

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 17/20 / (1317)

06. 05. 2020 r.

Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Porozumienie dotyczące przestoju ekonomicznego w AMP podpisane

Dokument ten został zawarty w oparciu o postanowienia art. 15g ust. 11 ustawy z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 374 ze zm.), umożliwiając tym samym spółce skorzystanie z pomocy przewidzianej tej ustawą. Zgodnie z ustawą dokument podpisali przedstawiciele AMP SA oraz przedstawiciele Reprezentatywnych Zakładowych Organizacji Związkowych działających w spółce. Pomimo, iż ustawa obligowała jedynie reprezentatywne organizacje związkowe do podpisania takiego porozumienia to zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami w sprawie jego treści wypowiedziały się wszystkie zakładowe organizacje związkowe sygnatariusze ZUZP dla AMP SA, wyrażając pozytywną opinię w sprawie jego podpisania. Na 14 organizacji związkowych sygnatariuszy ZUZP jedynie związek z oddziału Świętochłowice miał odrębne zdanie. Należy podkreślić, że Związki nie są zadowolone z końcowego kształtu tego porozumienia. Trzeba pamiętać jednak, że obecna trudna sytuacja na rynku negatywnie wpływa na wyniki spółki, a przedstawione przez zarząd dane dotyczące zamówień pokazują, że sprzedaż spada. Dzięki temu porozumieniu ArcelorMittal Poland może skorzystać z rządowego programu tarczy antykryzysowej. Zdajemy sobie sprawę, że pracownicy, którzy będą na urloпах postojowych mogą już w drugim miesiącu przebywania na tzw „postojowym” otrzymać 60 proc. wynagrodzenia i będzie to dla nich bardzo bolesne. Przyjęte rozwiązanie ma jednak pomóc uratować miejsca pracy. Nie wiadomo jakby zachował się pracodawca i czy nie doszłoby do zwolnień grupowych, gdybyśmy nie podpisali tego porozumienia. Zanim podjęto ostateczną decyzję, Strony podejmowały próby innych zapisów. Dla przykładu: jak była zgoda do bazy obliczeniowej to dzieliła nas duża różnica w procentach postojowego. Natomiast jak zbliżyliśmy się do wielkości procentowej postojowego to pracodawca zdecydowanie zmniejszał bazę obliczeniową wynagrodzenia. Po bardzo trudnych rozmowach Strony uznały, iż najbezpieczniej będzie pozostawić obecnie obowiązujące zapisy Porozumienia postojowego. Poniżej pełny tekst Porozumienia:

Porozumienie

ArcelorMittal Poland S.A. z siedzibą w Dąbrowie Górniczej i Reprezentatywnych Zakładowych Organizacji Związkowych działających w Spółce z dnia 29.04.2020r. działając w oparciu o postanowienia art. 15g ustawy z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 374 ze zm.) – zwanej Ustawą oraz mając na uwadze istotne pogorszenie sytuacji finansowej Spółki będącej efektem zmniejszonej ilości zamówień spowodowanej wystąpieniem COVID-19 oraz poszukiwaniem przez Spółkę rozwiązań mających na celu ochronę miejsc pracy, Strony niniejszego porozumienia postanawiają o dokonaniu poniższych uzgodnień:

Cd str nr 2



Rząd ugiął się pod naciskiem i sprzeciwem OPZZ.

W projekcie Tarczy 3.0. w zakresie prawa pracy opracowywanym przez Ministerstwo Rozwoju, przekazanym przez Premier Jadwigę Emilewicz, nie ma już najbardziej skrajnie antypracowniczych propozycji. Zostało to także potwierdzone w trakcie posiedzenia Prezydium Rady Dialogu Społecznego. Przypomnijmy, że projekt Tarczy 3.0., który „wyciekł” do opinii publicznej zakładał m.in. możliwość zwolnienia przez e-mail, swobodę zwolnień z pracy osób posiadających inne źródło dochodów, arbitralne dysponowanie urlopem wypoczynkowym, zawieszanie obowiązywania przepisów przewidujących szczególną ochronę trwałości stosunku pracy i ustawy o zwolnieniach grupowych, zawieszanie układów zbiorowych pracy i regulaminów, zawieszanie obowiązku tworzenia i przejęcie środków zakładowych funduszy świadczeń socjalnych.

