

WOLNY Związkowiec

Pismo
Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego
Solidarność

Nr 10/2021 (796) HUTA KATOWICE 16 czerwca 2021

Podwyżki płac i zmiany do Regulaminu Wynagradzania Są porozumienia w Sanpro Synergy i Ananke Business Communication

Zawarte zostały porozumienia w zakresie wzrostu płac w 2021 r. dla pracowników tzw. interimów - Sanpro Synergy w dniu 8 czerwca br. oraz Ananke Business Communication - w dniu 9 czerwca br. Pracownicy spółek otrzymają wzrost płac średnio o 200 zł., wyrównanie podwyżki generalnej od stycznia br. oraz nagrody z możliwością ich zwiększenia do 20%.

Strony uzgodniły również zmiany do Regulaminów Wynagradzania dotyczące włączenia części dodatku zmianowego i nocnego do płacy zasadniczej pracowników.

Zawarte porozumienia w zakresie włączenia części dodatku zmianowego i dodatku nocnego do płacy zasadniczej oraz wzrostu płac w 2021 r. w Sanpro Synergy i ABC w zasadzie wprowadzają tożsame rozwiązania dla pracowników obu spółek. *Więcej str. 3*



Porozumienie w zakresie zmian do Regulaminu Pracy Równoważny czas pracy i wyrównanie wzrostu płac w AM BCOE

W dniu 8 czerwca 2021 r. pracodawca i działające w ArcelorMittal Business Center of Excellence Poland Sp. z o. o. Sp. k. organizacje związkowe doszły do porozumienia w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminie Pracy w zakresie równoważnego czasu pracy, aneksu do Regulaminu Wynagradzania oraz podwyżek wynagrodzeń dla pracowników spółki. Stosowne dokumenty zostały podpisane drogą obiegową w piątek, 11 czerwca.

Zmiany uzgodnione do Regulaminu pracy dla pracowników AMBCOE dotyczą rozdziału regulującego czas pracy, w którym ustalony został system czasu pracy podstawowy i równoważny - jako nowy. Zgodnie z wprowadzonymi zapisami - jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją w spółce może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 3 miesięcy. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. Zastosowanie równoważnego systemu czasu pracy następuje w oparciu o decyzję Prezesa Zarządu, na podstawie rekomendacji danego Dyrektora, w której winna zostać wskazana grupa pracowników, wobec których stosowany będzie równoważny system czasu pracy. *Więcej str. 2*

Nierówne traktowanie pracowników spółki Nie będzie porozumienia płacowego w Grupie Serwisowej?

Nie zostało uzgodnione porozumienie płacowe w ArcelorMittal Service Group Sp. z o. o. Strona społeczna przekazała projekt dokumentu w tym zakresie, pracodawca natomiast zaproponował porozumienie trójstronne - z ArcelorMittal Poland S.A., na mocy którego zatrudnieni w AMP pracownicy z AMSG otrzymaliby podwyżki płac w wysokości uzgodnionej w AMP. *Więcej str. 2*

Porozumienie

w zakresie dokonywania zmian płacowych w roku 2021 w ArcelorMittal Service Group Sp. z o.o. (AMSG)

zawarte w dniu 2021 r. pomiędzy:

Pracodawcą:

ArcelorMittal Service Group Sp. z o. o.
z siedzibą: al. J. Piłsudskiego 92; 41-308 Dąbrowa Górnicza, wpisana przez Sąd Rejonowy Katowice - Wschód w Katowicach Wydział VIII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000154228; NIP 629-21-70-679; REGON 276846757; kapitał zakładowy: 91 443 000,00 PLN; którą reprezentują:

Zmiana Członków ŚDTK ZFŚS z ramienia „S”

Solidarność dokona zmiany w swojej reprezentacji do Śląsko-Dąbrowskiej Terenowej Komisji Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w ArcelorMittal Poland S.A. Na Członka Komisji powołany zostanie Zbigniew Maligłówa, jego zastępcą będzie Ryszard Zuba. *Więcej str. 2*

Powrót pracowników do biur

Od 21 czerwca br. decyzją Dyrekcji Wykonawczej ArcelorMittal Poland S.A. nastąpi powrót do pracy stacjonarnej pracowników wykonujących swoje obowiązki w ramach home office.

