

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 35/ 20 / (1335)

16. 12. 2020 r.

Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA



*„Jest taki dzień, bardzo ciepły,
choć grudniowy,
Dzień, zwykły dzień, w którym
gasną wszelkie spory.
(...) Niebo ziemi, niebu ziemia
Wszyscy wszystkim ślą życzenia,
Drzewa ptakom, ptaki drzewom,
Tchnienie wiatru płatkom śniegu.”*
*Krzysztof Dzikowski, „Jest taki dzień”
Czerwone Gitary*

**Z okazji Świąt Bożego Narodzenia
życzymy Wszystkim Pracownikom
ArcelorMittal Poland, Spółek hutniczych
Koleżankom i Kolegom związkowcom
by zbliżające się Święta były chwilą wytchnienia
i zatrzymania się w codziennym pędzie.**

**Życzymy, by pod Waszą choinką
znalazł się najpiękniejszy prezent:
dużo miłości, którą będziecie
mogli podzielić się z innymi.**

**Nadchodzący okres świąt Bożego Narodzenia to
nie tylko okres radości, ale również zadumy nad
tym, co minęło i nad tym, co nas czeka.**

**Dużo optymizmu i wiary w pogodne jutro
życzy**

**w imieniu własnym i Zarządu
NSZZ Pracowników AMP SA
Przewodniczący Krzysztof Wójcik**



Brak Porozumienia Pustojowego w AMP SA

9.10.2020 roku po ustaleniach Zakładowych Organizacji Związkowych oraz przeprowadzeniu konsultacji i uzgodnień Strona Związkowa przyjęła wspólne stanowisko w sprawie projektu Porozumienia pustojowego na lata 2021-2022. Projekt z niewielkimi poprawkami dostosowującymi do obecnej sytuacji jest podobny do Porozumienia, które obowiązuje do końca 2020r. Projekt Porozumienia został przesłany do Pracodawcy. Nie wiemy tak naprawdę jak będzie wyglądała praca w 2021 roku, nie wiemy także jakie plany ma Zarząd Spółki w stosunku do zakładów jeszcze pracujących. Ale obawiamy się, iż spadek zamówień może spowodować wysyłanie pracowników na tzw „pustojowe”. Choć obecnie obowiązujące nie jest najlepsze to i tak zapisy tego Porozumienia dają większe wynagrodzenie pracownikom niż Kodeks Pracy. Zakładowe Organizacje Związkowe liczyły na dobrą wolę pracodawcy w tym zakresie. Niestety otrzymaliśmy negatywną odpowiedź podpisaną przez Szefa Biura Dialogu Społecznego Pana S. Bóla:

Strona Pracodawcy z uwagą zapoznała się ze związkową propozycją dotyczącą zawarcia „Uzgodnienie w sprawie Porozumienia w sprawie działań w okresie zmiennej sytuacji produkcyjnej w ArcelorMittal Poland S.A. na lata 2021-2022”.

Po dokonaniu analizy w/w dokumentu oraz biorąc pod uwagę wcześniejszą związkową propozycję w przedmiotowym zakresie, przedstawioną i omówioną w ramach rokowań ZUZP w dniu 30.11.2020. (§29 dokumentu przesłanego drogą mailową i zatytułowanego „ZUZP. Rozdział IV. Czas pracy. Propozycja ZZ z dn. 26.11.2020.”), uprzejmie informuję, iż Strona Pracodawcy nie widzi potrzeby zawierania specjalnego porozumienia regulującego kwestię „pustojowego” w Spółce.

