

## Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

### **Przeliczanie stawek – kalkulator + objaśnienie**

W związku z wieloma pytaniami na temat sposobu przeliczeń zmiany płacy zasadniczej, poniżej **przedstawiamy kalkulator do samodzielnego przeliczenia stawek oraz objaśnienie:**

Kalkulator należy najpierw pobrać ze STUDNI (zakładka HR) lub z [Sharepointa HR](#). W rubrykach **zaznaczonych na czerwono** pracownicy powinni uzupełnić pola zgodnie ze swoimi warunkami (w kolumnach **J, L, N** należy wpisać **TAK**, jeżeli dany warunek dotyczy pracownika).

#### Objaśnienie zasad:

Nowa płaca zasadnicza pracownika (posiadającego uprawnienie do poniższych składników) uwzględnia:

1. Włączenie do płacy zasadniczej dotychczas otrzymywanej Karty Hutnika (KH). Włączenie tej kwoty dokonane zostaje następującą metodą:

A. 50% kwoty KH włączone zostaje metodą „brutto do brutto”, tj. z uwzględnieniem 7% premii (suma włączonej kwoty KH oraz 7% premii stanowi zatem łącznie 50% dotychczas otrzymywanej KH),

B. 50 % wartości metodą na wprost, tj. poprzez „proste” zwiększenie płacy zasadniczej o kwotę odpowiadającą 50% wartości pieniężnej Karty Hutnika. W tym więc przypadku kwota otrzymywanej przez pracownika premii jest realnie dodatkowym wzrostem wynagrodzenia.

W przypadku pracowników nieposiadających uprawnienia do Karty Hutnika, włączeniu do płacy zasadniczej podlega KH naliczona w poniższych wysokościach

1. 1% - dla pracowników, których okres zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do Karty Hutnika jest niższy niż 2 lata,
2. 2% - dla pracowników, których okres zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do Karty Hutnika jest wyższy niż 2 lata oraz niższy niż 3 lata,
3. 3% - dla pracowników, których okres zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do Karty Hutnika jest wyższy niż 3 lata oraz niższy niż 4 lata,
4. 4% - dla pracowników, których okres zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do Karty Hutnika jest wyższy niż 4 lata oraz niższy niż 5 lat, przy czym w/w wzrostu dokonuje się z na podstawie metody określonej jak dla pracowników posiadających KH.

2. Włączenie do płacy zasadniczej (metodą brutto=brutto) 34,93% dotychczas otrzymywanego zmianowego dodatku kwotowego. Metoda włączenia brutto do brutto polega na tym (analogicznie jak przy włączeniu KH), że następuje odpowiedni wzrost płacy zasadniczej pracownika, tak aby suma wzrostu płacy zasadniczej pracownika i premii 7% (obliczonej od tego wzrostu płacy zasadniczej) była równa kwocie części zmianowego dodatku kwotowego podlegającej włączeniu.

W przypadku pracowników posiadających uprawnienie do tzw. dodatku wyrównawczego w związku ze zmianą systemu pracy, włączeniu do płacy zasadniczej podlega 34,93% dotychczas otrzymywanego dodatku wyrównawczego.

3. Włączenie do płacy zasadniczej (metodą brutto=brutto) kwoty stanowiącej różnicę dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej obowiązującego przed wejściem w życie ZUZP oraz

nowej wysokości tego dodatku określonej w kodeksie pracy i obowiązującej w Spółce.

4. Włączenie do płacy zasadniczej (metodą brutto=brutto) pozostałej części dodatku układowego tj. kwoty 80 PLN.

Tak obliczona nowa wysokość płacy zasadniczej zostaje **dodatkowo powiększona o kwotę 130 zł** podwyżki wynagrodzenia przyznanej na podstawie Porozumienia Płacowego wszystkim pracownikom, którzy są objęci ZUZP oraz o kwotę indywidualnej zmiany płacy zasadniczej, jeżeli została ona przyznana danemu pracownikowi.