Na to nie ma i nie będzie zgody OPZZ

Musimy jednak pamiętać, że rząd planuje dalsze zmiany. Widać wyraźnie, że testuje on różne scenariusze, w tym także skrajnie antypracownicze rozwiązania. Warto wspomnieć, że już obecna Tarcza Antykryzysowa jest niekorzystna dla pracowników. Jej dalsze pogarszanie nie może mieć miejsca. OPZZ będzie wnikliwie przyglądać się kolejnym propozycjom antykryzysowym. Musimy jednak zachować czujność i gotowość do szybkich reakcji



Praca w dobie koronawirusa

Epidemia koronawirusa COVID-19 ma ogromny wpływ na sytuację w całej gospodarce polskiej i europejskiej. Wstrzymanie działalności poszczególnych koncernów, a w konsekwencji przerwanie łańcucha dostaw pomiędzy poszczególnymi zakładami znacząco odbija się na sytuacji w branży Przemysł. Nastąpiły zmiany w organizacji czasu pracy i jej wykonywania. Znaczna część zakładów prowadząca działalność w sektorach wytwórczych i motoryzacyjnych ograniczyło swoją działalność podpisując Porozumienia z reprezentatywnymi Zakładowymi Organizacjami Związkowymi w ramach ustawy z dnia 31 marca 2020 o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19. Zakładowe Organizacje Związkowe należące do Federacji Związków Zawodowców Metalowców i Hutników zawarły stosowne Porozumienia dotyczące: Postoju ekonomicznego i obniżenia wymiaru czasu pracy w 28 zakładach związanych z sektorem motoryzacyjnym. Niestety w dużej części zakładów ze względu na problemy produkcyjne i finansowe ograniczenia są maksymalnie dopuszczalne. Ponadto w kilku zakładach pracodawcy zapowiedzieli zwolnienia grupowe. Zarząd Federacji stara się być obecny w tych zakładach gdzie jest potrzebna pomoc negocjacyjna.

M. Grzybek

Wypłata specjalnego dodatku tzw „Małego Hutnika”.

Informujemy, iż tzw „Mały Hutnik” wypłacony zostanie wraz z wynagrodzeniem 10 maja pod kodem płacowym 52 i wyniesie 398,97 zł, co zgodnie z zapisami ZUZP stanowi 6% średniej płacy za I kwartał 2020 roku jednak nie mniej niż 250 zł. Na wniosek Strony Społecznej Zarząd ArcelorMittal Poland SA wystąpił z dyspozycją do Interimów, aby te firmy wypłaciły pracownikom zatrudnionym w hucie „Małego Hutnika” w tej samej wysokości co w AMP SA.

2 KURIER AKTUALNOŚCI NSZZ PRACOWNIKÓW AMP SA

Cd ze str nr 1... 1. W okresie od dnia 01.05.2020r. do dnia 31.07.2020r. wprowadza się w Spółce, dla wszystkich grup zawodowych z zastrzeżeniem ust. 5 i ust.6. przestój ekonomiczny w rozumieniu art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 11 października 2013r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy w związku z art. 15g ust. 6 Ustawy.

2. Na podstawie art. 15g ust. 6 Ustawy postanawia się, że w czasie przebywania Pracownika na przestoju ekonomicznym, podczas którego pozostaje on w gotowości do pracy w domu lub innym wybranym przez siebie miejscu Pracownik otrzymuje:

1) 80% wynagrodzenia w przypadku, gdy łączny* okres przebywania Pracownika na przestoju ekonomicznym nie przekracza 14 dni roboczych,

2) 75% wynagrodzenia w przypadku, gdy łączny* okres przebywania Pracownika na przestoju ekonomicznym wynosić będzie od 15 do 24 dni roboczych,

3) 70% wynagrodzenia, w przypadku gdy łączny* okres przebywania Pracownika na przestoju ekonomicznym wynosić będzie od 25 do 40 dni roboczych,

4) 60% wynagrodzenia, w przypadku gdy łączny* okres przebywania Pracownika na przestoju ekonomicznym wynosić będzie ponad 40 dni roboczych;

*przez łączny okres przebywania Pracownika na przestoju ekonomicznym, o którym mowa w niniejszym ustępie rozumie się sumę dni zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy i przebywania w tym czasie w zakładzie pracy w okresie od 01.01.2020r. do dnia wejścia w życie niniejszego porozumienia oraz dni przestoju udzielonych w oparciu o niniejsze porozumienie.

