

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Dodatkowe świadczenie ze środków ZFŚS w 2020 r dla pracowników AMP SA

Główna Komisja Świadczeń Socjalnych ArcelorMittal Poland S.A. działając na mocy Zarządzenia Nr 1/2020 DK wraz z późniejszymi zmianami oraz na podstawie § 17 Regulaminu ZFŚS, w związku ze wzrostem kosztów utrzymania, postanowiła uruchomić - dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. uprawnionych do świadczeń z ZFŚS - dodatkowe świadczenie na Święta Bożego Narodzenia 2020 (w formie pieniężnej) ze środków będących w dyspozycji Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych ArcelorMittal Poland S.A. (nie dotyczy pracowników Zakładów Koksowniczych Zdzeszowice).

Przyjęto następujące warunki i kryteria:

1. GKŚS działając w poczuciu odpowiedzialności za zdrowie i życie ludzkie uwzględniając decyzje, zalecenia oraz regulacje i ograniczenia rządu dotyczące działań nakierowanych na minimalizowanie rozprzestrzenienia się wirusa SARS-CoV-2 powodującego chorobę COVID-19 ustaliła niniejsze warunki ubiegania się o ww. świadczenie:

a) Pracownicy ArcelorMittal Poland S.A. pozostający w zatrudnieniu w dniu złożenia wniosku (pkt 1 ppkt d) i są uprawnieni do korzystania z ZFŚS, mogą ubiegać się o przedmiotowe świadczenie.

b) Należy złożyć wniosek o przyznanie świadczenia c) Należy złożyć dokument „Informacja o dochodach w rodzinie” na potrzeby ZFŚS ArcelorMittal Poland S.A. zgodnie z postanowieniami zawartymi w Regulaminie ZFŚS na 2020 r. (dotyczy tylko tych pracowników, którzy w 2020 r. jeszcze nie złożyli ww. informacji lub dane w informacji uległy zmianie).

d) Wnioski należy składać w terminie od 23.11.2020r do 14.12.2020 r. przede wszystkim w formie poczty elektronicznej: - odpowiednio do:

✓ Hut-Pus (Kraków) na adres mailowy: turystyka@hutpus.com.pl

✓ Sanpro Synergy (pozostałe lokalizacje): na adres mailowy: socjalny.partner@impel.pl

e) Realizacja świadczenia nastąpi tak szybko jak to możliwe.

2. Kryteria w zakresie wysokości świadczenia: Dochód na osobę w rodzinie w zł Wysokość świadczenia w zł

do 1.300,00 - 600 zł

od 1.300,01 – 2.100,00 - 450 zł

od 2.100,01 – 3.000,00 - 250 zł

od 3.000,01 – 5.000,00 - 100 zł

Powyżej 5.000,00 nie przysługuje

3. Sanpro Synergy oraz HUT-PUS zobowiązują do niezwłocznej realizacji postanowień zawartych w niniejszym Piśmie wg rozdzielnika, zgodnie z zawartymi umowami.

(wystąpienia nie podpisał MZZPRC z Krakowa) w swym wystąpieniu wnoszą o:

- podwyższenie płac zasadniczych pracowników Spółki objętych ZUZP o kwotę 400 zł/pracownika;

- włączenie do płacy zasadniczej każdego uprawnionego pracownika „metodą na wprost” kwoty 80 zł, wypłacanej obecnie jako odrębny składnik płacowy;

- wypłacenie nagrody za wkład pracy w funkcjonowanie Spółki w 2020 roku w wysokości 2.500 zł dla każdego Pracownika AMP lub Spółki Zależnej, w terminie uzgodnionym przez Strony;

- pozostawianie środków finansowych z wynagrodzeń po odchodzących Pracownikach do dyspozycji Dyrektorów Zakładów/Biur Spółki na wzrost płac zasadniczych Pracowników w danej jednostce organizacyjnej, z zastrzeżeniem, że zwolnione środki finansowe w wyniku odejścia ze stanowiska robotniczego nie mogą być przesuwane na wzrost wynagrodzeń na stanowiskach nierobotniczych;

- dokonanie uzgodnienia o treści: „Strony ustalają, iż stosownie do Komunikatu ze spotkania z Dyrektorem Generalnym z 14.02.2014r., zasady rozliczania czasu pracy pracowników zmianowych oraz planowania uzupełniających dni wolnych od pracy będą kontynuowane nie krócej jak do 31.12.2021 r.” Zgodnie z zapisami obowiązującego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników AMP SA stosowne porozumienie w zakresie podwyżek płac powinno zostać zawarte do końca IV kwartału - tj. do 31 grudnia 2020 r., chyba że strony zdecydują o przesunięciu tego terminu.

