

WOLNY Związkowiec

Pismo
Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego
Solidarność

Nr 8/2021 (794)

HUTA KATOWICE

7 maja 2021

Dokument powiązany z wdrożeniem nowego ZUZP Jest porozumienie płacowe na 2021 r. dla pracowników AMP

W sumie średnio 200 zł/pracownika przeznaczy pracodawca na podwyżkę płac w ArcelorMittal Poland S.A. w 2021 r. Dodatkowo uzgodniono 1.000 zł gwarantowanej nagrody, 500 zł nagrody wdrożeniowej Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, 400 zł nagrody uzależnionej od wyniku EBITDA wraz z możliwością wzrostu tych wszystkich nagród do 20% w przypadku osiągnięcia wyższego niż zakładany wyniku EBITDA.

Już z wynagrodzeniem za kwiecień pracownicy AMP mają otrzymać 500 zł jak i I ratę nagrody za wkład pracy w 2020 r., nagrodę uzupełniającą wynikającą z podwyżki płacy zasadniczej liczonej od stycznia do kwietnia z uwzględnieniem 7% premii w wysokości 556,40 zł. Powyższe kwoty wynikają z uzgodnionego porozumienia płacowego, którego pełne zapisy przedstawiamy. *Więcej str. 3*

Porozumienie przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A.
z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi Spółki
w zakresie wzrostu płac w roku 2021.

W dniu 05.05.2021 r. Strony Porozumienia:

ArcelorMittal Poland S.A., reprezentowana przez:

Dyrektor ds. zatrudnienia i relacji pracowniczych - Stanisław Ból

zwana dalej również „Spółką”

oraz

Zakładowe Organizacje Związkowe działające w ArcelorMittal Poland S.A., reprezentowane przez sygnatariuszy niniejszego Porozumienia,

W ArcelorMittal Poland S.A. nadal będzie układ Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy został uzgodniony

W ostatnich dniach kwietnia organizacje związkowe funkcjonujące w ArcelorMittal Poland S.A. i pracodawca doszli do porozumienia w ramach nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników spółki. Ostatecznie najważniejsze sporne kwestie negocjowane były na szczęblu Prezesa Zarządu i kompromisowo uzgodniono, iż nagrody jubileuszowe oraz odprawy emerytalno-rentowe będą obowiązywały w niezmienionej formie jeszcze przez okres 10 lat. Utrzymane zostaną posiłki regeneracyjne, a metoda włączenia Karty Hutnika do płacy zasadniczej pracowników ugodowo została podzielona 50% na wprost, 50% brutto do brutto.

Podczas negocjacji ZUZP w AMP w pewnym momencie nastąpił pat w rozmowach, ponieważ żadna ze stron nie ustępowała w najważniejszych dla pracowników tematach. Pat ten przełamał Prezes Zarządu, który w ostatnich dniach kwietnia aktywnie włączył się w rokowania nowego układu i podjął decyzje pozwalające na zawarcie porozumienia. *Więcej str. 3*

Załoga powinna być jednością mającą wspólny cel Działania BHP powinny wspierać pracowników, a nie wywoływać stres

Wszelkie działania podejmowane przez pracodawcę w zakresie poprawy stanu BHP powinny spotkać się z pozytywnym odbiorem pracowników, zwiększeniem ich poczucia bezpieczeństwa, stabilizacji i pewności, że pracodawcy zależy nie tylko na produkcji, ale również ludziach ją wykonujących. Niestety - jak się okazuje - w AMP tak nie jest.

Do Solidarności napływają informacje, że prowadzona w AMP polityka w obszarze BHP wywołuje u pracowników niejednokrotnie silny stres, który schodzi z góry ku dołowi, przekłada się na atmosferę pracy i stosunki międzyludzkie, powoduje rozwarstwienie pomiędzy pracownikami produkcyjnymi, a osobami zatrudnionymi na stanowiskach menedżerskich. Stres ten przekłada się na brak koncentracji na wykonywanych czynnościach, rozdrażnienie, a także zdarza się, że doprowadza do sytuacji, że ludzie przestają panować nad swoimi emocjami. Powoduje również, że ludzie są niewypoczęci. Efektem może być nawarstwienie problemów psychomotorycznych mogące prowadzić do wypadków. *Więcej str. 2*

Mały Hutnik dla pracowników AMP i Spółek

Specjalny dodatek dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. z okazji Dnia Hutnika wypłacony zostanie w wysokości 427,24 zł *Więcej str. 2*



Dodatkowe świadczenie z ZFŚS dla pracowników AMP

Główna Komisja Świadczeń Socjalnych ArcelorMittal Poland S.A. w związku ze wzrostem kosztów utrzymania podjęła decyzję o wypłacie pracownikom dodatkowego świadczenia finansowanego z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w wysokości uzależnionej od dochodu osiąganego przez pracownika w rodzinie. *Więcej str. 2*

PZU uruchomił program Zdalna Opieka COVID

PZU uruchomił program „Zdalna Opieka COVID” skierowany dla osób leczących się w domu. Dzięki programowi PZU może monitorować stan zdrowia pacjentów oraz zapewnić im wsparcie psychologiczne i szybką pomoc specjalistów.