3. Przez wynagrodzenie, o którym mowa w ust.2. , rozumie się średnie wynagrodzenie, obliczone z płac IV kwartału 2019r., bez jego pomniejszania za okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy i przebywania w tym czasie w zakładzie pracy, z przyjęciem zasady, że w powyższym wynagrodzeniu nie są uwzględniane:

1) dodatkowy Fundusz Motywacyjny, o którym mowa w Załączniku nr 7 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników AMP S.A. – „Zasady uruchamiania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego”,

2) wynagrodzenie i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, w tym wynikające z rozliczenia czasu pracy w okresie rozliczeniowym,

3) wszelkiego rodzaju nagrody i dodatki jednorazowe, w tym również nagroda jubileuszowa.

Tak obliczone wynagrodzenie pracownika nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

4. Zmiana wynagrodzenia, o której mowa w ust.2. i ust.3. następuje na mocy niniejszego Porozumienia z dniem jego wejścia w życie oraz zgodnie z art. 15g ust. 15 Ustawy.

5. W okresie przestoju ekonomicznego pracę mogą świadczyć pracownicy niezbędni z punktu widzenia realizacji złożonych przez klientów zamówień jak również mając na uwadze konieczność zabezpieczenia podstawowych funkcji w Spółce, w szczególności ciągłości procesów produkcyjnych, płacowych, finansowych, informatycznych, zakupowych. O wytypowaniu pracowników do pracy, Spółka poinformuje każdorazowo pracownika z 24 godzinnym wyprzedzeniem w formie przekazanego na służbowy lub podany przez pracownika adres mailowy/numer telefonu powiadomienia pracownika o obowiązku świadczenia pracy. W związku z powyższym wszyscy pracownicy winni pozostawać w gotowości do świadczenia pracy.

6. Strony postanawiają, iż Spółka w drodze odrębnego komunikatu poinformuje pracowników z grup zawodowych, o których mowa w ust.1., o skróceniu przestoju ekonomicznego i obowiązku powrotu do pracy wszystkich pracowników lub też pracowników z wybranych jednostek organizacyjnych.

7. Niniejsze Porozumienie wchodzi w życie z dniem 01.05.2020r.

pod warunkiem, iż najpóźniej na dzień 30.04.2020r. zostanie spełniona w Spółce przesłanka spadku obrotów, o której mowa w art. 15g ust. 9 Ustawy. O spełnieniu tej przesłanki Spółka zobowiązuje się poinformować Reprezentatywne Zakładowe Organizacje Związkowe za pomocą poczty elektronicznej wraz z podaniem szczególnych danych ekonomicznych potwierdzających w/w spadek obrotów oraz przekazaniem kopii wniosku o dofinansowanie wynagrodzeń pracowniczych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (bez załącznika dotyczącego wykazu pracowników objętych wnioskiem).

8. W przypadku niewystąpienia z dniem 01.05.2020r. spadku obrotów gospodarczych, o których mowa w art. 15g ust. 9 Ustawy, Strony zobowiązują się do zawarcia aneksu zmieniającego datę wprowadzenia przestoju ekonomicznego, wskazaną w ust. 1 oraz wskazaną w ust. 7 datę wejścia w życie niniejszego Porozumienia, jak również nową, odpowiednio przedłużoną datę jego zakończenia, nie dalszą jednak jak 27.09.2020.

9. W okresie stosowania niniejszego Porozumienia nie obowiązują postanowienia:

1) „Uzgodnienie w sprawie Porozumienia w sprawie działań w okresie zmiennej sytuacji produkcyjnej w ArcelorMittal Poland S.A. na lata 2019-2020”, zawartego 10.01.2019r. (z uwzględnieniem Aneksu nr 1 z 07.11.2019r.)

2) „Porozumienia w sprawie działań łagodzących skutki społeczne w okresie tymczasowego wstrzymania pracy wielkiego pieca i stalowni w AMP S.A. Oddział Kraków”, zawartego 14.10.2019r.