Uwzględniając fakt, iż proponowane przez Stronę Związkową zapisy w/w § 29 Układu Zakładowego zostały wstępnie zaakceptowane przez Stronę Pracodawcy, za zasadne uznajemy natomiast przyspieszenie rokowań dotyczących tej części zapisów układowych, które w istotny sposób wpływają na zwiększenie płacy zasadniczej pracowników (m.in. włączenie do płacy zasadniczej części dodatku zmianowego, dodatku układowego oraz Karty Hutnika). Zawarcie przez Strony uzgodnień w tym zakresie pozwoliłoby bowiem na takie ukształtowanie wynagrodzenia pracownika w okresie tzw. przestoju, które nie wymagałoby dodatkowego zawierania odrębnych corocznych porozumień

Wydaje się nam, iż komentarz do całej tej sytuacji jest zbędny. Stanowisko to traktujemy jako swoiste „wymuszanie” podjęcia decyzji przez Związki Zawodowe w kluczowych dla pracodawcy tematach podczas negocjacji ZUZP. Czy jest to jeszcze dialog społeczny sami pracownicy muszą ocenić. **K.W.**

**Planowanie urlopów**

Koniec kalendarzowego roku kojarzy się nam z wieloma cyklicznymi okolicznościami – nie tylko w sferze prywatnej, ale także służbowej. W związku z tym przypominamy, że w grudniu należy zaplanować urlop na przyszły rok w aplikacji HRapka.

Podobnie jak w zeszłym roku, pracownicy są zobligowani do zaplanowania urlopów jedynie poprzez złożenie wniosków w HRapce. Po zaakceptowaniu przez przełożonych, wnioski staną się przyjętymi planami urlopowymi. Nie potrzebne są żadne dodatkowe formalności w postaci wydruków – dzięki aplikacji wszystko dzieje się szybko i zgodnie z zaleceniem ograniczenia bezpośrednich kontaktów.

Zaplanuj w HRapce urlop na przyszły rok i miej z głowy formalności!

Pamiętaj:

- Wnioski urlopowe należy złożyć najpóźniej do 31.12.2020 roku.
- Mając do wykorzystania 26 lub 20 dni urlopowych, planujemy odpowiednio 22 lub 16 dni, w związku z rezerwą przeznaczoną na urlopy na żądanie.
- Plany urlopowe będą mogły podlegać zmianom w wyniku ważnych, odpowiednio umotywowanych przyczyn.

**Obowiązek zasłaniania ust i nosa na terenie firmy**

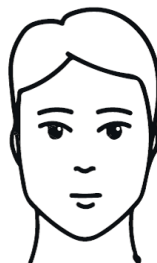
Aktualizacja: 4 grudnia 2020 r.

Na terenie ArcelorMittal Poland obowiązuje konieczność zasłaniania ust i nosa:



- we wszystkich pomieszczeniach, także w halach, w których przebywa więcej niż jedna osoba
- na bramach wjazdowych i wyjazdowych podczas kontroli (dotyczy osób wchodzących i wychodzących pieszo oraz poruszających się dowolnym pojazdem)
- w drodze od bramy do stanowiska pracy i w drodze powrotnej (dotyczy pieszych, poruszających się jednośladem oraz poruszających się samochodem z pasażerami)
- na przystankach wewnątrz zakładów
- w środkach transportu zbiorowego
- w samochodach prywatnych, gdy podróżuje więcej niż jedna osoba
- w częściach wspólnych budynków i zakładów

Kiedy nie musimy zasłaniać ust i nosa na terenie ArcelorMittal Poland?



- Przebywając samemu w zamkniętym pojeździe – masceczkę zakładamy, gdy z niego wychodzimy, rozmawiamy z kimś przez okno lub poddajemy się pomiarowi temperatury
- w zakładowej stołówce/pokoju śniadań po zajęciu miejsca przy stoliku i rozpoczęciu konsumpcji. Po zakończeniu spożywania posiłku masceczkę należy ponownie założyć przed odejściem od stolika.
- Będąc na swoim stanowisku pracy, gdzie nie ma konieczności bezpośredniej obsługi klientów i/lub interesariuszy, jeżeli w pomieszczeniu, także w hali, nie przebywa żadna inna osoba

Obsługa socjalna

Informujemy, że obsługa socjalna prowadzona przez pracowników Hut-Pus w okresie świąteczno-noworocznym będzie prowadzona z uwzględnieniem nw. zmian:

- **24 grudnia 2020 roku (czwartek)** – obsługa socjalna będzie zamknięta
- **31.12.2020 (czwartek)** - obsługa socjalna będzie w skróconych godzinach tj. do 13.00.