Uruchomiony przez PZU program przeznaczony jest dla pacjentów podejrzewających zarażenie wirusem SARS-CoV-2 lub mających pozytywny wynik testu. Ze Zdalnej Opieki COVID mogą skorzystać osoby pełnoletnie, mające opiekę medyczną w PZU. *Więcej str. 2*

Msza święta w intencji hutników i ich rodzin

Uroczysta Msza święta w intencji hutników i ich rodzin odprawiona została w Dzień Hutnika - 4 maja br. w Kościele p.w. św. Floriana w Sosnowcu - Zagórz. *Więcej str. 2*



W związku ze wzrostem kosztów utrzymania

Dodatkowe świadczenie z ZFŚS w AMP

C. d. ze str. 1 Uprawnieni pracownicy AMP otrzymają przedmiotowe świadczenie z ZFŚS w wysokości:

- **500 zł** - przy dochodzie w rodzinie do 2.100 zł;
- **300 zł** - przy dochodzie w rodzinie powyżej 2.100 zł do 5.000 zł

Pracownicy osiągający dochód w rodzinie przekraczający wartość 5.000 zł świadczenia nie otrzymają.

O wypłatę świadczenia mogą ubiegać się pracownicy AMP pozostający w zatrudnieniu w dniu złożenia wniosku, którzy są uprawnieni do korzystania z ZFŚS. Aby otrzymać świadczenie należy złożyć stosowny wniosek (wniosek dostępny jest na naszej stronie internetowej), pamiętać należy również o konieczności złożenia „Informacji o dochodach w rodzinie” na potrzeby ZFŚS - zgodnie z postanowieniami zawartymi w Regulaminie ZFŚS na 2021 rok. Pracownicy, którzy taką informację złożyli, a ich dochody nie uległy zmianie - nie muszą ponownie tego czynić. **Wnioski należy składać w terminie od 26 kwietnia do 31 maja br. do spółki Sanpro Synergy.** Pracodawca zaleca, by pracownicy składali dokumenty zdalnie na adres e-mail: socjalny.partner@impel.pl Wypłata świadczenia nastąpi w możliwie najkrótszym terminie.

Jest ustalona wysokość specjalnego dodatku

Mały Hutnik dla pracowników AMP i Spółek

C. d. ze str. 1 Zgodnie z zapisami obowiązującego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy specjalny dodatek nazywany Małym Hutnikiem przysługuje raz w roku każdemu pracownikowi zatrudnionemu i otrzymującemu wynagrodzenie w dniu wypłaty dodatku, bez względu na wymiar czasu pracy i ilość zawartych umów.

Wartość specjalnego dodatku wynosi 6% średniej płacy w AMP liczonej z I kwartału danego roku, jednak nie mniej niż 250 zł.

W tym roku - zgodnie z przekazaną przez pracodawcę informacją - **Mały Hutnik w AMP wynosi 427,24 zł** i wypłacony zostanie wraz z wynagrodzeniem za miesiąc kwiecień 2021 r., czyli do 10 maja br.

Wysokość Małego Hutnika w Kolpremie wynosi natomiast 425,96 zł, a w AM Service Group 320,38 zł.

Solidarność zawniosowała o wypłatę specjalnego dodatku także w tzw. interimach - spółkach Ananke Business Communication i Sanpro Synergy.

Ponadto z okazji Dnia Hutnika przypadającego 4 maja pracownicy mają dzień wolny od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Załoga powinna być jednością mającą wspólny cel

Działania BHP powinny wspierać

pracowników, a nie wywoływać stres

C. d. ze str. 1 Pracownicy mają pełną świadomość, jak ważna jest poprawa bezpieczeństwa i podkreślają, że należy przeciwdziałać potencjalnym wypadkom, jednak uważają, że podejście pracodawcy w tym obszarze jest nieadekwatne. Zwracają przy tym uwagę, że przedstawiciele pracodawcy zarzucają, że przyczyną powstałych wypadków jest nieuwaga zatrudnionych i łamanie przez nich przepisów, gdy tymczasem na powstałe wypadki składa się wiele różnorodnych zagrażających się czynników.

Ponadto próby podejmowania działań przeciwdziałających nieprawidłowościom BHP niejednokrotnie są nadinterpretowane przez kadre zarządzającą wprowadzającą dodatkowe „obstrzeżenia”, a sami pracownicy czują się osaczeni. Przykładem takiej nadinterpretacji - jak informują - jest m.in. Tokarnia Walców DWW, gdzie co prawda wypadkowość jest niska, jednak załoga w ostatnim czasie była egzaminowana nie tylko w zakresie obowiązujących przepisów, ale również z innej wiedzy jak np. udźwig lin (które są certyfikowane), ciężarów walców, czy też wiedzy znacznie wykraczającej poza potrzeby pracy na obejmowanym stanowisku. W odczuciu załogi wprowadzona HIRA, która miała ułatwić zapoznanie się z występującymi w zakładzie zagrożeniami - aktualnie jest podważana.

Jak przedstawiał pracodawca - dozór miał wyjść na zakłady celem wsparcia pracowników, tymczasem w odczuciu pracujących ich obecność jest wręcz negatywna. Zwiększona ilość audytów, nadinterpretacja poleceń odgórnych i bezduszne, bez empatii ich wykonywanie nie prowadzi do poprawy bezpieczeństwa, ale odwrotnie - do zaognienia kryzysu, który w ostatnim czasie wystąpił pomiędzy pracownikami produkcyjnymi, a kadrą kierowniczą. Tymczasem pracownicy - bez względu na obejmowane funkcje czy stanowiska powinni być jednością, grać do jednej wspólnej bramki i pod kątem bezpieczeństwa i w zakresie produkcji. W zakładach jednak uwidacznia się egoizm w dążeniu do celu, brak zrozumienia, powodując coraz większe rozwarstwienie.