**Dział HR.**

### **Nagroda EBITDA i nagroda dodatkowa**

Uprzejmie informujemy, że uwzględniając poziom wykonania przez Spółkę wyniku finansowego EBITDA za pierwsze półrocze 2021r., zgodnie z obowiązującym Porozumieniem Płacowym na rok 2021 zawartym z Organizacjami Związkowymi, pracownikom zostanie wypłacona nagroda za wynik EBITDA w wysokości **440 zł**, tj. maksymalnej określonej w w/w Porozumieniu. Jednocześnie przypominamy, że zgodnie z Porozumieniem Płacowym, wraz z wynagrodzeniem za lipiec, pracownikom, którzy pozostają w zatrudnieniu 01.08.2021r., wypłacona zostanie także nagroda dodatkowa w wysokości **500 zł**.

**Sumaryczna wielkość dodatkowych nagród jakie otrzymają pracownicy wraz z wynagrodzeniem za lipiec 2021 wynosi zatem 940zł. Kto może spodziewać się nagrody?**

Do nagrody EBITDA w pełnej kwocie uprawnieni są pracownicy Spółki objęci ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., którzy przepracowali [pierwsze półrocze br.](#) oraz pozostają w zatrudnieniu 01.08.2021r. Przez przepracowanie lub pozostawanie w zatrudnieniu należy rozumieć pozostawanie w stosunku pracy, za który przysługuje wynagrodzenie, zasiłek chorobowy, opiekuńczy lub zasiłek macierzyński z ubezpieczenia społecznego. Do okresu zatrudnienia uwzględnia się również okres przebywania pracownika na tzw. opiece nad chorym dzieckiem lub nad członkiem rodziny. W związku z pandemią COVID-19 i jej negatywnym wpływem na sytuację zdrowotną pracowników, ustalono, że nagrody w 2021 roku nie będą pomniejszane z tytułu przebywania na zwolnieniu chorobowym lub z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem czy chorym członkiem rodziny.

**Absencja a nagroda.** Nagroda jest pomniejszana proporcjonalnie o każdy nieprzepracowany pełny miesiąc w pierwszym półroczu. Należy jednak pamiętać, że do okresu zatrudnienia zalicza się staż pracy w spółkach zależnych oraz w tzw. spółkach „interims”, jeżeli przypadał on bezpośrednio przed zatrudnieniem w ArcelorMittal Poland (zaliczany jest także okres przerwy w zatrudnieniu przed dołączeniem do ArcelorMittal Poland, jeżeli nie przekroczył 7 dni).

**Dział HR**

### **Małopolska Terenowa Komisja Świadczeń Socjalnych**

W dniu 15 lipca 2021 r., odbyło się siódme w tym roku posiedzenie MKŚS. Komisja rozpatrzyła 56 wniosków o zapomogi, 18 wniosków o zapomogi dla pracowników i 38 dla byłych pracowników EiR. Komisja zapoznała się i wyraziła zgodę (pod warunkiem nie wprowadzenia ograniczeń w związku ze stanem epidemii w terminach imprez) ....

**Cd str nr 2**

## 2 KURIER AKTUALNOŚCI NSZZ PRACOWNIKÓW AMP SA

Cd ze str nr 1... na propozycję oferty wypoczynku po pracy przygotowaną przez koordynatora wycieczek - Rajd Energetyków do Bukowiny Tatrzańskiej w terminie 10-12.09.2021. Komisja wyraziła również zgodę na zmianę terminu wycieczki zaakceptowanej dnia 18.06.2021 r. do Przemysła, z 04-07.09.2021 na 11-14.09.2021, cena bez zmian. W drodze uzgodnienia korespondencyjnego Komisja wyraziła zgodę na nową ofertę do Energylandii w związku ze zmianami cen od 26.06.2021 r. Komisja rozpatrzyła siedem indywidualnych wniosków pracowników z czego pięć pozytywnie i dwa negatywnie.