Powrót do biur będzie przebiegał etapami i tak od 21 czerwca wdrożony zostanie etap I, według którego będzie miał miejsce rotacyjny powrót do pracy (dopuszczalna jedna osoba w pomieszczeniu biurowym, wymiana pracowników co tydzień lub kilka dni według harmonogramu ustalonego przez przełożonego). W przypadku pracy w open space będzie to 1 osoba na 10m2, rotacja nastąpić będzie w cyklach tygodniowych lub co kilka dni według harmonogramu ustalonego przez przełożonego. Praca zdalna będzie kontynuowana dla wszystkich, którzy nie będą przebywać w biurze. *Więcej str. 2*

Przemysł hutniczy rozpoczyna łańcuch powiązań gospodarczych

Kilkutysięczna manifestacja miała miejsce 9 czerwca br. w Warszawie. Podczas protestu wybrzmiały tematy transformacji energetycznej, kopalni Turów, braku dialogu społecznego, a także problemy poszczególnych branż: hutniczej, lotniczej, motoryzacyjnej, okrętowej i zbrojeniowej. Organizatorem akcji była Solidarność, do pikiety przyłączyli się związkowcy z Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych i Forum Związków Zawodowych. Liczną grupę stanowili Związkowcy z Solidarności dąbrowskiego oddziału ArcelorMittal Poland S.A. *Więcej str. 4*



fot. M. Pietruszka

Porozumienie w zakresie zmian do Regulaminu Pracy Równoważny czas pracy i wyrównanie wzrostu płac w AM BCOE

C. d. ze str. 1 Nowe zapisy precyzują również, iż rozkład czasu pracy danego pracownika należy sporządzać w formie elektronicznej w systemie SAP HR (lub w przypadku awarii itp. – w formie pisemnej) - na okres obejmujący co najmniej 1 miesiąc. Pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład. Przez tydzień należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, przed pierwszym dniem okresu rozliczeniowego. Obowiązek sporządzenia harmonogramu nie dotyczy indywidualnych rozkładów czasu pracy.

W Regulaminie pracy zawarto także zapisy stanowiące, że wszystkie soboty są dniami wolnymi od pracy, z wyjątkiem przypadków, gdy dzień wolny zostanie wyznaczony w innym terminie. Wszyscy pracownicy spółki uprawnieni są do dnia wolnego od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w związku z obchodami „Dnia Hutnika”. Data w/w dnia wolnego będzie corocznie uzgadniana z Organizacjami Związkowymi i nie będzie ona przypadała w I dekadzie miesiąca. Dzień wolny nie będzie przysługiwał w roku, w którym 4 maja będzie ustawowo wolnym dniem od pracy (niedziela, sobota, święto).

W związku z wprowadzeniem w spółce równoważnego czasu pracy strony uzgodniły dla pracowników objętych tym systemem pracy **dodatek za uciążliwość w wysokości 100 zł brutto za każdy miesiąc zatrudnienia w równoważnym systemie czasu pracy**. Zmiany do Regulaminu wynagradzania dokonane zostały stosownym Aneksem, który wejdzie w życie z dniem 1 lipca 2021 r.

Ponadto, w związku z jednostronnie wprowadzonymi przez pracodawcę we wcześniejszym terminie podwyżkami płac - strony uzgodniły **wyrównanie wzrostu płac zasadniczych ze 100 do 130 zł brutto na uprawnionego pracownika od dnia 1 kwietnia 2021 r.** Z grupy pracowników uprawnionych do wzrostu płac wykluczone zostały osoby przebywające na urloпах bezpłatnych i zatrudnione w spółce po 30 września 2020 r. Pracownicy AMBCOE uprawnieni do premii uznaniowej wraz z wynagrodzeniem za czerwiec 2021 r., otrzymają premię w wysokości 300 zł brutto. Pracownicy uprawnieni do premii rocznej otrzymają dodatkową premię w wysokości 50 zł brutto wraz z premią roczną za rok 2021. W listopadzie strony spotkają się w celu omówienia ewentualnej nagrody za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki.

Nierówne traktowanie pracowników spółki Nie będzie porozumienia płacowego w Grupie Serwisowej?

C. d. ze str. 1 Pomimo przekazania pracodawcy AMMSG projektu porozumienia płacowego na 2021 r. dla pracowników spółki - rozmowy nie zostały podjęte. Pracodawca bowiem tłumacząc się fizyczną likwidacją spółki nie widzi możliwości podnoszenia wynagrodzeń pracowników w niej zatrudnionych. Zaproponował za to inne rozwiązanie - podpisanie porozumienia z AMP, dzięki któremu pracownicy AMMSG, którzy zostaną przejści do AMP otrzymają wzrost płac zasadniczych oraz nagrody.

W przekazanym projekcie porozumienia strona związkowa zadbała, by żaden z pracowników AMMSG, w tym również osoby, którzy zostali już zatrudnieni w AMP - nie byli stratni. Pracodawca natomiast oferuje podwyżki płac oraz nagrody wynegocjowane w AMP pracownikom, którzy zostali alokowani do AMP - projekt Aneksu nr 1 do Porozumienia przedstawicieli AMP z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi w zakresie wzrostu płac w roku 2021 przedstawił AMP 8 czerwca br. zaznaczając, iż zawarcie Aneksu regulującego kwestię wzrostu wynagrodzeń oraz wypłaty nagród dla pracowników AMMSG, którzy w 2021 r. zostali lub zostaną zatrudnieni w AMP a bezpośrednio przed dniem zatrudnienia rozwiążali umowę o pracę na zasadzie porozumienia stron z AMMSG stanowi realizację wszystkich postulatów płacowych Związków AMMSG wnioskowanych w ramach negocjacji wzrostu płac roku 2021.