Do podejmowanych w zakładach działań dochodzi ogólna sytuacja w AMP dotycząca sfery pracowniczej, w tym wypowiedzenie ZUZP, brak podwyżek, a także pandemia, praca w okrojonych składach przy wzmószonym wysiłku.

Jak zauważył Jakub Słomczyński - najbardziej przy tym obrywa się związkowcom, mimo, że zdecydowana większość spraw powinna być kierowana do przełożonych, którzy uczestniczą w procesie podejmowania decyzji, winni wziąć za nie odpowiedzialność i są wynagradzani za swoją pracę. Często jednak zbywają pracowników kierując ich nawet z podstawowymi zagadnieniami do organizacji związkowych.

PZU uruchomił program Zdalna Opieka COVID

C. d. ze str. 1 Program PZU zapewnia konsultacje ze specjalistami i monitorowanie stanu zdrowia pacjentów, co umożliwi szybką interwencję w przypadku zagrożenia zdrowia. W ramach programu uruchomiono:

- konsultacje teledygnalne lekarzy,
- pulsoksymetr do kontroli stanu zdrowia (saturacji krwi oraz pulsu),
- konsultacje teledygnalne z psychologiem,
- edukację medyczną i dostęp do sprawdzonych źródeł informacji o COVID-19.

Aby skorzystać z programu Zdalnej Opieki COVID należy wysłać SMS o treści COVID na numer 4102. W dalszej kolejności nastąpi konsultacja teledygnalna, podczas której lekarz podejmie decyzję o zakwalifikowaniu do programu. W przypadku kwalifikacji - pacjent w ciągu 2 dni bezpłatnie powinien otrzymać pulsoksymetr do monitorowania stanu zdrowia. Szczegóły dotyczące programu dostępne są na stronie www.pzu.pl/zdalnaopiekacovid.

Msza święta w intencji hutników i ich rodzin

C. d. ze str. 1 Modlitwie przewodniczył ks. Andrzej Mróz oraz gościnnie ks. dziekan Andrzej Cieślak, który wygłosił homilię przybliżającą uczestnikom postać św. Floriana. Podkreślił przy tym, jak ważna w życiu jest odwaga narażenia życia celem pełnienia powołania, ale również odwaga przyznania się do wiary i do Chrystusa. Jeszcze przed mszą św. przed figurą naszego patrona delegację, również dąbrowskiej Solidarności złożyły wiązanki kwiatów, natomiast pod koniec nabożeństwa miał miejsce uroczysty akt zawierzenia hutników i strażaków św. Florianowi odczytany przez Tadeusza Sokołowskiego.

Przedłużenie pracy zdalnej w AMP

Sztab kryzysowy w ArcelorMittal Poland S.A. zdecydował o przedłużeniu pracy zdalnej - gdzie tylko jest to możliwe do 14 maja włącznie.

O kolejnych decyzjach sztabu dotyczących powrotu do pracy stacjonarnej będziemy państwa informować.

Solidarność jest na stanowisku

Przypominamy, że dąbrowska Solidarność cały czas pracuje. W związku z pandemią i dużą ilością zachorowań przedstawiciele Związku pracują rotacyjnie - stacjonarnie oraz zdalnie wg. ustalonego harmonogramu

Biuro Solidarności codziennie czynne jest w godz. 7.00-15.00 i podejmuje wszelkie zagadnienia, z jakimi pracownicy się zwracają.

Kontynuowane są również - w ostrzonym rygorze sanitarnym - porady prawne, bez zakłócen pracuje kasa Związku.

Dokument powiązany z wdrożeniem nowego ZUZP Jest porozumienie płacowe na 2021 r. dla pracowników AMP

C. d. ze str. 1 Zawarte porozumienie płacowe jest ściśle powiązane z wprowadzeniem nowego ZUZP.

PODWYŻKI PŁAC ZASADNICZYCH

Zgodnie z zapisami dokumentu z dniem wejścia w życie nowego ZUZP przewidziane są:

- **kwotę 130 zł/pracownika** - na wzrost płac zasadniczych dla wszystkich pracowników objętych ZUZP,
- **kwotę średnio 70 zł/pracownika** na wzrost indywidualnych płac zasadniczych dla pracowników objętych ZUZP, z podziałem: 35 zł/pracownika wg decyzji Dyrektora Generalnego i 35 zł/pracownika z przeznaczeniem na indywidualny wzrost płac zasadniczych pracowników w ramach harmonizacji zasad wynagradzania - z proporcjonalnym podziałem do ilości pracowników zatrudnionych w Zakładach/Biurach oraz na pracowników na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych, bez możliwości przemieszczania tych środków pomiędzy ww. grupami. W ramach ww. środków decyzje o indywidualnych zmianach płacowych podejmuje Dyrektorzy Zakładów/Biur w porozumieniu z Dyrektorem ds. zatrudnienia i relacji pracowniczych.