W protokole sporządzonym podczas podpisywania Porozumienia, Strony zapisały między innymi gwarancje odpraw emerytalnych zgodnie z ustaleniami z tzw „Porozumienia krakowskiego”, a także inne ustalenia.

Porozumienie dotyczące przestoju ekonomicznego według zapowiedzi dyrekcji Spółki może objąć około 1500 pracowników. Wielu z nich będą cały miesiąc (maj) na tzw postojowym będzie otrzymywało 60% wynagrodzenia. Mamy nadzieję, że zapewnienia dyrekcji HR o rotacji pracowników będą skuteczne. Dyrektorzy Zakładów wysyłając określoną liczbę pracowników na „postojowe” zostali powiadomieni, że osoby te **NIE MOGA PODJAĆ PRACY ZDALNEJ** w tym okresie. Niestety już teraz mamy sygnały, iż niektórzy przełożeni zamierzają nakłaniać osoby na „postojowym” do wykonania określonych zadań. Strona Społeczna oczekuje, że takie przypadki będą surowo karane, a gwarantami dotrzymania umów będą Dyrektorzy poszczególnych Zakładów AMP SA.

K.W.

Spółka AM DS chce zmian w sferze pracowniczej

W krakowskim oddziale AMDS podpisano porozumienie w sprawie warunków i trybu wykonywania pracy w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy. W AM DS wystąpił **spadek obrotów gospodarczych** w następstwie wystąpienia COVID-19, w rozumieniu art. 15g ust. 9 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r., poz. 374 ze zm.) („**Ustawa**”). Zaistniałe okoliczności w świetle przepisów Ustawy pozwalają na zawarcie Porozumienia w sprawie warunków i trybu wykonywania pracy w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy. Chcemy jednak przybliżyć proces negocjacji w tej Spółce. Już 10 kwietnia w krakowskim oddziale zarząd AM DS jednostronnie, co prawda zgodnie z zapisami KP wprowadził urlopy postojowe niestety nie rozmawiając o tym ze stroną społeczną. Następnie 23 kwietnia 2020 roku Zarząd AM DS w związku ze spadkiem sprzedaży oraz niekorzystnymi prognozami na kolejne kwartały tego roku poinformował zakładowe organizacje związkowe w Spółce, że zamierza przeprowadzić szereg działań w sferze pracowniczej celem utrzymania dalszej działalności. Pracodawca praktycznie zapro-

ponował „zabranie” wszystkich dodatkowych przywilejów, które otrzymywali zatrudnieni w AM DS.:

- w okresie 01.05.2020 - 31.07.2020 wprowadzenie przestoju ekonomicznego, za czas którego pracownik będzie otrzymywał 50% podstawowego wynagrodzenia brutto - zgodnie z Ustawą COVID-19. Przejście będzie obejmowało wszystkich pracowników, a polegać będzie na wprowadzeniu dla pracownika indywidualnego harmonogramu pracy zakładającego okresy przestoju z przyczyn ekonomicznych oraz okresy świadczenia pracy;
- obniżenie wymiarów etatów wszystkich pracowników o 20%, przy czym wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy
- zatrzymanie tworzenia ZFŚS do końca 2020 r.;
- zawieszenie naliczania i odprowadzania składek na PE
- wstrzymanie wypłat premii nagród dla pracowników fizycznych - od 01 maja br. i umysłowych - od II kwartału 2020 r do odwołania
- czasowe zawieszenie nagród za poprawę wyników w zakresie BHP - do odwołania; Wypłata zatrzymanych nagród nastąpi w miesiącu styczniu 2021 r.
- likwidacja 4BOP, a co za tym idzie - likwidacja dodatku z tego tytułu;
- zatrzymanie wypłaty nagrody rocznej;
- przesunięcie negocjacji płacowych na drugą połowę roku
- wstrzymanie dofinansowania posiłków dla pracowników