Zmiany na stanowiskach w ArcelorMittal Poland

Frederik VAN DE VELDE, GM ArcelorMittal, będzie pełnił funkcję zastępcy dyrektora generalnego ArcelorMittal Poland od lutego 2021 r. Jego przełożonym będzie Sanjay Samaddar, wiceprezes ArcelorMittal, szef HR oraz IT ArcelorMittal Europe, wyroby płaskie, dyrektor generalny ArcelorMittal Poland, odpowiedzialny za klastery Dąbrowa Górnicza i Kraków. Zanim Frederik dołączył do Grupy w 1998 r. jako kierownik produkcji wyżarzalni oraz walcarki w zakładzie w Gandawie, pracował jako asystent na Uniwersytecie w Gandawie, gdzie uzyskał tytuł doktora. W 2002 r. został koordynatorem ds. jakości i procesu technologicznego walcowni zimnej. W 2008 r. objął stanowisko szefa ds. relacji z klientami, a w 2010 - szefa wielkich pieców i spiekalni w ArcelorMittal Ghent. Od 2015 do 2017 Frederick pełnił funkcję dyrektora zarządzającego odpowiedzialnego za część surowcową Gandawa-Liege. Następnie został dyrektorem ds. technologii ArcelorMittal Europe wyroby płaskie, dywizja północna. Od lutego 2019 r. Frederik odpowiadał za procesy w części surowcowej w ArcelorMittal Europe wyroby płaskie. Frederik jest absolwentem Wydziału Inżynierii Elektromechanicznej, posiada tytuł doktora nauk stosowanych Uniwersytetu w Gandawie.

Grzegorz Bielski 1 grudnia objął stanowisko szefa transportu i logistyki wyrobów płaskich. Zastąpił Jarosława Olendra, który dołączył do zespołu Programu Transformacji. Przełożonym Grzegorza jest Wojciech Koszuta, dyrektor zarządzający Oddziału Wyrobów Płaskich. Grzegorz pracę zawodową rozpoczął w 2010 roku w ramach programu ZainSTALuj się w ArcelorMittal Poland w Zakładzie Walcownia Zimna. Od 2011 roku pracował na stanowisku specjalisty ds. zintegrowanych systemów zarządzania. Zajmował się m.in. wdrożeniem normy ISO 50001 oraz wdrożeniem i uzyskaniem certyfikatu specyfikacji technicznej ISO TS 16 949 (rynek motoryzacyjny). Był liderem programu Energize w walcowni zimnej i właścicielem filaru Środowisko i Odpowiedzialność Społeczna. W październiku 2015 objął stanowisko kierownika liniowego linii cynkowania ogniowego nr 1 w tym samym zakładzie. W lutym 2018 roku dołączył jako lider techniczny do zespołu projektowego, realizującego projekt budowy nowej linii cynkowania ogniowego nr 3 w Krakowie, dzieląc obowiązki kierownika liniowego linii cynkowania nr 1. Od lipca 2018 już jako kierownik wsparcia w Zakładzie Walcownia Zimna realizował szereg projektów usprawniających procesy produkcyjne. Grzegorz jest absolwentem Akademii Górniczo-Hutniczej (kierunek zarządzanie i inżynieria produkcji wraz ze specjalizacjami przeróbki plastycznej). Uczestniczył w programie rozwojowym Explore Talent Pipeline organizowanym przez ArcelorMittal University.

Ryszard Langrzyk 1 grudnia objął stanowisko kierownika transportu i logistyki w zakładzie w Świętochłowicach. Zastąpił Andrzeja Hetmana, który odchodzi na emeryturę. Jego przełożonym jest Marek Adamczyk, dyrektor Zakładu Świętochłowice. Przez cały okres swojej kariery w ArcelorMittal Poland Ryszard miał okazję pracować jako pracownik URM oraz jako operator na linii HDGL. Od 2011 r. pełnił funkcję kierownika liniowego w Zakładzie Świętochłowice na linii cynkowania taśm. W tym okresie linia przeszła gruntowną modernizację i pozytywnie została oceniona podczas audytów medalowych WCM. Następnie objął stanowisko specjalisty w dziale wsparcia, gdzie prowadził projekty w obszarze ocynkowni. Ryszard uzyskał tytuł inżyniera na Wydziale Transportu w Śląskiej Wyższej Szkole Zarządzania w Katowicach.