NAGRODA UZUPEŁNIAJĄCA

Uwzględniając termin wprowadzenia zmian płacowych strony uzgodniły, że:

- z wynagrodzeniem za kwiecień 2021 r. zostanie zaliczkowo wypłacona 1 część „nagrody uzupełniającej” w wysokości stanowiącej iloczyn pełnych miesięcy pozostawania pracownika w zatrudnieniu w okresie od 01.01.2021r. do 30.04.2021r. oraz miesięcznej kwoty podwyżki brutto indywidualnego pracownika (tj. z uwzględnieniem premii 7% płacy zasadniczej), wynikającej ze wzrostu płacy zasadniczej o 130 zł (ok. 556,40 zł);

- wraz z wynagrodzeniem za miesiąc, w którym wejdzie w życie nowy ZUZP zostanie wypłacona 2 część „nagrody uzupełniającej” w wysokości stanowiącej iloczyn pełnych miesięcy pozostawania pracownika w zatrudnieniu liczonych od 01.05.2021r. do dnia wejścia w życie nowego ZUZP oraz miesięcznej kwoty podwyżki brutto indywidualnego pracownika (tj. z uwzględnieniem premii 7% płacy zasadniczej), wynikającej ze wzrostu płacy zasadniczej o 130 zł.

Do otrzymania nagrody uzupełniającej uprawnieni są pracownicy objęci ZUZP, którzy w pierwszym dniu miesiąca wypłaty danej części nagrody będą pozostawali w zatrudnieniu. Nagroda wyrównawcza nie będzie uwzględniana w: podstawie obliczania wynagrodzenia chorobowego i zasiłków, podstawie średniej urlopowej i podstawie ekwiwalentu za urlop.

W związku ze zmianami płac zasadniczych, nastąpi dodatkowy wzrost średniego wynagrodzenia wynikający ze wzrostu funduszu premiowego i dodatkowego funduszu motywacyjnego, wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz PPE w łącznej wysokości 35,11 zł średnio w miesiącu na pracownika, a w związku z wejściem w życie nowego ZUZP nastąpi dodatkowy wzrost średniego wynagrodzenia wynikający m.in. z włączenia Karty Hutnika do płacy zasadniczej w wysokości 26,33 zł średnio/pracownika.

NAGRODY: ZA WKŁAD PRACY, DODATKOWA I EBITDA

Strony uzgodniły, że w 2021 r. uprawnionym pracownikom AMP wypłacona zostanie **roczna nagroda za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie spółki w roku 2020 w wysokości 1.000zł/pracownika**. Nagroda zostanie wypłacona w 3 częściach:

- z wynagrodzeniem za kwiecień 2021 r. w wysokości 500 zł/pracownika;

- z wynagrodzeniem za wrzesień 2021 r. w wysokości 250 zł/pracownika;
- z wynagrodzeniem za listopad 2021 r. w wysokości 250 zł/pracownika.

Wraz z wynagrodzeniem za pierwszy miesiąc wejścia w życie nowego ZUZP uprawnionym pracownikom **wypłacona zostanie nagroda dodatkowa w wysokości 500 zł/pracownika**.

Ponadto w roku 2021 uprawnionym pracownikom wypłacona zostanie **nagrada za wynik EBITDA**, która będzie ustalona i wypłacona wg następujących zasad w 3 częściach:

- w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku EBITDA za okres od 01.01.2021 r. do ostatniego miesiąca poprzedzającego wejście w życie nowego ZUZP włącznie - wraz z wynagrodzeniem za pierwszy miesiąc wejścia w życie nowego ZUZP wypłacona zostanie 1 część nagrody w wysokości **200 zł/pracownika**,
- w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku EBITDA za 8 pierwszych miesięcy roku 2021 - wraz z wynagrodzeniem za wrzesień 2021 r., wypłacona zostanie 2 część nagrody w wysokości **100 zł/pracownika**,
- w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku EBITDA za 10 pierwszych miesięcy roku 2021 - wraz z wynagrodzeniem za listopad 2021 r., wypłacona zostanie 3 część nagrody w wysokości **100 zł/pracownika**.

W przypadku osiągnięcia lepszego niż zakładany wynik EBITDA za okresy wyżej wskazane nastąpi zwiększenie kwot nagród za EBITDA o procentową wielkość przekroczenia dodatniego, nie więcej jednak niż o 20%, przy czym kwoty zwiększenia są obliczane od następujących kwot bazowych:

- 1.200 zł dla zwiększenia 1 części nagrody - t.j. maksymalnie o 240 zł;
- 350 zł dla zwiększenia 2 części nagrody - t.j. maksymalnie o 70 zł;
- 350 zł dla zwiększenia 3 części nagrody - t.j. maksymalnie o 70 zł.

W przypadku niewykonania zakładanego wyniku EBITDA za powyższe okresy, przy jednoczesnym osiągnięciu zakładanego wyniku EBITDA za 10 pierwszych miesięcy 2021 r., nie wypłacone kwoty/ty, powiększają 3 część nagrody. *Więcej str. 4*

W ArcelorMittal Poland S.A. nadal będzie układ Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy został uzgodniony

C. d. ze str. 1 Po trudnych negocjacjach stronom udało się uzgodnić porozumienie co do kształtu nowego ZUZP dla pracowników AMP. Najważniejsze kwestie zostały rozwiązane na następujący sposób:

- **nagrada jubileuszowa** - wypłacana będzie na dotychczasowych zasadach przez okres kolejnych 10 lat licząc od wejścia w życie nowego ZUZP, przy czym do podstawy jej wyliczenia nie będzie uwzględniana kwota odpowiadająca wzrostowi wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika wskutek włączenia następujących składników płacowych: 35 % kwotowego dodatku zmianowego, części dodatku nocnego, dodatku układowego i specjalnego dodatkowego wynagrodzenia z tytułu tzw. „Karty Hutnika”. Po okresie 10 lat nagroda nie będzie wypłacana, w zamian podniesiona zostanie składka na PPE do 7%;
- **odprawy emerytalno-rentowe** - wypłacane będą na dotychczasowych zasadach przez kolejne 10 lat od wejścia w życie nowego ZUZP. Po tym okresie pracodawca będzie wypłacał odprawy w wysokości określonej w Kodeksie Pracy;
- **pośiłki profilaktyczne i regeneracyjne** zostaną utrzymane, jednak w przypadku pośiłków regeneracyjnych pracownicy po 31 grudnia 2021 r. będą partycypować w 50% w

kosztach związanych ze wzrostem wartości pożywienia, pozostałe 50% wzrostu kosztu pokryje pracodawca;

- **ZFSS** będzie corocznie zwiększany o 20% odpisu podstawowego - będzie wynosił 120% odpisu ustawowego;

- **załącznik nr 1 do ZUZP - taryfikator stanowisk i tabele zaszeregowania pracowników** - będzie przedmiotem dalszych rozmów. Do czasu jego uzgodnienia będą stosowane zapisy dotychczasowego ZUZP w tym zakresie;
- **włączenie do płacy zasadniczej części dodatku zmianowego** - wysokość dodatku ustalona została na poziomie 4,08 za każdą godzinę pracy w 4BOP w normalnym czasie pracy. Pozostała część obecnego dodatku (ok. 35%) zostanie włączona do płacy zasadniczej metodą brutto do brutto;
- **waloryzacja dodatku zmianowego** zostanie utrzymana jak dotychczas - coroczna automatyczna z dniem 1 stycznia;
- **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. Odbędzie się poprzez włączenie 50% wartości aktualnej KH metodą brutto do brutto (uwzględniając 7% premii) oraz 50% metodą na wprost;

Więcej str. 4  **str. 3**

Dokument powiązany z wdrożeniem nowego ZUZP Jest porozumienie płacowe na 2021 r. dla pracowników AMP

C. d. ze str. 3 Uprawnionymi do nagrody za wkład pracy w pełnych kwotach, są pracownicy objęci ZUZP dla pracowników AMP, którzy przepracowali cały 2020 r. oraz którzy w pierwszym dniu miesiąca dokonywania wypłat poszczególnych części nagrody – będą pozostawali w zatrudnieniu. W przypadku pracowników, którzy nie przepracowali pełnych 12 miesięcy 2020 r. każda część nagrody zostaje pomniejszona o 1/12 za każdy nie przepracowany pełny miesiąc 2020 r. Do okresu przepracowanego zalicza się również: świadczenie pracy na rzecz AMP w spółkach Interims lub zatrudnienie w Spółkach Zależnych jeśli przypadało bezpośrednio przed zatrudnieniem w Spółce, a także okres przerwy w zatrudnieniu przed okresem zatrudnienia w AMP S.A. nie przekraczający 7 dni.

Uprawnionymi do nagrody dodatkowej są pracownicy AMP objęci ZUZP, którzy w pierwszym dniu miesiąca dokonywania wypłaty tej nagrody będą pozostawali w zatrudnieniu.

Uprawnionymi do nagrody EBITDA w pełnych kwotach są pracownicy ZUZP AMP, którzy przepracowali cały odpowiedni dla danej części nagrody okres oraz którzy w pierwszym dniu miesiąca dokonywania wypłaty odpowiedniej części nagrody będą pozostawali

również świadczenie pracy na rzecz AMP w spółkach Interims lub zatrudnienie w Spółkach Zależnych jeśli przypadało bezpośrednio przed zatrudnieniem w Spółce oraz okres przerwy w zatrudnieniu przed okresem zatrudnienia w AMP S.A. nie przekraczający 7 dni.

Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysokość nagród ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

W związku z pandemią COVID-19 i jej negatywnym wpływem na sytuację zdrowotną pracowników ustalono, że nagrody nie będą pomniejszane z tytułu przebywania pracowników na zwolnieniu chorobowym lub opieką nad chorym członkiem rodziny lub chorym lub zdrowym dzieckiem.

Przez przepracowanie lub pozostawanie w zatrudnieniu należy rozumieć pozostawanie w stosunku pracy, za który przysługuje wynagrodzenie, zasiłek chorobowy, opiekuńczy lub zasiłek macierzyński z ubezpieczenia społecznego. Do okresu zatrudnienia uwzględnia się również okres przebywania pracownika na tzw. opiece nad chorym dzieckiem lub nad członkiem rodziny.