Zapisy przedstawionego Aneksu stanowią, iż wypłata 1 i 2 części „nagrody uzupełniającej”, wzrost płac zasadniczych, czy wypłata innych nagród określonych w porozumieniu płacowym dla pracowników AMP na 2021 r. zostaną uprawnionym pracownikom dokonane wraz z wynagrodzeniem za pierwszy miesiąc pracy w AMP za wyjątkiem sytuacji, gdy uwzględniając termin zatrudnienia nagrody i wzrost płacy zostały lub zostaną wypłacone w terminie określonym w porozumieniu płacowym 2021, co oznacza, że prawo do wzrostu płacy zasadniczej oraz wypłaty nagród określonych w porozumieniu płacowym 2021 przysługuje uprawnionemu pracownikowi tylko jeden raz.

Strona społeczna nie zgłosiła uwag do projektu Aneksu, jednak nie wyraziła zgody na dokonanie uzgodnienia w zakresie zrzeczenia roszczeń dla pozostałych pracowników AMMSG, jednocześnie ponownie występując z wnioskiem o pilne zawarcie porozumienia płacowego dla pracowników AMMSG na 2021 r.

Związkowcy jednocześnie zwrócili uwagę, iż brak uzgodnienia porozumienia płacowego w AMMSG na 2021 r. podważyło wiarygodność AMMSG i AMP w kontekście składanych deklaracji, że pracownicy AMMSG nie tracą finansowo w trakcie realizacji procesu transformacji UR, a także stanowi przykład dyskryminacji dziesiątek pracowników AMMSG w stosunku do pracowników AMP i innych Spółek Zależnych oraz nawet w stosunku do części pracowników AMMSG, którzy zostali lub zostaną zatrudnieni w AMP.

Zmiana Członków ŚDTK ZFŚS z ramienia „S”

C. d. ze str. 1 Na bazie stosownej Uchwały Solidarność wystąpi do pracodawcy o dokonanie zmian w składzie ŚDTKŚS. Tym samym z ramienia NSZZ „Solidarność” w składzie komisji będą:

- Andrzej Uglorz, zastępca Damian Dusza;
- Dariusz Kaczmarek, zastępca Jan Walczak;
- Mirosław Nowak, zastępca Robert Dębiec
- Zbigniew Maligłówa, zastępca Ryszard Zuba.

Członkami Głównej Komisji Świadczeń Socjalnych z ramienia NSZZ „Solidarność” są natomiast:

- Beata Suder, zastępca Paweł Orzeł;
- Mirosław Nowak, zastępca Rober Dębiec.

Powrót pracowników do biur

C. d. ze str. 1 Kolejnym etapem będzie powrót do pracy wszystkich pracowników w reżimie sanitarnym zakładającym m.in. 1,5 m dystansu między stanowiskami pracy, praca zdalna na zasadach określonych przez Dyрекcję Wykonawczą. Przypominamy, że na terenie AMP nadal obowiązuje reżim sanitarny, w tym zasada DDM - dezynfekcja, dystans i noszenie maseczek również na zewnątrz, pomimo zniesienia takich obostrzeń w kraju.

Rozmowy w Kolpremie zakończone

Uzgodnieniem treści Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przedsiębiorstw Usług Kolejowych KOLPREM Sp. z o.o., Porozumienia okołoukładowego, Porozumienia płacowego na 2021, a także Porozumienia rozwiązującego „Porozumienie w sprawie działań w Przedsiębiorstwie Usług Kolejowych KOLPREM Sp. z o.o. związanych ze zmienną sytuacją produkcyjną w ArcelorMittal Poland S.A.”, zawarte 16.11.2015r. (z uwzględnieniem Aneksu z 12.09.2019r.)” zakończyły się rokowania w Spółce Kolpremie.

Podpisywanie wynegocjowanych dokumentów miało miejsce w siedzibie spółki do 4 czerwca br., a następnie uruchomiona została procedura rejestracji nowego ZUZP dla pracowników Kolpremu.

Podwyżki ustawowe w spółce Unimed

Od 1 lipca wynagrodzenie zasadnicze pracowników wykonujących zawód medyczny zostanie podniesione o 20% kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy najniższym wynagrodzeniem zasadniczym a wynagrodzeniem zasadniczym tego pracownika.

Porozumienie stron zawarte zostało w oparciu o Ustawę z 19 lipca 2019 r. o zmianie Ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych.

Podwyżki płac i zmiany do Regulaminu Wynagradzania Są porozumienia w Sanpro Synergy i Ananke Business Communication

ZMIANY W REGULAMINIE WYNAGRADZANIA

C. d. ze str. 1 Według uzgodnień do płacy zasadniczej pracowników zatrudnionych w czterobrygadowym/równoważnym systemie czasu pracy włączona zostanie wysokość ok. 35% dotychczasowego dodatku zmianowego. Włączenie zostanie dokonane metodą brutto do brutto - z uwzględnieniem 7% premii motywacyjnej pracowników, zatem nastąpi odpowiedni wzrost płacy zasadniczej pracownika, tak aby suma wzrostu płacy zasadniczej pracownika i premii 7% obliczonej od tego wzrostu płacy zasadniczej była równa kwocie podlegającej włączeniu.

