystowskiego i wynagrodzenia z tytułu udziału w drużynach ratownictwa gazowego w ArcelorMittal Poland S.A.</p>	
<p>Dodatek mistrzowski:</p> <ul style="list-style-type: none"> maksymalna wysokość dodatku w zależności od liczby podległych pracowników: (0-5 pracowników = 0zł; 6-10 = 300zł; 11-20 = 400zł; 21-30 = 500zł; 31-40 = 700zł; 41-50 = 800zł; pow. 50 pracowników = 1.000zł 	<p>Dodatek mistrzowski:</p> <ul style="list-style-type: none"> wysokość dodatku w zależności od liczby podległych pracowników ograniczająca dolny próg: (0-5 pracowników = 200zł; 6-10 = 300zł; 11-20 = 400zł; 21-30 = 500zł; 31-40 = 700zł; 41-50 = 800zł; pow. 50 pracowników = 1.000zł możliwość zmiany wysokości dodatku decyzją stron Układu.
<p>Dodatek brygadzystowski został uzgodniony w kwocie wyższej - od 75-300 zł</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> możliwość zmiany wysokości dodatku decyzją stron Układu.
	<ul style="list-style-type: none"> Wynagrodzenia z tytułu udziału w drużynach ratownictwa gazowego w wysokości: 1,00zł/h – za gotowość do wykonywania czynności ratownictwa gazowego oraz dodatkowo 1,50zł/h – dla prac lub czynności wykonywanych w II stopniu zagrożenia gazowego, 2,00zł/h – dla prac lub czynności wykonywanych w I stopniu zagrożenia gazowego. możliwość zmiany wysokości dodatku decyzją stron Układu.

C. d. ze str. 6 Jeżeli takie stanowisko zostanie przedstawione - negocjacje winny być prowadzone do pełnego uzgodnienia treści Regulaminu.

Podobnie jak w przypadku zmiany warunków pracy i płacy przy wprowadzaniu nowego ZUZP - pracodawca będzie zobowiązany do pisemnego wypowiedzenia warunków zatrudnienia każdego pracownika. Procedura związana z wypowiedzeniem warunków pracy i płacy w tym przypadku jest taka sama.

Tak wygląda stan negocjacji na dzień 15 marca br. Czasu dużo nie zostało. Zapisy dotychczasowego ZUZP obowiązują do 31 maja br. Nowy układ wchodzi w życie z terminem w nim określonym, nie wcześniej jednak, niż z dniem rejestracji. Zatem istotne jest, czy i kiedy strony dojdą do porozumienia?

Pojawiają się wypowiedzi przedstawicieli pracodawcy podczas spotkań na różnych forach, że prace nad nowym ZUZP są zaawansowane, zbliżamy się ku końcowi. Czy te słowa po analizie stanu negocjacji oceniają Państwo jako wiarygodne? Przypominamy, iż nadal obowiązujący ZUZP jest dostępny na naszej stronie internetowej w zakładce Dokumenty.

Ważność bonów DOMS do ośrodków wypoczynkowych wydłużona

Ważność bonu DOMS na 40 lat Solidarności została przedłużona do 31 sierpnia 2021 r. Wysokość bonu wynosi 200 zł.



Ważność bonu wydanego Członkom Związku z okazji 40-lecia NSZZ „Solidarność” w wysokości 200 zł/Członka została przedłużona o miesiąc - do 31 sierpnia 2021 roku.

Przypominamy, że rabat 200 zł obowiązuje na usługi noclegu, wyżywienia oraz zabiegi w Centrum Odnowy Biologicznej do realizacji w ośrodkach należących do DOMS Sp. z o.o.:

- Ośrodek Konferencyjno - Wypoczynkowy HYRNY w Zakopanem, ul. Piłsudskiego 20, www.hyrny.pl
- Willa Sienkiewiczówka w Zakopanem, ul. Zamoyskiego 21, www.willasienkiewiczowka.pl
- Ośrodek Konferencyjno - Wypoczynkowy ZIEMOWIT w Jarnołtówku 204, www.osrodekziemowit.pl
- Ośrodek Konferencyjno - Wypoczynkowy Savoy w Spale, domy Savoy i Żbik, ul. Mościckiego 19, www.savoy.com.pl

Ponadto osoby posiadające elektroniczną legitymację związkową po okazaniu jej w recepcji w dniu przyjazdu do jednego z powyższych ośrodków otrzymują dodatkowo 10 % rabatu. Rabat przyznawany jest na usługi DOMS dla właściciela elektronicznej legitymacji NSZZ „Solidarność”. Rabatu nie otrzymują osoby towarzyszące, chyba że posiadają własną elektroniczną legitymację NSZZ „Solidarność”. Wymagana jest wcześniejsza rezerwacja (min. 3 dni).