W ArcelorMittal Poland S.A. nadal będzie układ Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy został uzgodniony

C. d. ze str. 3 • **włączenie do płacy zasadniczej dodatku układowego** w wysokości 80 zł metodą brutto do brutto;

• **godziny nadliczbowe** - nadal będą 100% płatne za każdą godzinę pracy ponad normę;

• **Mały Hutnik** - w wysokości 6% średniej płacy w Spółce z I kwartału danego roku, nie mniej niż 250 zł. będzie przysługiwał raz w roku pracownikowi zatrudnionemu w AMP min. 12 miesięcy, bez względu na wymiar czasu pracy i ilość zawartych umów. Do okresu zatrudnienia zaliczane będzie zatrudnienie u pracodawców, którzy przejęli i realizowali zadania w oparciu o infrastrukturę techniczno-produkcyjną AMP przez pracodawców, którzy wypłacali specjalne dodatkowe wynagrodzenie roczne z tytułu tzw. „Karty Hutnika” - zaliczane mają być jedynie okresy, w których Karta Hutnika była wypłacana. Dzień Hutnika - 4 maja pozostaje dniem wolnym od pracy;

• **wypłata na rzecz członków rodziny pracownika, który zmarł** na skutek wypadku przy pracy, w drodze do/z pracy lub choroby zawodowej **jednorazowego zadośćuczynienia** w wysokości 75 tys.

• **ilość pracowników AMP wyłączonych poza ZUZP** - postanowieniami ZUZP objęci będą wszyscy pracownicy z wyłączeniem członków Zarządu i pracowników zajmujących stanowiska kierownicze oraz innych pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych – zgodnie z wykazem ustalonym odrębną decyzją Pracodawcy, w ilości nie większej niż 535 osób, a także pracowników młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego. Wyłączenie pracownika dotychczas objętego ZUZP z postanowień Układu, może się odbyć wyłącznie na zasadzie porozumienia z pracownikiem;

• **Maksymalna indywidualna wysokość Funduszu Premiowego** nie może być wyższa

niż 200% iloczynu płacy zasadniczej pracownika i procentowej wysokości FP;

• **dodatek mentorski** - wprowadzenie dodatku szkoleniowego dla pracowników przekazujących umiejętności i kompetencje osobom nowozatrudnionym na stanowiskach robotniczych, które przed zatrudnieniem nie wykonywały pracy na rzecz AMP oraz wdrażających te osoby do pracy. Dodatek Mentorski będzie wynosił 300 zł/miesiąc przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące. Wysokość dodatku będzie corocznie waloryzowana o wskaźnik inflacji za rok poprzedzający dokonanie waloryzacji, podany przez GUS;

• **dodatek brygadzystowski** - wypłacany będzie w wyższej kwocie (75 zł - 300 zł);

• **dodatek mistrzowski** - wprowadzenie dodatku dla mistrzów mających do 5 podległych pracowników;

• **opieka medyczna** - wprowadzenie do ZUZP zapisów w zakresie organizacji w spółce opieki medycznej może skutkować zwolnieniem z ozusowania składek w tym obszarze;

• **całodobowe dyżury lekarskie w czasie pracy** zakładu odbywać się będą na dotychczasowych zasadach w dąbrowskiej lokalizacji spółki;

• **dodatek za udział w drużynach ratownictwa gazowego** - zwiększenie kwoty do 0,50 zł/godzinę – za gotowość do wykonywania czynności ratownictwa gazowego i dodatkowo: 1,00 zł/godzinę – dla prac lub czynności wykonywanych w II stopniu

w zatrudnieniu, z przyjęciem zasady, że odpowiednia część nagrody jest pomniejszana proporcjonalnie o każdy nieprzepracowany pełny miesiąc danego okresu w związku z zatrudnieniem w innym terminie niż w pierwszym dniu pierwszego miesiąca danego okresu. Do okresu przepracowanego zalicza się

zagrożenia gazowego, 1,50 zł/godzinę – dla prac lub czynności wykonywanych w I stopniu zagrożenia gazowego;

• **okres wypowiedzenia ZUZP** i Porozumienia Okołoukładowego wynosi 9 m-cy.

Porozumienie będzie także stosowane wobec pracowników, którzy w 2021 r. po Dniu Włączenia zostaną zatrudnieni w AMP, a bezpośrednio przed dniem zatrudnienia rozwiążali umowę o pracę na zasadzie porozumienia stron z AMSG w trybie określonym w rozdziale I Porozumienia w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesów restrukturyzacyjnych z zastrzeżeniem poniższych dodatkowych ustaleń:

• zmianowy dodatek kwotowy i dodatek w porze nocnej obowiązujące w Spółce w dniu poprzedzającym Dzień Włączenia to wartości tych dodatków w AMSG w dniu podpisania Porozumienia;

• zapisy o dodatku układowym nie będą stosowane z uwagi na jego brak w AMSG;

• włączeniu podlega wartość pieniężna KH w AMSG z miesiąca poprzedzającego miesiąc zatrudnienia w AMP;

• przez zatrudnienie w Spółce w dniu wejścia w życie nowego ZUZP uznaje się też zatrudnienie w AMSG.

Pełna treść nowych dokumentów będzie dostępna na naszej stronie internetowej po ich formalnym podpisaniu, które przewidziane jest ostatecznie na 20 maja br.

Lech Majchrzak - uczestniczący w negocjacjach ZUZP z ramienia dąbrowskiej Solidarności:

- Prace nad nowym ZUZP były bardzo trudne. Uważam, że pracodawca wybrał wyjątkowo zły moment na wypowiedzenie Układu, a może zrobił to celowo. Być może, gdyby nie pandemia ograniczająca znacznie możliwości protestowania - tego kroku by nie podjął. Takie działania nie przystoi etycznemu pracodawcy.

Ostatecznie udało się uzgodnić zapisy nowego ZUZP, ale należy podkreślić, że nie czujemy się zwycięzcami. Uzgodniony dokument to olbrzymi kompromis obu stron. Wiele razy staliśmy przed murem, który musieliśmy przekroczyć. Ważnym natomiast jest, że w AMP ZUZP nadal będzie funkcjonował i zawiera zapisy korzystniejsze, aniżeli Kodeks Pracy.