Zabierając te dodatkowe świadczenia pracownicze Zarząd Spółki chciał skorzystać dodatkowo z zapisów Tarczy Antykryzysowej. Przypominamy aby pracodawca otrzymał dopłaty z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych musi spełnić wskazane w ustawie kryteria. Poza spadkiem obrotów, brakiem zaległości podatkowych i w składkach ZUS za III kwartał 2019 r., brakiem przesłanek do ogłoszenia upadłości, **musi zawrzeć z organizacjami związkowymi porozumienie w zakresie przestoju ekonomicznego.** Zarząd Spółki zapewne gdyby nie zapisy ustawy wprowadziłby zapowiadane ograniczenia bez rozmów ze Stroną Społeczną. W Spółce podjęto trudne negocjacje. Strona Społeczna stała na stanowisku, że należy się skupić na możliwym do osiągnięcia porozumieniu o przestoju ekonomicznym lub ograniczeniu czasu pracy. Na pewno nie było możliwe wyrażenie zgody na takie propozycje jakie zostały przedstawione. Tylko kompromisowe rozwiązania mogły być do zaakceptowania. Efektem rozmów jest podpisane porozumienie o obniżeniu wymiaru czasu pracy o 20%. Obniżenie wymiaru czasu pracy skutkuje odpowiednim obniżeniem wysokości wynagrodzenia Pracownika, z tym zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Pozostałe warunki i tryb świadczenia pracy przez Pracowników objętych obniżonym wymiarem czasu pracy nie ulegają zmianie. Ponadto Strony postanowiły, że obniżony wymiar czasu pracy dla Pracowników obowiązuje w okresie od dnia 1 maja 2020r. do dnia 31 lipca 2020r. Okres obniżenia wymiaru czasu pracy, o którym mowa w ust. 1 może ulec wydłużeniu ze względu na wydłużenie stanu epidemii lub innego stanu nadzwyczajnego ogłoszonego na terytorium Polski, w związku z epidemią wirusa COVID-19.

Z ostatniej chwili: Z zaskoczeniem zapoznaliśmy się z komunikatem Zarządu Spółki w sprawie negocjacji Porozumienia o obniżonym wymiarze czasu pracy, w którym dyrektor HR wymienia dodatkowe obniżki płac (mamy nadzieję, że jest to pomyłka). Informujemy pracowników, że Związki Zawodowe działające w Krakowie nie wyraziły zgody na wymienioną w komunikacie dodatkową obniżkę płac. Oczekujemy od pracodawcy sprostowania przesłanego komunikatu i wyjaśnienia tej sądzimy pomyłki. **K.W.**

Od dnia 04.05.2020 Centrum Medyczne Ujastek wznawia pracę w zakresie medycyny pracy

Od tego dnia **wykonywane będą badania wstępne i kontrolne.** Zgodnie z przepisami państwowymi nadal wstrzymane są **badania okresowe**, niemniej jednak należy pamiętać, że:

- Skierowanie na badania okresowe należy wystawić zgodnie z normalnymi zasadami (w szczególności z dochowaniem terminów wynikających z kończących się orzeczeń);
- Badanie okresowe musi się odbyć (ważne orzeczenie lekarskie do 60 dni od odwołania stanu epidemii)
- Kopię skierowania na badania należy niezwłocznie przekazać koordynatorowi kadrowemu w celu dołączenia do akt osobowych pracownika
- Do czasu realizacji badań okresowych potwierdzeniem spełnienia przez pracodawcę wymagań prawnych w tym zakresie jest skierowanie na badania.

Ze względu na konieczność zarządzania ruchem pacjentów, świadczenia medyczne realizowane będą tylko po wcześniejszym uzgodnieniu terminu drogą telefoniczną lub mailową:

medycynapracy@ujastek.pl ; tel.: 533 711 118.

Rekomenduję przekazanie do Profilaktycznej Medycyny Pracy kopii skierowania na badania wstępne, kontrolne i okresowe drogą mailową, niezwłocznie po wystawieniu. Pozwoli to na odpowiednie opracowanie harmonogramów pracy działu poprzez oszacowanie Państwa potrzeb.

Centrum Ujastek

Stanowisko Głównego Inspektora Pracy w sprawie badania i szkolenia pracowników

W związku z wejściem w życie w dniu 18 kwietnia br. ustawy z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-21 (Dz. U. poz. 695), która w art. 73 nowelizuje ustawę z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 568), w zakresie szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny obowiązują rozwiązania wprowadzone w art. 12e znowelizowanej ustawy, w brzmieniu: W okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii dopuszcza się przeprowadzanie szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy i służby w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, z wyjątkiem instruktazu stanowiskowego:

- 1) pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym;
- 2) pracownika zatrudnionego na stanowisku, na którym występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych;
- 3) pracownika przenoszonego na stanowisko, o którym mowa w pkt 1 i 2;
- 4) ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką.