Przed skorzystaniem z usług ośrodków należy dokonać rezerwacji, podczas której należy poinformować o zamiarze wykorzystania bonu.

Rezerwacji można dokonać telefonicznie pod numerem **+48 18 201 27 63** oraz za pomocą poczty elektronicznej: **solidarnosc@doms.com.pl**

Nie wiesz? Pytaj! Interwencje

Przewodniczący MOZ NSZZ "S" ArcelorMittal Poland
Interwencje, płace, zatrudnienie
Prawo pracy, BHP, SIP, sprawy socjalne
Sprawy finansowe
Porady prawne

- Jerzy Goiński tel. 776 61 05
- Lech Majchrzak tel. 776 92 37
- Mirosław Nowak tel. 776 75 97
- Małgorzata Nęcza tel. 776 88 44
- Łukasz Bieńkowski, Jerzy Rożek

Dyżury prawne dla Członków Związku prowadzone są w budynku związkowym DAMM 4 pok. 8 w piątki w godz. 12:00 - 15:00, po uprzednim uzgodnieniu terminu wizyty w sekretariacie związku tel. 61 05

Kasa Związku czynna jest od poniedziałku do piątku w godz. 11:00 - 15:00

Internetowa strona: www.hksolidarnosc.pl

Poczta e-mail sekretariat: sekretariat@hksolidarnosc.pl

Redakcja: redakcja@hksolidarnosc.pl

I TY MOŻESZ POMÓC!!!

POTRZEBUJĄCY SĄ OBOK NAS,
TAK NIEWIELE Z NASZEJ STRONY TRZEBA...

**POMÓŻ
LENCE
JEST SZANSA!**

Lenka ma prawie 9 lat i cierpi na postępującą atrofię mózdzka. Choroba ta uniemożliwia codzienne chodzenie i blokuje rozwój mowy. Lenka potrzebuje stałej rehabilitacji ruchowej, logopedycznej, pedagogicznej i hipoterapii.

Terapia jest bardzo kosztowna. Ale dzięki niej, Lenka zaczęła robić ogromne postępy. Zbieramy fundusze aby mogła jak najczęściej korzystać ze specjalistycznej pomocy.
JEST SZANSA NA POPRAWĘ STANU ZDROWIA LENKI
Za okazane serce bardzo dziękujemy!



**PODARUJ
SWÓJ
1%
LUB WSPOMÓŻ
FINANSOWO**

**KRS 0000186434 / SUBKONTO 292/B LENA BERNATOWICZ 1%
NA REHABILITACJĘ. Z GÓRY DZIĘKUJEMY ZA OKAZAŁĄ ŻYCZLIWOŚĆ**

MOŻNA WSPOMÓĆ DAROWIZNĄ WPLACAJĄC PIENIĄDZE NA KONTO FUNDACJI:
89894400030000208820000010, W TYTULE LENA BERNATOWICZ 292/B DAROWIŻNA
FUNDACJA POMOCY OSOBOM NIEPEŁNOSPRAWNYM "SKŁONECZKO"
77-400 Złotów, Stawnica33 A, tel./fax: 67 263 25 96, 48 600 450 205



**PRZEKAŻ
1% PODATKU
KUBUSIOWI**

**KRS: 0000037904
cel szczegółowy 1% :
JAKUB SIWIEC - 26538**

Kim jest Kuba?

Kuba urodził się z cytomegalią wrodzoną i czterokończynowym mózgowym porażeniem dziecięcym. Kuba nie mówi, nie siedzi i nie chodzi. Jest całkowicie uzależniony od naszej pomocy. Dlatego tak ważna jest stała i intensywna rehabilitacja oraz różnego rodzaju terapie.