35 lat pracy kobiet i 40 lat pracy mężczyzn + kapitał Zaczynamy inicjatywę obywatelską w sprawie emerytur stażowych!

- Komisja Krajowa NSZZ Solidarność podjęła decyzję o skorzystaniu z obywatelskiej inicjatywy ustawodawczej w temacie emerytur stażowych - powiedział podczas konferencji prasowej 7 maja Piotr Duda, przewodniczący Komisji Krajowej.

Miło mi poinformować o decyzjach podjętych na hybrydowym posiedzeniu Komisji Krajowej, to ważny krok, zgodnie z naszym statutem, dbać o prawa pracowników, praca tych, którzy ciężko pracują całe swoje życie zawodowe i chcą godnie przejść na emeryturę i odpoczywać w kwiecie wieku. Wczorajsza decyzja to skorzystanie z narzędzia, które daje nam konstytucja - bezpośrednia demokracja. Na okres najbliższego pół roku to obywatele przejmą władzę w naszym kraju - wczorajsza decyzja „Solidarności” jest jednoznaczna - obywatelska inicjatywa ustawodawcza. Nie mamy na co dłużej czekać, byliśmy cierpliwi przez ostatnie sześć lat rządów Zjednoczonej Prawicy, widząc działania rządzących przez ostatnie 6 lat musimy przejąć sprawy w swoje ręce, w ręce obywateli. Jako Solidarność chcemy w sposób prawny, logistyczny, pomóc obywatelom przegłosować w Sejmie ustawę o emeryturach stażowych. To logo tej inicjatywy, pod krótkim, wymownym hasłem - „emerytura za staż” - zaznaczył Piotr Duda, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ Solidarność.

W 2015 r. wspólnie z panem prezydentem Andrzejem Dudą został przygotowany projekt prezydencki przywrócenia wieku emerytalnego, jaki wprowadziła nam koalicja PO-

PSL podwyższając wiek emerytalny. W tym projekcie prezydenckim był także zapis dotyczący emerytur stażowych, czyli przejścia na emeryturę po ukończeniu okresu składkowe-



go, stażowego, czyli kobiety 35 lat, a mężczyźni 40 lat okresu składkowego. Czekaliśmy długo na polityczną zgodę dotyczącą złożenia tego projektu przez Pana Prezydenta, niestety nie było wówczas i do dzisiaj nie ma zgo-

dy politycznej ze strony rządu Zjednoczonej Prawicy, aby wprowadzić pod obrady parlamentu projekt tzw. emerytur stażowych. Ale widzieliśmy na przestrzeni tych 6 lat wiele działań rządu, które poprawiają i zmieniają formułę Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, ale także status pracowników, którzy mogą przechodzić na emerytury stażowe - mam na myśli funkcjonariuszy i służby mundurowe. Cieszymy się z tego bo i jako związek Solidarność poprzez naszych kolegów i koleżanki strażaków negocjowaliśmy, by w obszarach służb mundurowych można było korzystać z emerytur stażowych, kolejne działania rządu 13 i 14 emerytura, to przecież pieniądze z funduszu solidarnościowego, z części składek, które pracodawca potrąca za pracownika na Fundusz Pracy. To z tych pieniędzy politycy wypłacają 13 i 14 emeryturę. Ale jakoś nie możemy doczekać się tego co najważniejsze dla polskich pracowników, tych którym rząd łaski nie robi. Ci pracownicy, którzy będą mieli przechodzić na emerytury stażowe to pracownicy, którzy sobie kapitał wypracowali. Zgodnie z ustawą o emeryturach i rentach, każdy zbiera sobie swój kapitał, mamy zdefiniowaną składkę - ile sobie uzbieram tyle będę miał. Nasz projekt ustawy, który złożymy u Pani Marszałek Sejmu jasno mówi, że jest jedno obostrzenie - 35 lat pracy składkowej kobiet i 40 lat pracy składkowej mężczyzn. I uzbierany kapitał, by pracownik lub pracownica odchodząca na emeryturę mieli zapewnioną minimalną emeryturę, by państwo do niej nie dopłacało. To nasz projekt obywatelski, który po przeprowadzeniu procedury chcemy złożyć zgodnie z procedurą u Pani Marszałek Elżbiety Witek - dodał przewodniczący Piotr Duda. Więcej: solidarnosc.org.pl

Przemęczenie, stres, przytłoczenie społeczne on-line!

Amerkańscy naukowcy z Uniwersytetu Stanforda zaobserwowali, że pracownicy i osoby uczące się, po roku pracy i nauki w warunkach pandemii, realizowanych często wyłącznie w formule zdalnej, są coraz bardziej zmęczeni wideokonferencjami. W „Technology, Mind and Behavior” podsumowano wyniki badań, z których wynika, że taki model pracy i nauki ma negatywny wpływ na jakość naszego samopoczucia. Zjawisko to określono mianem syndromu Zoom fatigue, choć nie należy go utożsamiać tylko z korzystaniem z komunikatora Zoom, lecz również z szeregiem platform umożliwiających organizowanie spotkań online.