W sprawie negocjacji płacowych otrzymaliśmy w terminie odpowiedź od pracodawcy. Niestety powołując się na sytuację związaną z pandemią pracodawca proponuje przełożyć negocjacje na drugi kwartał 2021 roku. Przypominamy, że z taką decyzją spotkaliśmy się w tym roku. Spółka przesuwiała rozmowy za naszą zgodą, aż poinformowała o tym, że nie jest w stanie spełnić naszych oczekiwań i nie przewiduje wzrostu płac. Związki zawodowe i pracownicy AMP tak wiele razy słyszeli obietnice o pracy zakładów, o inwestycjach, o lepszych czasach, które to w zdecydowanej większości nie zostały spełnione, że teraz aby tak łatwo we wszystkie zapewnienia nie uwierzymy. Chcemy rozmawiać o podwyżkach, o sytuacji finansowej naszej załogi.

Strona Społeczna wystąpiła równoległe do Zarządu Spółki w związku z trudną sytuacją pracowników związaną z pandemią, długim postojowym wielu pracowników i tym samym znacznym obniżeniem wynagrodzeń, by pracodawca wypłacił jednorazowo nagrody za wkład pracy w tym okresie w wysokości 1000zł. Niestety pracodawca poinformował stronę związkową, że doceniając wysiłek i zaangażowanie pracowników AMP w czasie pandemii COVID-19, „z żalem” informuje, że działając w poczuciu odpowiedzialności za przyszłość spółki oraz zatrudnionych w niej pracowników nie widzi możliwości wypłaty jakichkolwiek dodatkowych - poza świadczeniami należnymi pracownikom na podstawie układu zakładowego - środków finansowych. Wielu pracowników pyta przedstawicieli związków zawodowych „gdzie są środki finansowe, które Spółka otrzymała od Państwa w ramach wsparcia związanego z pandemią? Czy Spółka nie powinna podzielić się tymi pieniędzmi?”. Niestety na to pytanie nie otrzymaliśmy do tej pory szczegółowej odpowiedzi. **K.W.**

Organizacje związkowe działające w AMP S.A. wystąpiły do pracodawcy o rozpoczęcie rozmów dotyczących wzrostu wynagrodzeń pracowników spółki na 2021 r.

Organizacje związkowe wystąpiły do pracodawcy na podstawie zapisów § 31 ust. 1 i 2 obowiązującego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników AMP SA o dokonanie z dniem 1 stycznia 2021 roku zmian płacowych dla Pracowników spółki. Stanowisko to zostało przekazane pracodawcy w piątek, 16 października br. 14 Organizacji związkowych

2 KURIER AKTUALNOŚCI NSZZ PRACOWNIKÓW AMP SA

Przerwa świąteczna

Dość nieoczekiwanie otrzymaliśmy informacje o „przymusowej przerwie świątecznej”. Decyzje taką bez rozmów lub choćby wcześniejszej informacji przekazanej Stronie Społecznej Zarząd Spółki podjął jednostronnie. Pełny komunikat przekazujemy poniżej uważając, że takie ustalenia powinny być skonsultowane ze Związkami Zawodowymi. Wielu pracowników jest zaskoczonych taką decyzją. Pytamy dlaczego pozbawia się pełnego wynagrodzenia tym osobom które już nie mają urlopu wysyłając ich na tzw postojowe?

AMP SA poinformował pracowników, że z uwagi na sytuację epidemiologiczną i produkcyjną, w okresie od **21 do 31 grudnia** wprowadzamy **obowiązkową przerwę świąteczną dla pracowników umysłowych**. W związku z tym od 21 do 31 grudnia wszyscy pracownicy umysłowi **z wyjątkiem mistrzów, kierowników liniowych i zmianowych będą zobowiązani do przerwy od pracy**. Przełożeni zostali zobowiązani do odpowiedniej zmiany planów urlopowych. Pracodawca prosi, aby pracownicy, których dotyczy wspomniana przerwa, wykorzystali dostępne dni urlopu i zaplanowali na ten czas urlop. W sytuacji, gdy pracownik nie posiada niewykorzystanych dni urlopowych, będzie przebywał w tym czasie na urlopie postojowym.

W przypadku, gdy przełożony pracownika zakłada konieczność obecności pracownika w czasie przerwy świątecznej, powinien przekazać taką informację do HR do 10 grudnia.

AMP SA przypomina, że 24 grudnia jest dniem wolnym w zamian za święto przypadające w sobotę 26 grudnia.