J. Łaka

### **Tworzenie i podział funduszu premiowego**

W ostatnim czasie otrzymaliśmy szereg interwencji dotyczących podziału funduszu premiowego. Niestety z żalem informujemy, iż wszystkie zgłoszenia były anonimowe. Pracownicy albo w obawie o tzw „rewanż” przełożonych nie chcą podawać swoich danych ale co gorsza nie podają w jakim zakładzie według nich dochodzi do nieprawidłowości w podziale premii. Apelujemy o to by w takich sytuacjach przynajmniej został podany zakład, w którym może dochodzić do nieprawidłowego podziału premii. Co prawda HR podejmuje się analizy zgłoszonych przypadków tylko w przypadku gdy ma pełne dane, ale wiedząc o zakładzie, w którym źle dzieli się premię można podjąć próbę sprawdzenia ogólnego podziału premii. Chcąc skutecznie pomagać naszym członkom Związku musimy otrzymać dane i swego rodzaju pełnomocnictwo. Związek oczywiście zapewnia pełną dyskrecję w takich sytuacjach. Obecnie możemy jedynie przypomnieć jak tworzony jest fundusz premiowy, kto dzieli środki finansowe i w jakich przypadkach nie można „zabrać” premii pracownikowi. Zasady tworzenia i uruchamiania Funduszu Motywacyjnego i Funduszu Nagród dla pracowników ArcelorMittal Poland S. A. unormowane są w załączniku nr 3 do ZUZP dla pracowników AMP SA :

### **I. Zasady tworzenia i uruchamiania Funduszu Premiowego.**

1. Fundusz Premiowy jest tworzony, na okresy miesięczne, w wysokości 7% od płac zasadniczych pracowników Spółki, wg stanu na ostatni dzień miesiąca, za który został utworzony.
2. W Funduszu Premiowym uwzględnia się również, proporcjonalnie do okresu zatrudnienia, płace zasadnicze pracowników Spółki zatrudnionych/zwolnionych w trakcie miesiąca, za który uruchamiany jest Fundusz Premiowy.
3. Dyrektor prowadzący sprawy personalne dokonuje - proporcjonalnie do udziału płac zasadniczych – podziału Funduszu Premiowego dla poszczególnych Zakładów/Biur w Centrali.
4. Dyrektor Zakładu / Biura w Centrali, dokonuje podziału przyznanego mu Funduszu Premiowego dla podległych komórek organizacyjnych w Zakładach/Biurach Centrali na podstawie udziału sumy płac zasadniczych pracowników zatrudnionych w tych komórkach.
5. Dalszego podziału Funduszu Premiowego na podległe brygady, zespoły itp. dokonuje kierownik komórki organizacyjnej z zachowaniem zasady braku możliwości przemieszczania Funduszu Premiowego pomiędzy brygadami/zespołami pracującymi na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych.
6. Decyzję o wysokości indywidualnego Funduszu Premiowego dla pracownika podejmuje jednoosobowo, w sposób uznaniowy, bezpośredni przełożony, informując bez zbędnej zwłoki pracownika o podjętej decyzji, przy czym w przypadku obniżenia Indywidualnego Funduszu Premiowego o więcej niż 50% w stosunku do iloczynu płacy zasadniczej pracownika oraz procentowej wysokości premii, o której mowa w cz. I pkt. 1 (z zastrzeżeniem pkt. 12), bezpośredni przełożony zobowiązany jest do przedstawienia pracownikowi pisemnego uzasadnienia swojej decyzji. Pracownik nie może zostać pozbawiony Funduszu Premiowego, z wyjątkiem przypadków określonych w pkt. 12.
7. Podstawą przyznania indywidualnego Funduszu Premiowego kierow-

nikowi komórki organizacyjnej jest ocena pracy kierownika oraz wyników kierowanej przez niego komórki.