Miniony rok, z powodu ogłoszenia pandemii koronawirusa, stał pod znakiem ograniczeń w kontaktach bezpośrednich. Z tego też powodu znaczna część spotkań, konferencji, wydarzeń, lekcji i zajęć na uczelniach została przeniesiona do internetu. Na świecie każdego dnia odbywają się setki milionów wirtualnych spotkań, w czasie których współpracownicy, uczniowie, studenci i nauczyciele widzą się znacznie częściej na ekranie niż osobiście. W związku z tym grupa naukowców pod kierunkiem prof. Jeremy'ego Bailensona ze Stanford Virtual Human Interaction Lab (VHIL) przeanalizowała skutki zmiany formy kontaktów.

Więcej: solidarnosc.org.pl

Rozwiązania dla górnictwa i województwa śląskiego Umowa społeczna parafowana

Przedstawiciele związków zawodowych i delegacja rządu parafowali 28 kwietnia umowę społeczną dotyczącą górnictwa i transformacji gospodarczej województwa śląskiego. Dokument zakłada m.in. rozłożony na blisko 30 lat proces wygaszania kopalń węgla kamiennego, system osłon socjalnych i gwarancji dla pracowników sektora wydobywczego oraz mechanizmy wsparcia odbudowy gospodarczej regionu.

- Dzisiaj nic się nie kończy. Tak naprawdę najważniejsze części tej umowy od jutra się zaczną. Przede wszystkim mam na myśli proces notyfikacyjny i potem notyfikacyjny w Unii Europejskiej - powiedział po parafowaniu umowy Dominik Kolorz, szef śląsko-dąbrowskiej „Solidarności”.

Przewodniczący ocenił, że w obecnych warunkach wynegocjowany dokument jest najlepszy z możliwych. Wskazał, że system gwarancji pracy i osłon socjalnych dla pracowników górnictwa węgla kamiennego zapisany w umowie stoi na bardzo wysokim poziomie. - Są w tej umowie też bardzo ważne rozdziały dotyczące transformacji całego województwa śląskiego i rozdziały dotyczące inwestycji. One pójdą swoim trybem i na to nie będzie potrzebna zgoda Unii Europejskiej, co jest bardzo ważne - podkreślił Kolorz. Więcej: solidarnosc Katowice.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 Nędzka 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

WSTĄP DO NAS BO WARTO!

SOLIDARNOŚĆ

Dlaczego warto? Co zyskasz?

Co MOZ NSZZ „Solidarność” Dąbrowa Górnicza oferuje? - sprawdź i wstąp do nas!

- Pracownik nie będący Członkiem Związku nie będzie ostrzeżony o zamiarze wypowiedzenia mu umowy o pracę;
- pracodawca chcąc rozwiązać z Tobą umowę o pracę musi zasięgnąć opinii związku. Sprzeciw Solidarności powoduje, że Twoja sytuacja staje się niewspółmiernie lepsza, niż kiedy bronisz się sam;
- zasady Twojego wynagradzania ustalane są w uzgodnieniu z Solidarnością. Nie jesteś skazany na jedyną propozycję „nie do odrzucenia” jaką przedstawi Ci pracodawca;
- Solidarność egzekwuje przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i kładzie duży nacisk na poprawę warunków pracy.
- gdy w zakładzie naruszane są przepisy prawa pracy, z inicjatywy Solidarności w zakładzie może być przeprowadzona kontrola Państwowej Inspekcji Pracy;
- pracodawca naruszając Twoją godność, spotyka się z reakcją przedstawicieli NSZZ Solidarność;
- poprzez swoich związkowych przedstawicieli masz możliwość kontrolowania wydatków z funduszu socjalnego.

Budynek związkowy DAMM 4 pok. nr 6

telefon: 32 776 61 05

e-mail: hksol@poczta.onet.pl

Nasz Związek na bieżąco współpracuje z profesjonalnym biurem prawnym, korzysta również z opinii wielu ekspertów na szczeblu krajowym, jak i zarządu regionu.

SOLIDARNOŚĆ

- to jeden i drugi - to po prostu MY!!!

Zorganizowani mają lepiej - pamiętaj



MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland S.A. - Dąbrowa Górnicza posiada w sprzedaży dla Członków Związku bilety do

**aquaparku
NEMO**

Koszt jednorazowego biletu - 7 zł Ilość sztuk przysługująca jednej osobie ograniczona - 4 szt./miesiąc.

Karnety i bilety oraz szczegółowe informacje dostępne są w sekretariacie Związku - budynek DAMM 4, pok nr 7, tel. 61-05. Ilość biletów jest ograniczona.

MOZ NSZZ „Solidarność” AMP S.A. Dąbrowa Górnicza posiada w sprzedaży dla Członków Związku kupony do kina.

Kupony, których cena wynosi 11 zł można wykorzystać na dowolnie wybrany seans zarówno w technologii 2D, jak i 3D w kinach zlokalizowanych: w Dąbrowie Górniczej - CH Pogoria oraz w Sosnowcu. Po wybraniu filmu należy zgłosić się wraz z kuponem do kasy kina i wymienić go na bilet.

Kupony są do nabycia przez Członków Solidarności w sekretariacie Związku - budynek DAMM 4, pok. 6. Zainteresowane osoby są zobowiązane do osobistego odbioru biletów.

Ilość kuponów na 1 osobę w danym miesiącu jest ograniczona (2 sztuki), kupony są dostępne przez cały miesiąc.

WOLNY
Związkowiec str. 6

HELIOS

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.