Interpelacja poselska w sprawie wsparcia finansowego ArcelorMittal Poland

Poniżej przedstawiamy odpowiedź przedstawiciela rządu RP jaką otrzymaliśmy po interpelacji poselskiej w sprawie wsparcia finansowego jakie otrzymała w latach 2015-2020 spółka ArcelorMittal Poland SA. Strona Społeczna oczekuje od Zarządu Spółki szczegółowych wyjaśnień w tej kwestii, zwłaszcza w kontekście otrzymanych pożyczek na remont WP w Krakowie. Chcemy wiedzieć czy nie były one udzielane z zastrzeżeniem, iż instalacja po remoncie będzie nadal pracowała.

Dotyczy: interpelacji nr 12697 Państwa Posłów: Pani Darii Gosek-Popiołek, Pana Ireneusza Raś oraz Pana Macieja Gduli w sprawie wsparcia ArcelorMittal Poland w ramach tarczy antykryzysowej.

Szanowna Pani Marszałek, w nawiązaniu do Interpelacji nr 12697 Państwa Posłów: Pani Darii Gosek-Popiołek, Pana Ireneusza Raś oraz Pana Macieja Gduli w sprawie wsparcia ArcelorMittal Poland poniżej przekazuję odpowiedzi na pytania zawarte w niniejszej interpelacji.:

Ad 1. Środki w jakiej wysokości zostały firmie AMP przekazane w ramach tzw. Tarczy antykryzysowej w miesiącach od marca do chwili obecnej? Szczegóły pomocy przyznawanej, dla konkretnych przedsiębiorców, w ramach programu „Tarcza Finansowa Polskiego Funduszu Rozwoju dla Dużych Firm” nie są jeszcze znane.

Ad 2. Środki w jakiej wysokości zostały przekazane AMP w roku 2019 i roku 2020 w związku z ustawą o wsparciu dla przedsiębiorstw energochłonnych? Przepisy umożliwiające przyznanie rekompensat dla przedsiębiorców energochłonnych, w tym hutniczego wprowadzonego ustawą z 19 lipca 2019 r. o systemie rekompensat dla sektorów i podsektorów energochłonnych (Dz. U. 2019 poz., 1532). Celem ustawy jest możliwość zwrotu kosztów zakupu przez sektor wytwórczy uprawnień do emisji CO2. Rekompensaty mają na celu obniżenie kosztów operacyjnych związanych z zakupem energii w przedsiębiorstwach energochłonnych oraz u ich kooperantów. Zgodnie z przyjętą ustawą rekompensaty dla przemysłu zostały pierwszy raz wypłacone w 2020 r. za 2019 r. Na ten cel zostało przeznaczonych 890 mln złotych. ArcelorMittal Poland w ramach ww. pomocy otrzymał w 2020 r. 69 439 871,55 PLN.

Ad 3 Czy i jakie inne wsparcie finansowe firma AMP otrzymała od państwa polskiego w latach 2015-2020? Zgodnie z informacjami zamieszczonymi w Systemie Udostępniania Danych o Pomocy Publicznej, w latach 2015 - 2020 ArcelorMittal Poland otrzymał pomoc publiczną w wysokości 632 413 909,50 PLN (wartość brutto).