Wszystkie wnioski urlopowe należy wypełnić w aplikacji **HRapka do 10 grudnia**. Listy osób, które od 21 do 31 grudnia będą przebywać na urlopie postojowym, powinny zostać wysłane do koordynatorów kadrowych najpóźniej do 15 grudnia

AMP informuje o możliwości zmiany systemu czasu pracy

Służby HR Informują, że ArcelorMittal Poland SA w odniesieniu do oddziałów w Dąbrowie Górniczej, Krakowie, Zdzieszowicach, Sosnowcu i Świętochłowicach spełnia przesłanki wymienione w art. 15x ust. 2 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 - tzw. Tarcza antykryzysowa (dalej USTAWA), **jest więc pracodawcą uprawnionym do stosowania art. 15x ust. USTAWY.**

Zgodnie z powyższym przepisem USTAWY:

1. W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii **pracodawca może**, na czas oznaczony nie dłuższy niż do czasu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii:

1) zmienić system lub rozkład czasu pracy pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji;

2) polecić pracownikom świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji;

3) zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, przepisu art. 1515 § 2 zdanie drugie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy nie stosuje się;

4) polecić pracownikowi realizowanie prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

Na podstawie w/w postanowień USTAWY dyrektorzy zakładów w lokalizacjach AMP (z wyjątkiem Chorzowa) **z mocy prawa** uprawnieni są do zmiany systemu lub rozkładu czasu pracy

pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania danego zakładu bez konieczności uzgadniania tej decyzji z organizacjami związkowymi oraz dokonywania zmian w umowach o pracę pracowników objętych zmianą systemu.

Decyzja o objęciu pracownika nowym systemem lub harmonogramem pracy jest dla pracownika wiążąca bez konieczności potwierdzania jej dodatkowym dokumentem. W okresie wykonywania pracy w innym systemie, pracownicy 4BOP zachowują pełną wartość dodatku zmianowego (dotyczy jedynie zmiany systemu w trybie art. 15x).

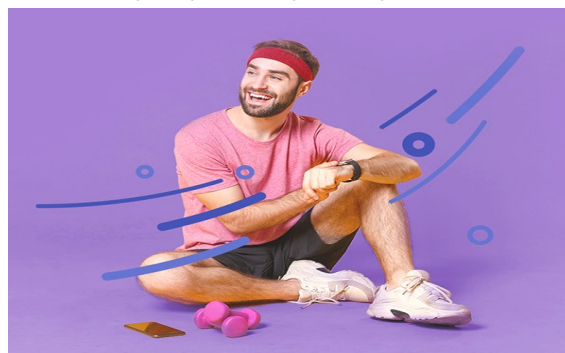
Informacje o dokonanych zmianach w systemach czasu pracy w poszczególnych jednostkach organizacyjnych będą jednocześnie Państwu przekazywane drogą mailową.

Strona Pracodawcy wyraża jednocześnie przekonanie, że przyjęty tryb postępowania, umożliwiający kierownictwu poszczególnych jednostek organizacyjnych zapewnienie - w tym specyficznym okresie - ciągłości działania podległych im linii produkcyjnych, jest niezbędny dla szybkiego i proaktywnego podejmowania decyzji, co z przyczyn oczywistych nie daje nam możliwości ich konsultowania z partnerami społecznymi.

Wiadomość dla Użytkowników. MultiSport za 50% grudnia

Drogi MultiSportowcu, pozostajemy aktywni z MultiSport! Kontynuujemy Program MultiSport z dostępem do stacjonarnych obiektów sportowych, które pozostają otwarte oraz oferty MultiSport online. W przypadku utrzymania ograniczeń w zakresie działania obiektów sportowych w grudniu - **opłaty za aktywne karty MultiSport w grudniu zostaną obniżone do poziomu 50% dotychczasowej wartości**. Nie zwalniamy tempa! Ponad 2700 obiektów sportowo-rekreacyjnych w ofercie Programu MultiSport działa dalej, m. in. siłownie, baseny, szkoły tańca, jogi i sztuk walki, ścianki wspinaczkowe, korty tenisowe i do squasha, a także trampoliny czy Vacu Well. Jednocześnie poprzez www.kartamultisport.pl masz dostęp m. in. do: treningów online, indywidualnych konsultacji z trenerami i dietetykami, platformy dietetycznej, programu nauki języka angielskiego.

[Wytrwaj w zdrowych nawykach](#)



Koleżance Zofii Radoszewskiej

wyrazi głębokiego współczucia z powodu śmierci Teścia składają Zarząd Zakładowy CENTRUM NSZZ Prac. AMP SA oraz koleżanki i koledzy

Koleżance Elżbiecie Sęk

wyrazi głębokiego współczucia z powodu śmierci Mamy składają Zarząd Zakładowy CENTRUM NSZZ Prac. AMP SA oraz koleżanki i koledzy

Kurier Aktualności Biuletyn NSZZ PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND S.A .

Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

Wydaje: Zarząd NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA. Nakład 2200 egz.

Tel. Redakcji, sekretariat 012 290 15-32, e-mail: krzysztof.wojcik@arcelormittal.com www.nszzphs.pl;