8. Indywidualna wysokość Funduszu Premiowego nie może być wyższa niż 200% iloczynu płacy zasadniczej pracownika oraz procentowej wysokości Funduszu Premiowego, o którym mowa w cz. I pkt. 1.

9. Za okres urlopu wypoczynkowego pracownik otrzymuje Fundusz Premiowy tak, jakby w tym czasie pracował, co oznacza, że Fundusz Premiowy nie jest uwzględniany w wynagrodzeniu za urlop.

10. Pracownikom, którym udzielono zwolnienia od wykonywania pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w związku z wykonywaniem działalności związkowej, wysokość Funduszu Premiowego za czas udzielonego oddelegowania stanowi iloczyn płacy zasadniczej pracownika oraz procentowej wysokości Funduszu Premiowego, o którym mowa w cz. I pkt. 1.

11. Fundusz Premiowy za dany miesiąc nie może być przenoszony na kolejne okresy miesięczne.

12. Indywidualny Fundusz Premiowy nie przysługuje za okres nieobecności w pracy niepłatnej oraz nieobecności spowodowanej chorobą, urlopem macierzyńskim, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim, wypadkiem w pracy, rehabilitacją, zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy lub koniecznością sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny, za który to okres pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

Jednocześnie apelujemy do przełożonych, którzy dokonują podziału premii by w sposób rozsądny podejmowali decyzje. Skrzywdzić pracowników nie przyznając im premii można bardzo łatwo, a to może przełożyć się na pracę brygad i wzajemne stosunki między pracownikami. Zapewne rozmowy i wyjaśnienia więcej spowodują dobrego niż niepotrzebne decyzje o mniejszej premii.

K.W.

### **Zmiany na stanowiskach w AMP**

**Łukasz Skorupa**, manager ArcelorMittal, 1 sierpnia objął stanowisko dyrektora generalnego i prezesa Zarządu ArcelorMittal Refractories. Jego przełożonym jest Frederik Van De Velde, zastępca dyrektora generalnego, członek Zarządu i Dyrekcji Wykonawczej ArcelorMittal Poland. Łukasz nadal pozostanie na stanowisku dyrektora ds. transformacji biznesu i członka Dyrekcji Wykonawczej ArcelorMittal Poland.

**Marcin Maciag**, manager ArcelorMittal, 1 sierpnia objął stanowisko dyrektora Projektów Strategicznych – Wyroby Długie. Jego przełożonym jest Frederik Van De Velde - zastępca dyrektora generalnego, członek Zarządu i Dyrekcji Wykonawczej ArcelorMittal Poland.

**Tomasz Kowalski** 1 sierpnia 2021 roku objął funkcję dyrektora finansowego i wiceprezesa Zarządu ArcelorMittal Refractories. Tomasz będzie kontynuował pracę na obecnym stanowisku dyrektora finansowego i członka Zarządu ArcelorMittal Service Group. Przed objęciem obecnego stanowiska Tomasz był Regionalnym Kontrolerem Finansowym Projektu Transformacji dla dywizji Europy Środkowo-Wschodniej, łącząc jednocześnie obowiązki w zakresie Kontrolera HR oraz lokalnych programów optymalizacji kosztów dla tego samego obszaru.

**Grzegorz Maracha**, manager ArcelorMittal, 2 sierpnia objął stanowisko prezesa Zarządu spółki Kolprem. Jego przełożonym jest Czesław Sikorski, dyrektor zarządzający - Logistyka, Produkcja Koksu, wiceprezes Zarządu i członek dyrekcji wykonawczej ArcelorMittal Poland. Grzegorz nadal będzie pełnił funkcję dyrektora generalnego Kolpremu i dyrektora Logistyki i Transportu - łącząc zakres działalności Kolpremu i Centralnej Logistyki ArcelorMittal Poland – a także dyrektora krakowskiego Zakładu Wielkie Piece i Stalownia.

**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 1800 egz.

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