*Ad 4 Czy planowane są działania zmierzające do wsparcia pracowników firmy AMP i pracowników zakładów zależnych działających w Krakowie? Z prowadzonego przez Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii monitoringu zwolnień grupowych wynika, że ArcelorMittal Poland S.A nie zgłaszał zamiaru zwolnień, jak również nie dokonał zwolnień pracowników w roku 2020. Każda informacja o zagrożeniu istniejących miejsc pracy jest obiektem szczególnego zainteresowania Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii, ponieważ likwidacja miejsc pracy pogarsza sytuację na rynku pracy oraz zwiększa napięcia społeczne wynikające z braku zatrudnienia. Na mocy przepisów ustawy z dnia 20.04. 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy pracownicy, którzy utracą zatrudnienie mogą skorzystać z szerokiego spektrum wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej oferowanego przez powiatowe urzędy pracy, obejmującego m.in.: **Cd str nr 4***

Szanowni Państwo

W imieniu Rady i Zarządu Hutniczej Fundacji Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej serdecznie dziękujemy za okazane wsparcie finansowe, które traktujemy jako wyraz niesienia pomocy.

Fundacja w roku 2020 dzięki wsparciu Państwa i innych Darczyńców, m.in. zorganizowała i sfinansowała do marca 2020 r. **profilaktyczne akcje prozdrowotne**, z których skorzystało ponad 1000 osób. W porównaniu do roku ubiegłego – ilość akcji uległa niestety drastycznemu zmniejszeniu, co spowodowane było i nadal jest ograniczeniami związanymi z pandemią koronawirusa COVID -19.

Z założonego planu udało się jedynie wykonać na początku roku tradycyjnie już badania dla kobiet – w ich ramach konsultacje ginekologiczne z cytologią i USG piersi, badania laboratoryjne w kierunku wykrywania przewlekłej choroby nerek (poziom kreatyniny i eGFR). Z badań tych organizowanych wspólnie ze Stowarzyszeniem Osób Dializowanych skorzystało wielu mieszkańców Krakowa. Wykonywane były jak co roku - badania przepływu krwi przez naczynia metodą Dopplera. W ramach świadczeń medycznych prowadzone były także w trakcie roku szczepienia p/żółtacze, badania TSH, lipidogram, badanie poziomu glukozy. W tym roku Fundacja przy udziale Centrum Medycznego Ujęstek oraz Diagnostyki planowała duże akcje profilaktyczne, w ramach których miały zostać wykonane m.in. badania laboratoryjne w kierunku nowotworu jajnika oraz prostaty dla pełnoletnich kobiet i mężczyzn. Niestety te i wiele innych zaplanowanych akcji musiało ulec przesunięciu na okres po pandemii. Mamy nadzieję, że uda się do tego rodzaju działalności statutowej powrócić już w 2021 roku.

Generalnie badania kierowane były do Darczyńców Fundacji, obecnych i byłych pracowników Grupy ArcelorMittal oraz ich rodzin, a także innych mieszkańców Krakowa, a szczególnie dzielnic nowohuckich.

Fundacja udzielała **finansowej pomocy indywidualnej** osobom chorym, znajdującym się w trudnej sytuacji materialnej (poprzez refundację wydatków na leki oraz sprzęt medyczny lub rehabilitacyjny). **Prowadzimy również subkonta**, dzięki którym podopieczni Fundacji zbierają środki finansowe niezbędne na leczenie.

Na wyżej wymienioną działalność statutową Fundacja wydatkowała w bieżącym roku kwotę prawie 170 tys. zł. złotych. W kwietniu i maju br. r. Fundacja **zakupiła i przekazała bezpłatnie sprzęt ochronny o wartości 20 tys. zł., dla personelu medycznego** Szpitala Żeromskiego w Krakowie, niezbędny do walki z pandemią.

Jeszcze raz dziękując za dotychczasowe wsparcie, zwracamy się z prośbą o przekazanie 1% podatku za rok 2020 - na rzecz Fundacji.

Jednocześnie informujemy, że dla ułatwienia rozliczenia się z Urzędem Skarbowym, na stronie internetowej Fundacji zostanie zamieszczony link do programu do rozliczania PIT za rok 2020, udostępniony przez Ministerstwo Finansów. Będzie także możliwość skorzystania z pomocy Fundacji przy rozliczaniu PIT za pośrednictwem Biura.