W przypadku gdy termin przeprowadzenia szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy lub bezpieczeństwa i higieny służby przypada w:

- 1) okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii lub
- 2) w okresie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo stanu epidemii – termin ten wydłuża się do 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo stanu epidemii.



OPZZ domaga się zwiększenia zasiłku dla bezrobotnych

Od początku pandemii COVID-19 Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych domaga się zwiększenia zasiłku dla bezrobotnych do poziomu przewidzianego Konwencją nr 168 Międzynarodowej Organizacji Pracy, czyli do poziomu co najmniej 50 proc. ostatnio pobieranego wynagrodzenia. Zasiłek dla bezrobotnych jest wypłacany z Funduszu Pracy, na który wpłacane jest prawie 2,5 procent z funduszu wynagrodzeń pracowników. Ten Fundusz to swoista forma ubezpieczenia na wypadek utraty pracy.

Kraj	Wysokość zasiłku dla bezrobotnych
Polska	880,67 zł
Niemcy	67% ostatnio pobieranego wynagrodzenia
Czechy	65% ostatnio pobieranego wynagrodzenia
Słowacja	50% ostatnio pobieranego wynagrodzenia
Francja	57% ostatnio pobieranego wynagrodzenia
Hiszpania	70% ostatnio pobieranego wynagrodzenia

W Polsce wysokość zasiłku dla bezrobotnych jest skandalicznie niska i należy do jednych z najniższych w Unii Europejskiej. Poniżej przedstawiamy jak Polska lokuje się na tle innych krajów:

Według projektu, który w ubiegłym tygodniu złożyła w Sejmie Lewica, bezrobotni otrzymywaliby świadczenie gwarantowane w wysokości połowy ostatniej pensji, nie mniej niż 1400 złotych netto. Lewica chce także wprowadzenia na czas epidemii powszechnego świadczenia kryzysowego dla osób, które tracą środki do życia. "Kryzysowe" wynosiłoby 2100 zł na rękę i było przyznawane na podstawie szybkiej i prostej procedury.

Rząd realizuje postulaty OPZZ w obszarze polityki społecznej !

Procedowany obecnie w parlamencie rządowy projekt kolejnej Tarczy Antykryzysowej (druk sejmowy nr 344) zawiera rozwiązania postulowane przez OPZZ. Dotyczą one w szczególności:

- zmian w zakresie funduszu alimentacyjnego poprzez podwyższenie kwoty kryterium dochodowego uprawniającego do świadczeń z tego funduszu do 900 zł wraz ze wprowadzeniem zasady „złotówka za złotówkę”;
 - wprowadzenia zasad ustalania wysokości emerytury w czerwcu 20-20 r. w taki sam sposób, jak przy ustalaniu wysokości emerytury w maju bieżącego roku, jeżeli jest to korzystniejsze dla ubezpieczonego. Dzięki temu podstawa wymiaru emerytury ustalona na dzień 1 czerwca 2020 r. nie będzie niższa od ustalonej na dzień 31 maja tego samego roku, ze względu na inny sposób waloryzacji kapitału zewidencjonowanego na koncie ubezpieczonego;
 - wprowadzenia mechanizmu ochrony dochodu rodziny poprzez powiększenie kwoty wolnej od egzekucji o 25% na każdego członka rodziny, który nie uzyskuje dochodów i pozostaje na utrzymaniu pracownika;
 - uwzględnienia okresu niewykonywania pracy nauczycielskiej, pracy w szczególnych warunkach/pracy o szczególnym charakterze lub pracy górniczej w okresie i w związku z zagrożeniem epidemicznym/stanem epidemii dla celów ustalenia uprawnień emerytalnych;
 - pozostawienia prawa do dodatkowego zasiłku opiekuńczego z powodu osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym.
- Nasza wspólna i konsekwentna działalność przynosi efekty. **OPZZ**