W przypadku pracowników zatrudnionych w tryzmianowej organizacji czasu pracy - wysokość dodatku nocnego zostanie utrzymana na poziomie określonym w Kodeksie Pracy, pozostała część dodatku (obliczona jako średnia wartość dla 12 miesięcy 2021 r.) zostanie włączona metodą brutto do brutto do płacy zasadniczej, z uwzględnieniem premii 7%.

Powyższe uzgodnienia zostaną wprowadzone do Regulaminów Wynagradzania obowiązujących w spółkach stosownymi Aneksami i będą obowiązywać od dnia wejścia w życie nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w ArcelorMittal Poland S.A.

PODWYŻKI PŁAC ZASADNICZYCH

Zgodnie z zawartymi porozumieniami - z dniem wdrożenia zmian płacowych w roku 2021 u klienta spółki - ArcelorMittal Poland S.A. - w spółkach Sanpro Synergy oraz ABC przeznacza się:

- **kwotę 130 zł - na wzrost płac zasadniczych dla wszystkich pracowników;**
- **kwotę średnio 70 zł/pracownika z przeznaczeniem na indywidualny wzrost płac zasadniczych wyróżniających się pracowników.**

Indywidualne podwyżki płac zasadniczych będą przyznawane na podstawie oceny zaangażowania danego Pracownika.

Uwzględniając termin wprowadzenia zmian płacowych pracownicy otrzymają wyrównanie podwyżek płac od dnia 1 stycznia 2021 r. Do dnia 21 czerwca 2021 r. zostanie zaliczkowo wypłacona I część „nagrody uzupełniającej” w wysokości stanowiącej iloczyn pełnych miesięcy pozostawania pracownika w zatrudnieniu w okresie od 1 stycznia 2021r. do 31 maja 2021 r. oraz miesięcznej kwoty podwyżki brutto indywidualnego pracownika (tj. z uwzględnieniem premii w wysokości 7% płacy zasadniczej pracownika), wynikającej ze wzrostu płacy zasadniczej o 130 zł.

Wraz z wynagrodzeniem za miesiąc, w którym wdrożone zostaną zmiany płac zasadniczych wypłacona zostanie II część „nagrody uzupełniającej” w wyso-

kości stanowiącej iloczyn pełnych miesięcy pozostawania pracownika w zatrudnieniu liczonych od 1 czerwca 2021 r. do dnia wdrożenia zmian płacowych oraz miesięcznej kwoty podwyżki brutto indywidualnego pracownika (tj. z uwzględnieniem premii w wysokości 7% płacy zasadniczej pracownika), wynikającej ze wzrostu płacy zasadniczej o 130 zł.

Do otrzymania nagrody uzupełniającej - obu części uprawnieni są pracownicy, którzy w pierwszym dniu miesiąca wypłaty danej części nagrody będą pozostawali w zatrudnieniu.

Nagroda wyrównawcza nie będzie uwzględniana w:

- w podstawie obliczania wynagrodzenia chorobowego i zasiłków;
- w podstawie średniej urlopowej i w podstawie ekwiwalentu za urlop.

NAGRODY DLA PRACOWNIKÓW

Strony uzgodniły, iż w roku 2021 uprawnionym pracownikom wypłacona zostanie **roczna nagroda za wkład pracy Pracowników w funkcjonowanie Spółki w roku 2020 w wysokości 1.000 zł** na każdego pracownika.

Nagroda za wkład pracy wypłacona zostanie w 3 częściach:

- do dnia 21 czerwca 2021r. uprawnionym pracownikom wypłacona zostanie I część nagrody w wysokości 500 zł/pracownika;
- wraz z wynagrodzeniem za wrzesień 2021 r. uprawnionym pracownikom wypłacona zostanie II część nagrody w wysokości 250 zł/pracownika;
- wraz z wynagrodzeniem za listopad 2021 r., uprawnionym pracownikom wypłacona zostanie III część nagrody w wysokości 250 zł/pracownika.

Uprawnionymi do nagrody za wkład pracy w roku 2020 w pełnych kwotach, są pracownicy, którzy przepracowali cały 2020 r. oraz którzy w pierwszym dniu miesiąca dokonywania wypłat poszczegól-

gólnych części nagrody będą pozostawali w zatrudnieniu, z przyjęciem zasad, że w przypadku pracowników, którzy nie przepracowali pełnych 12 miesięcy roku 2020 - każda część nagrody zostaje pomniejszona o 1/12 za każdy nie przepracowany pełny miesiąc roku 2020.