Na co potrzebuje wsparcia?

Twój 1% pomoże pokryć koszty związane z rehabilitacją ruchową, wizytami u specjalistów oraz zakupem sprzętu rehabilitacyjnego.

Aby przekazać 1% podatku należy uzupełnić PIT jak poniżej:

J. WNIOSEK O PRZEKAZANIE 1% PODATKU NALEŻNEGO NA RZECZ ORGANIZACJI POŻYTKU PUBLICZNEGO (OPP) Należy podać numer wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego (numer KRS) organizacji wybranej z wykazu prowadzonego przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz wysokość kwoty na jej rzecz.		
137. Numer KRS	0000037904	138.
139. Cel szczegółowy 1%		
JAKUB SIWIEC - 26538		
140. Wyrałem zgodę <input type="checkbox"/>		

1% **MOŻESZ TEŻ PRZEKAZAĆ DAROWIŻNĄ FUNDACJI DZIECIOM "ZDĄŻYC Z POMOCĄ"**
ul. Łomianka 5, 01-168 Warszawa
Alior Bank S.A. 42 2440 0005 0000 4600 7549 3994
tytuł wpłaty: 26538 Jakub Siwiec
darowizna na pomoc i ochronę zdrowia

Dziękujemy za okazaną pomoc! Rodzice Kubie

Zmagania z niepełnosprawnością to nie jest wyzwanie dla jednej osoby. **DZIAŁAJMY RAZEM!**

avalon FUNDACJA

**KRS: 0000270809
CEL SZCZEGÓŁOWY:
Ostaszewski, 9642**

Nazywam się Adam Ostaszewski, mam 47 lat. Poruszam się na wózku inwalidzkim, a na krótkich dystansach o chodzik.

Jest to skutek zachorowania na GBS (Zespół Guillaina-Barré). Choroba ta niszczy układ nerwowy, znosząc czucie i powodując paraliż. Jedyną drogą leczenia jest ciągła, intensywna rehabilitacja. Zwracam się z prośbą o pomoc w walce z chorobą poprzez przekazanie 1% podatku na moją rehabilitację.

Przekazując 1% podatku Fundacji Avalon z dopiskiem **OSTASZEWSKI, 9642** wspierasz mnie w codziennych zmaganiach oraz dalszym leczeniu i rehabilitacji.

Serdecznie dziękuję.

J. WNIOSEK O PRZEKAZANIE 1% PODATKU NALEŻNEGO NA RZECZ ORGANIZACJI POŻYTKU PUBLICZNEGO (OPP) Należy podać numer wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego (numer KRS) organizacji wybranej z wykazu prowadzonego na podstawie odrębnych przepisów oraz wysokość kwoty na jej rzecz.

137. Numer KRS	0000270809	138. KWOTA
139. Cel szczegółowy 1%		
OSTASZEWSKI, 9642		
140. Wyrałem zgodę <input checked="" type="checkbox"/>		

OTO NASZ SYN I MAŁY RYCERZ LWIE SERCE.

OD URODZENIA WYGRYWA KOLEJNE BITWY Z WRODZONĄ WADĄ SERCA, PADACZKĄ I PORAZIENIEM MÓZGOWYM. JEST TO MOŻLIWE DZIĘKI POMOCY I WSPANIAŁOMYŚLNOŚCI LUDZI, KTÓRZY PRZEKAZUJĄ MU 1% PODATKU.

1% **KRS 00000 37904,
CEL SZCZEGÓŁOWY:
12138 POSKART MIKOŁAJ**



Nasz kolega - Adam Ostaszewski

również potrzebuje pomocy. Możesz mu jej udzielić przekazując 1% podatku wypełniając PIT. Wystarczy wpisać nr KRS 0000270809 i cel szczegółowy: OSTASZEWSKI 9642

Wydaje MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland SA – Dąbrowa Górnicza
Redakcja: Agnieszka Segda tel. 032 776 88 30,
Adres redakcji: Al. J. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Górnicza.
Druk: UnidruX Sp. z o. o. Poligrafia 32 792-77-09 Nakład 1.000 egz.