ZFŚS - obsługa zdalna

Z uwagi na obecną sytuację w ArcelorMittal Poland S.A. (wykonywanie pracy zdalnej czy przebywanie na postojowym części pracowników) oraz w kraju (zalecenia, regulacje i ograniczenia rządu dotyczącymi działań nakierowanych na minimalizowanie rozprzestrzenienia się wirusa SARS-CoV-2 powodującego chorobę COVID-19) przypominamy, że do odwołania obsługa Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych prowadzona przez firmy obsługujące odbywa się bez bezpośredniego kontaktu z osobami uprawnionymi do korzystania ze świadczeń (dane do firm na dole informacji). Jednocześnie przypominamy, że przy składaniu wniosku dot. świadczenia

„wczasy pod gruszą” realizowanego na podstawie § 12 Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w ArcelorMittal Poland S.A. w 2020 r. części II ww. wniosku wypełnia osoba wyznaczona w danej komórce organizacyjnej do wprowadzania czasu pracy (tj. przełożony pracownika lub osoba przez niego wskazana). Ww. wypełnienie można dokonać technicznie na dwa sposoby:

1. Dotychczasowy (tradycyjny) tj. na druku papierowym przekazanym przez pracownika.
2. Zdalny tj. na druku wypełnionym, podpisanym i przekazanym przez pracownika w formie elektronicznej. Wówczas otrzymany wniosek/dokument po zmianie na plik pdf można uzupełnić i podpisać. W tym celu należy skorzystać z funkcji „wypełnij i podpisz”. Przy wypełnieniu korzysta się z funkcji „dodaj tekst” Ab, a przy podpisie z funkcji „rysuj” (składając podpis można użyć w tym celu np.: myszki komputerowej). Gdy pracownik prześle wniosek jako zdjęcie to po wklejeniu go do Worda zapisujemy plik jako pdf. Po wypełnieniu i podpisaniu pliku pdf wysyłamy go pracownikowi w celu dalszych działań. Poniżej dane do firmy obsługujących ZFŚS Oddział Kraków:

HUT – PUS S.A. wszelkie sprawy związane z obsługą Funduszu należy załatwiać z wykorzystaniem poczty elektronicznej, telefonu lub tradycyjnej poczty (adres poczty tradycyjnej : HUT-PUS S.A. | 31-752 Kraków, ul. Mroźowa 1.)

Ponadto przed budynkiem HUT-PUS S.A. zamontowana jest skrzynka pocztowa, w której będzie można zostawiać wnioski dot. ZFŚS.

Wszystkie wnioski udostępnione są na stronie internetowej Hut Pus: www.hpturystyka.pl - [zakładka dokumenty](#)

Wnioski (zahaslowane) i zapytania należy przesyłać mailowo na adres turystyka@hutpus.com.pl

Kontakt telefoniczny pod numerami: 12 643 - 87- 41; 12 643 - 87- 44; 12 643 - 87 - 43; 12 643 - 87- 42; 12 643 - 87- 22; 12 643 - 87- 16

Wydłużenie terminu składania wniosków o pożyczki na remont/modernizację mieszkania/domu

Przypominamy, że Główna Komisja Świadczeń Socjalnych AMP SA na swoim posiedzeniu w kwietniu, podjęła decyzję, że termin składania wniosków o pożyczki na cele mieszkaniowe w zakresie remontu lub modernizacji mieszkania/ domu zostaje wydłużony do 30 czerwca 2020 r. Ponadto wyznaczony na 30 czerwca br. termin może ulec zmianie w zależności od bieżącej sytuacji epidemicznej w kraju.

Obchody 1 Maja w Krakowie

Przed pomnikiem Ignacego E. Daszyńskiego w hołdzie tym, którzy swoją pracą tworzyli wielkość Naszej Ojczyzny, kwiaty w imieniu Rady OPZZ Województwa Małopolskiego złożyli: Przewodniczący



Rady kol. Józef Król oraz Wiceprzewodniczący kol. Józef Kawula. Od wielu lat RW OPZZ Województwa Małopolskiego jest organizatorem obchodów 1 maja, niestety w związku z panującą pandemią podjęto decyzję o nie organizowaniu obchodów, pomimo tego pojawili się stali uczestnicy tego 1 majowego święta pracy. Pod pomnik przybyli między innymi przedstawiciele Krakowskiego SLD obecni byli także posłowie lewicy obecnej i poprzednich kadencji Sejmu oraz najstarsza grupa kombataneci.

J. Kawula