Kolejną jest **nagroda EBITDA** - w przypadku, gdy Klient spółki - ArcelorMittal Poland S.A. osiągnie zakładany wynik EBITDA - zwany dalej EBITDA, w roku 2021 uprawnionym Pracownikom **wypłacona zostanie nagroda wg analogicznych zasad jak u Klienta Spółki - ArcelorMittal Poland S.A.**

Ponadto uprawnionym pracownikom w terminie do dnia 21 czerwca 2021 r. zostanie wypłacona **nagroda specjalna w kwocie 427,24 zł brutto**.

Strony uzgodniły jeszcze **nagrodę bonusową w wysokości 500 zł/pracownika**, która zostanie wypłacona uprawnionym pracownikom wraz z wynagrodzeniem za pierwszy miesiąc wejścia w życie Aneksu zmieniającego Regulamin Wynagradzania.

Uprawnionymi do nagród: specjalnej oraz bonusowej są pracownicy, którzy w pierwszym dniu miesiąca dokonywania wypłaty nagrody będą pozostawali w zatrudnieniu.

Dla pracowników zatrudnionych 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, strony ustaliły, 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.

ANEKS NR 1 DO REGULAMINU WYNAGRADZANIA Z DNIA 15.12.2014 r. Sanpro Synergy

Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 1/05/2021

W Regulaminie Wynagradzania, na podstawie § 7 ust. 3 oraz § 8 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania, wprowadza się następujące zmiany:

1. § 7 ust. 1 otrzymuje nowe, następujące brzmienie:
„1. Pracownikom branży hutniczej pracującym na zmiany w systemie czterobrygadowym lub w równoważnym systemie czasu pracy przysługuje dodatek zmianowy w wysokości 4,08 zł brutto za każdą godzinę pracy w normatywnym (kodeksowym) czasie pracy.”
2. § 8 ust. 1 otrzymuje nowe, następujące brzmienie:
„1. Pracownikom branży hutniczej pracującym w porze nocnej innym niż wymienieni w § 7 ust. 1, przysługuje dodatek za pracę w porze nocnej w stałej wysokości stanowiącej 20% stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę za każdą godzinę pracy w porze nocnej”.
3. Zmiany, o których mowa powyżej wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania ich do wiadomości pracowników.

Wielka manifestacja w Warszawie

Przemysł hutniczy rozpoczyna łańcuch powiązań gospodarczych

C. d. ze str. 1 Manifestacja rozpoczęła się przed gmachem Przedstawicielstwa Komisji Europejskiej, gdzie Związkowcy zawezwali KE do podjęcia interwencji w sprawie decyzji Trybunału Sprawiedliwości KE dotyczącej natychmiastowego wstrzymania wydobycia węgla w kopani Turów.

Podczas przemarszu przedstawiciele Związku pojawili się w resorcie rozwoju pracy i technologii oraz Ministerstwie Aktywów Państwowych, gdzie na ręce Wicepremiera Jacka Sasina i Wiceministra Artura Sobonia złożyli petycję.

Kulminacyjna demonstracja odbyła się przed Kancelarią Prezesa Rady Ministrów, gdzie przedstawiciele społeczni chcieli wręczyć petycję skierowaną do Premiera Mateusza Morawieckiego, jednak zastali tam zamknięte drzwi.

W przekazanej petycji Krajowego Sekretariatu Metalowców zwrócono uwagę, iż rozwój gospodarczy Polski to nie tylko nowe technologie, badania i rozwój, czy wskazanie promowanej listy branż strategicznych, ale również dbałość o dobre funkcjonowanie branż zawsze stanowiących podstawę naszej gospodarki, jak np. przemysł hutniczy, okrętowy, lotniczy, motoryzacyjny i wiele innych działających w szeroko rozumianym przetwórstwie przemysłowym. Branże te tworzą w Polsce znaczącą liczbę miejsc pracy oraz generują istotne wpływy do budżetu państwa. Posiadają również możliwości rozwojowe, jednak w tej trudnej dzisiaj sytuacji oczekują od rządu konkretnego wsparcia i perspektyw na dalszą działalność.

Jak podkreślono - przemysł hutniczy w Polsce produkujący wyroby gotowe i do dalszego przetwarzania we wszystkich wymienionych przemysłach rozpoczyna cały łańcuch wzajemnych powiązań gospodarczych.