Wdzięczni za okazaną pomoc, z pozdrowieniami Zarząd Fundacji



Dobrych i Zdrowych Świąt Bożego Narodzenia
Wszelkiej pomyślności
w Nowym Roku 2021
życzy

Rada i Zarząd
Hutniczej Fundacji Ochrony Zdrowia
i Pomocy Społecznej w Krakowie



Cd ze str nr 3... - pomoc w znalezieniu pracy, przede wszystkim przez pośrednictwo pracy, a w razie braku możliwości zapewnienia odpowiedniej pracy, także przez poradnictwo zawodowe,

- pomoc w szeroko rozumianym rozwoju zawodowym przez oferowane szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych, sfinansowanie studiów podyplomowych, stypendia na kontynuowanie nauki,

- pomoc w podjęciu zatrudnienia subsydiowanego u pracodawcy przez skierowanie do wykonywania prac interwencyjnych lub robót publicznych, skierowanie do pracy na refundowane stanowiska pracy,

- pomoc finansową w podjęciu działalności gospodarczej, pozwalającą również na pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa niezbędnego dla osoby zakładającej własną firmę,

- pomoc w pobudzeniu własnej aktywności zawodowej oraz w podjęciu zatrudnienia poza miejscem zamieszkania w ramach: bonu szkoleniowego, bonu stażowego, bonu zatrudnieniowego, bonu na zasiedlenie. W przypadku, gdy sytuacja na lokalnym rynku pracy i potrzeby bezrobotnych będą wymagały podjęcia niestandardowych działań w zakresie aktywizacji zawodowej powiatowe urzędy pracy mają możliwość realizacji programów specjalnych. Ww. ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zawiera również przepisy regulujące obowiązki pracodawców, którzy planują lub dokonują redukcji zatrudnienia. Zgodnie z art. 70 ustawy pracodawca zamierzający zwolnić co najmniej 50 pracowników w okresie 3 miesięcy jest obowiązany uzgodnić z powiatowym urzędem pracy właściwym dla siedziby tego pracodawcy lub ze względu na miejsce wykonywania pracy zakres i formy pomocy dla zwalnianych pracowników, w tym pracowników niepełnosprawnych, dotyczące w szczególności: pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, szkoleń. Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii na bieżąco współpracuje z powiatowymi urzędami pracy pod kątem wdrażania działań aktywizujących dla pracowników, którzy utracą lub są zagrożeni utratą pracy w wyniku restrukturyzacji branż.

Z poważaniem Z upoważnienia Robert Tomanek Podsekretarz Stanu



Posiedzenie Rady OPZZ

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych rozpoczyna akcję kontroli warunków pracy i wynagradzania pracowników w czasie pandemii COVID-19.. 9 grudnia odbyło się ostatnie w tym roku posiedzenie Rady Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Mając na uwadze stan zagrożenia epidemiologicznego oraz wynikające z tego ograniczenia, sesję przeprowadzono w formie wideokonferencji. Obrady prowadził Andrzej Radzikowski, przewodniczący konfederacji. Rada zapoznała się z projektem przychodów i preliminarzem wydatków na działalność statutową OPZZ, oraz z planem pracy Centrali na 2021 r. Po wysłuchaniu informacji przewodniczącego OPZZ i omówieniu poszczególnych punktów projektu, Rada podjęła uchwałę aprobującą plany finansowe Centrali. Przyjęto także plan pracy. W kolejnej części spotkania Zebrani zapoznali się z tekstem pt. „Czas na pracownika. 21 postulatów OPZZ”. Pracę nad postulatami rozpoczną zespoły problemowe, a następnie tekst zostanie przekazany parlamentarzystą i stronie rządowej. Rada zapoznała się także z raportem końcowym projektu pt. „Partycypacja pracowników w zarządzaniu”. W kolejnej części spotkania Rada przyjęła informację o przebiegu Konkursu „Diamenty OPZZ”. Informujemy, iż w każdej kategorii uhonorowano przedstawicieli FZZMiH, a w kategorii „Najlepsza organizacja członkowska OPZZ, zrzeszająca powyżej 500 członków”: laureatem został NSZZ Pracowników AMP SA.