Bez stali nie odbędzie się żadna transformacja naszej gospodarki, a obrany kierunek osiągnięcia przez Polskę nowych celów klimatycznych (redukcja emisji CO₂) nie zostanie zrealizowany. Realne zagrożenia dla branży wynikają zarówno z sytuacji w polskiej gospodarce, głównie z wysokiej ceny energii elektrycznej, jak również z wprowadzonego przez UE zaostreżenia polityki klimatycznej i związanym z nią nowym Zielonym Ładem. Związkowcy oczekują od rządu w tym obszarze opracowania (wzorem innych krajów europejskich) planu działania dla branży, uwzględniającego koszty i źródła finansowania przejścia hutnictwa na produkcję nisko - emisyjną; zapewnienia niższego kosztu rynku mocy (cena energii) dla odbiorców energochłonnych; nowelizacji ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o rekompensatach sektorowych; wprowadzenia zmian legislacyjnych, które umożliwią status producenta energii w in-

nych lokalizacjach, niż miejsce o podstawowej działalności; podjęcia niezwłocznego i faktycznego dialogu z przemysłem w sprawie racjonalizacji obciążeń regulacyjnych i ograniczenia kosztów związanych z gospodarką odpadami. Na arenie europejskiej natomiast Solidarność domaga się ochrony przed przywozem stali spoza UE - przedłużenie obowiązywania środków ochronnych na kolejny okres po 30 czerwca 2021 r.



fot. M. Pietruszka

wprowadzenia granicznej opłaty węglowej (CBAM) przy jednoczesnym utrzymaniu darmowych uprawnień i rekompensat pośrednich kosztów cen energii.

Podczas manifestacji wielokrotnie krytykowano obecny stan dialogu społecznego i podkreślano, że decyzje rządzących dotyczące sektora paliwowo-energetycznego zagrażają bezpieczeństwu i niezależności energetycznej naszego kraju.



Warszawa, 09 czerwca 2021r.

Pan Mateusz Morawiecki
Prezes Rady Ministrów

Petycja

Współodpowiedzialność za przyszłość i rozwój branż
w procesie transformacji gospodarczej Polski

Szanowny Panie Premierze,

Rozwój gospodarczy Polski to nie tylko nowe technologie, badania i rozwój, czy wskazanie promowanej listy branż strategicznych, ale również dbałość o dobre funkcjonowanie branż zawsze stanowiących podstawę naszej gospodarki, jak np. przemysł hutniczy, okrętowy, lotniczy, motoryzacyjny i wiele innych działających w szeroko rozumianym przetwórstwie przemysłowym.

Branże te tworzą w Polsce znaczącą liczbę miejsc pracy oraz generują istotne wpływy do budżetu państwa. Posiadają również możliwości rozwojowe, jednak w tej trudnej dzisiaj sytuacji oczekują od rządu konkretnego wsparcia i perspektyw na dalszą działalność.

Panie Premierze,

PRZEMYSŁ HUTNICZY w Polsce produkujący wyroby gotowe i do dalszego przetwarzania we wszystkich wyżej wymienionych przemysłach rozpoczyna cały łańcuch wzajemnych powiązań gospodarczych. Bez stali nie odbędzie się żadna transformacja naszej gospodarki, a obrany kierunek osiągnięcia przez Polskę nowych celów klimatycznych (redukcja emisji CO₂) nie zostanie zrealizowany.

Realne zagrożenia dla branży wynikają zarówno z sytuacji w polskiej gospodarce, głównie z wysokiej ceny energii elektrycznej, jak również z wprowadzonego przez UE zaostreżenia polityki klimatycznej i związanym z nią nowym Zielonym Ładem.

Oczekujemy od rządu:

w kraju

- opracowania (wzorem innych krajów europejskich) planu działania dla branży, uwzględniającego koszty i źródła finansowania przejścia hutnictwa na produkcję nisko-emisyjną.



fot. M. Pietruszka

Stały dostęp do danych bez wychodzenia z domu

PUE ZUS coraz bardziej popularny

Już ponad 7 mln osób ma profil na Platformie Usług Elektronicznych (PUE ZUS) - podaje Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Platforma umożliwia dostęp online do danych oraz usług świadczonych przez ZUS.

Jak podaje ZUS - dzięki PUE można załatwić większość spraw związanych z ubezpieczeniami społecznymi. Przez internet można uzyskać informacje o swoich ubezpieczeniach, świadczeniach, zwolnieniach lekarskich, płatnościach, a także wysłać wnioski i dokumenty ubezpieczeniowe oraz rozliczyć składki. Przez PUE można też umówić się na wizytę w dowolnej placówce ZUS, aktywować bon turystyczny czy złożyć wniosek o świadczenie z programu Rodzina 500+ i z programu Dobry Start (300+).

Możliwość korzystania z platformy mają pracownicy, zleceniobiorcy, płatnicy składek tj. pracodawcy czy osoby prowadzące działalność pozarolniczą, świadczeniobiorcy - emeryci i renciści oraz lekarze.

Profil na PUE ZUS można założyć na stronie www.zus.pl

Zdzisław Zakrzewski nie żyje

Zdzisław Zakrzewski - wieloletni, aktywny i zaangażowany Członek dąbrowskiej Solidarności zmarł po długiej chorobie w wieku 77 lat.

Ostatnie pożegnanie Śp. Zdzisława odbyło się 11 czerwca br. w Kaplicy przycentralnej przy ul. 11 Listopada w Dąbrowie Górniczej. Rodzinie, przyjaciółom i znajomym składamy wyrazy ubolewania.



Przewodniczący Piotr Duda realizuje zapowiedzi Projekt Ustawy Emerytura za staż na ręce Marszałek Sejmu

18 czerwca br. przewodniczący Obywatelskiej Inicjatywy Ustawodawczej – #emeryturazastaz Piotr Duda złoży u Marszałek Sejmu Elżbiety Witek projekt ustawy wraz z wymaganymi do zarejestrowania wniosku podpisami.

Po złożeniu wniosku w holu Sejmu, w miejscu gdzie odbywają się konferencje prasowe, odbędzie się briefing prasowy przewodniczącego Piotra Dudy.

Etapy postępowania obywatelskiej inicjatywy ustawodawczej są następujące:

- Utworzenie komitetu inicjatywy ustawodawczej (dalej: komitet) przez grupę co najmniej 15 obywateli polskich;
- Wyznaczenie pełnomocnika komitetu i jego zastępcy;
- Zebranie 1000 podpisów obywateli popierających projekt – udzielenie poparcia projektowi ustawy polega na złożeniu na wykazie, obok swojego imienia (imion) i nazwiska, adresu zamieszkania oraz numeru ewidencyjnego PESEL, własnoręcznego podpisu (na każdej stro-



nie wykazu musi znajdować się nazwa komitetu i tytuł projektu ustawy, której obywatel udziela poparcia);

- Zawiadomienie przez pełnomocnika komitetu Marszałka Sejmu o utworzeniu komitetu, wraz z dołączonym projektem ustawy i podpisami obywateli;
- W razie spełnienia wszystkich wymogów Marszałek Sejmu w ciągu 14 dni od doręczenia zawiadomienia postanawia o jego przyjęciu;
- Po otrzymaniu zawiadomienia komitet ogłasza w dzienniku o zasięgu ogólnopolskim fakt nabycia osobowości prawnej, adres komitetu oraz miejsca udostępnienia projektu ustawy do publicznego wglądu;
- Rozpoczęcie kampanii promocyjnej w celu zbierania poparcia 100 000 obywateli (do liczby tej zalicza się wcześniej zebranych 1000 podpisów) – kampania i zbieranie podpisów nie może rozpocząć się wcześniej niż po ogłoszeniu, o którym mowa w pkt. 6.

Źródło: solidarnosc.org.pl

Umowa społeczna podpisana

28 maja w Katowicach podpisana została umowa społeczna dotycząca górnictwa i transformacji województwa śląskiego. Ze strony rządowej dokument sygnował m.in. wicepremier Jacek Sasin. Aby umowa mogła wejść w życie, musi jeszcze uzyskać akceptację Komisji Europejskiej.

– Mam nadzieję, że jak spotkamy się tutaj na koniec tego roku, to będziemy mogli z podniesionym czołem powiedzieć, że zrobiliśmy kawał dobrej roboty, bo tak naprawdę dzisiaj się nic nie kończy. Dzisiaj ta najtrudniejsza robota dopiero się zaczyna – powiedział po podpisaniu umowy społecznej w gmachu Śląskiego Urzędu Wojewódzkiego Dominik Kolorz, szef śląsko-dąbrowskiej „S”.

Przewodniczący podkreślił, że postępowanie instytucji unijnych w ostatnich tygodniach sprawia, że mieszkańcy Śląska z niepokojem będą czekać na to, czy Komisja Europejska zaakceptuje dokument wypracowany przez rząd i stronę społeczną. Jednocześnie zaznaczył, że brak tej akceptacji będzie równoznaczny ze skazaniem na ubóstwo znacznej części mieszkańców naszego regionu.

Dominik Kolorz odniósł się również do krytyków umowy społecznej, którzy twierdzą, że proces wygaszania górnictwa węgla kamiennego w Polsce powinien nastąpić znacznie szybciej, niż zapisano to w sygnowanej umowie. Przypomniał, że ani politycy, ani przedstawiciele organizacji ekologicznych nie przedstawili alternatywnych rozwiązań pozwalających na przeprowadzenie prawdziwie sprawiedliwej transformacji. Więcej: www.solidarnosc.katowice.pl

Pracodawca Przyjazny Pracownikom - XIV edycja rozpoczęta!

Komisja Krajowa NSZZ „S” rozpoczęła, 1 czerwca 2021r. XIV edycję konkursu Pracodawca Przyjazny Pracownikom, którego celem jest uhonorowanie Certyfikatem pracodawców przestrzegających prawa pracy i realizujących w praktyce idee dialogu społecznego.

Przypominamy, że pracodawcy - laureaci posiadają prawo korzystania z Certyfikatu przez okres trzech lat. Laureaci poprzednich edycji Konkursu mogą ponownie ubiegać się o przyznanie Certyfikatu po wygaśnięciu wspomnianego wyżej okresu. Lista laureatów poprzednich edycji znajduje się na stronie internetowej KK NSZZ „S”.

Ankiety zgłoszeniowe (załącznik nr 1 do Regulaminu) należy przesyłać na adres: Komisja Krajowa NSZZ Solidarność, Wały Piastowskie 24, 80-855 Gdańsk, z dopiskiem: Certyfikat „Pracodawca Przyjazny Pracownikom” lub pocztą elektroniczną na adres: certyfikat@solidarnosc.org.pl w terminie do 30 września 2021 roku.

Zgłoszenia rozpatrywane będą - według kryteriów określonych w załączniku nr 2 do Regulaminu - przez Komisję Certyfikacyjną. Aktualny Regulamin konkursu, który zawiera również harmonogram prac związanych z przyznawaniem Certyfikatu oraz ankiety zgłoszeniowe dostępne są na stronie internetowej KK NSZZ „S” www.solidarnosc.org.pl/pracodawca-przyjazny.

Wyniki procesu certyfikacyjnego będą dostępne na stronie internetowej Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

Źródło: solidarnosc.org.pl

Od 1 czerwca 2021 r. zmiana limitów

Seniorzy mogą więcej dorobić!

Od 1 czerwca br. zmieniły się limity dorabiania do zusowskiej emerytury dla tych osób, które nie osiągnęły jeszcze powszechnego wieku emerytalnego (kobiety 60, mężczyźni 65 lat). Są wyższe, więc seniorzy i renciści mogą więcej dorobić do pieniędzy, które co miesiąc dostają z ZUS.

– Oczywiście, że do emerytury i rent można dorabiać, trzeba jednak pamiętać, że istnieją limity przychodów, które obowiązują osoby przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego – przestrzega Iwona Kowalska-Matis regionalny rzecznik prasowy ZUS dla Dolnego Śląsku. – Panie po 60-tce i panowie, którzy skończyli 65 lat mają prawo dorabiać do wypłacanych przez ZUS pieniędzy, bez żadnych ograniczeń – dodaje.

Pilnowanie obowiązujących limitów dorabiania jest ważne gdyż przekroczenie może spowodować, że ZUS zmniejszy lub zawiesi wypłatę świadczenia. – Aby tego uniknąć nie można zarobić więcej niż 70 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, czyli od 1 czerwca jest to kwota 3.977,10 zł brutto – informuje Kowalska-Matis. Rzeczniczka dodaje, że wypłatę ZUS może zawiesić, jeśli przekroczenie będzie wyższe niż 130 proc. przeciętnego wynagrodzenia tj. 7.386,10 zł brutto. Z kolei, jeśli przychód przekroczy 70 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, ale nie będzie wyższy aniżeli 130 proc. tego wynagrodzenia, to świadczenie zostanie zmniejszone. Więcej: solidarnosc.org.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!**

Solidarności

Budynek związkowy DAMM 4 pok. nr 6

telefon: 32 776 61 05

e-mail: hksol@poczta.onet.pl

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

A amerykańskiego Parku Rozrywki TWINPIGS

Twinpigs to pierwszy w Polsce Park Rozrywki czerpiący garściami z amerykańskich klasyków. Ponad 10 hektarów miasteczka podzielono na tematyczne strefy nawiązujące do historii i kultury zła oceanu. Odkrywanie Ameryki rozpoczyna się wraz z Kolumbem przy wejściu, dalej na Gości czeka m.in. hawajska plaża, stacja kosmiczna i meksykańska hacjenda. Przetestuj ponad 50 atrakcji!
Koszt jednorazowego biletu - 23 zł. Dla dzieci do 100 cm wzrostu - cena biletu wynosi 15 zł, takie bilety można zakupić w kasach biletowych Twinpigs.

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

Godziny otwarcia prezentują się następująco:

CZERWIEC (Od 1 czerwca do 25 czerwca): Czw-Pt: 09:00 - 15:00

Sob-nd: 10:00 - 18:00

CZERWIEC (Od 26 czerwca do 30 czerwca): Wt-Pt: 10:00 - 18:00

Sob-Nd: 10:00 - 18:00

LIPIEC/SIERPIEŃ: Wt-Nd: 10:00 - 18:00

WRZESIEŃ/PAŹDZIERNIK: Sob-Nd: 10:00 - 18:00



TWINPIGS

Już otwarte!

Teraz bilety w promocyjnej cenie!

Zabierz rodzinę w podróż po Ameryce!

Ilona Koper Key Account Manager
tel. +48 533 347 800
ikoper@nowemiasto.zory.pl

Amerykański Park Rozrywki TWINPIGS
ul. Katowicka 24, 44-240 Żory
www.twinpigs.zory.pl



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.

Informujemy jednocześnie, iż termin ważności zakupionych w Solidarności w ostatnim czasie biletów został przez Nemo wydłużony do dnia 31 sierpnia 2021 r.

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.

Informujemy jednocześnie, iż termin ważności zakupionych w Solidarności w ostatnim czasie karnetów został przez Helios wydłużony do dnia 30 listopada 2021 r.

 **HELIOS**