



Stop wygaszaniu pomostówek: manifestacja już 19 października

Zatrzymajmy wygaszanie pomostówek! Już 19 października 2022 r. odbędzie się manifestacja w sprawie emerytur pomostowych. W jej trakcie nastąpi przekazanie Pani Minister Rodziny i Polityki Społecznej petycji dotyczącej uchylecia przepisu art. 4 pkt 5 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, który zakłada ich stopniowe wygaszanie.

Emerytury pomostowe miały być ściśle powiązane z budową alternatywnego systemu ochrony osób wykonujących prace uciążliwe. Oznaczało to wolę ścisłego powiązania obowiązku opracowania strategii z wygasającym charakterem emerytur pomostowych. Już 8 lat temu upłynął ostateczny termin na przygotowanie strategii, jednak rząd nie wywiązał się z nałożonego na niego zobowiązania.

Niespełniona obietnica stworzenia strategii sektorowej i brak poprawy warunków pracy, a tym samym niewyeliminowanie szkodliwych czynników przez zakładany postęp technologiczny zmusza nas do głośnego wyrażenia sprzeciwu w sprawie wygaszenia ustawy o emeryturach pomostowych.

Już dziś osoby, które rozpoczęły pracę w bardzo młodym wieku, nie mogą skorzystać z wcześniejszego zakończenia aktywności zawodowej. Prawo do emerytury pomostowej uzależnione jest wedle obecnie obowiązujących przepisów od wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub pracy o szczególnym charakterze przynajmniej przez jeden dzień przed 1 stycznia 1999 r. W praktyce oznacza to, że po 2042 r. nikt nie uzyska prawa do świadczenia, pomimo że nie znikną wszystkie przesłanki do likwidacji ustawy. Domagamy się więc prawa do emerytury pomostowej bez względu na datę rozpoczęcia pracy w szczególnych warunkach lub pracy o szczególnym charakterze.

Zatrzymajmy wygaszanie pomostówek razem już 19 października!

Porozumienie w sprawie postępowania po decyzji o wstrzymaniu pracy WP3 w Dąbrowie Górniczej

Przedstawiciele ArcelorMittal Poland oraz Organizacje Związkowe uzgodnili porozumienie regulujące sprawy pracownicze w okresie zmiennej i wynikającej z uwarunkowań zewnętrznych sytuacji produkcyjnej, której efektem są ograniczenia produkcji. W Porozumieniu Pracodawca potwierdził, że będzie dążył do utrzymania zdolności produkcyjnych części surowcowej w Dąbrowie Górniczej, w tym do utrzymania pracy dwóch wielkich pieców. Pracodawca zapewnił, że ponowne uruchomienie wielkiego pieca nr 3 (WP3) nastąpi nie później niż w chwili rozpoczęcia zatrzymywania WP2 w roku 2023 do planowanego remontu. Porozumienie zawiera także gwarancje, że wstrzymanie pracy WP3 nie będzie stanowiło podstawy do zwolnień pracowników.

Zgodnie z Porozumieniem pracownicy będą mogli być kierowani na tzw. „postojowe”, jednak zanim to nastąpi wykorzystane zostaną inne możliwości, tj. maksymalizacja szkoleń, wykorzystanie zaległych i niezaplanowanych bieżących urlopów, a także dni wolnych oznaczonych w harmonogramach pracy jako w6 oraz wn i wś. Pracownicy będą mogli być także zatrudniani na innym, stanowisku pracy, a koszt ewentualnego przekwalifikowania poniesie Spółka.

Przypominamy, że w okresie przebywania na „postojowym” pracownik otrzymuje wynagrodzenie w wysokości płacy zasadniczej. Poniżej pełny tekst Porozumienia.

Porozumienie ws. Zasad postępowania w stosunku do pracowników komórek organizacyjnych Spółki, w których istnieje ryzyko ograniczenia produkcji lub nastąpi ograniczenie produkcji

1. Biorąc pod uwagę fakt, iż wspólnym celem Stron Dialogu Społecznego jest utrzymanie optymalnego poziomu zatrudnienia w okresie zmiennej i wynikającej z uwarunkowań zewnętrznych sytuacji produkcyjnej w ArcelorMittal Poland S.A. – zwanej dalej Spółką, w tym w okresie tymczasowego wstrzymania pracy WP3.

1. Pracodawca potwierdza, że będzie dążył do utrzymania zdolności produkcyjnych części surowcowej Spółki w Dąbrowie Górniczej, w tym do utrzymania pracy dwóch Wielkich Pieców, przy uwzględnieniu planów Spółki w zakresie dekarbonizacji.

2. Uwzględniając ust. 1, Pracodawca zapewnia, że:
1) podejmie niezbędne oraz ekonomicznie uzasadnione działania celem jak najszybszego ponownego uruchomienia WP3 oraz utrzymania stanu zatrudnienia niezbędnego do wznowienia jego działania.

Spółka zapewni jednocześnie, że ponowne uruchomienie WP3 nastąpi nie później niż w chwili rozpoczęcia zatrzymywania WP2 w roku 2023,

2) z uwzględnieniem ust. 11. cz.II., okresowe wstrzymanie pracy WP3 nie będzie stanowiło podstawy do dokonywania wypowiedzeń (w tym wypowiedzeń zmieniających wysokość otrzymywanego wynagrodzenia) umów o pracę pracowników Spółki,
3) w Spółce kontynuowany będzie proces rekrutacji.

3. Strony:.....

Cd str nr 2

WALCZYMY O EMERYTURY POMOSTOWE!

MANIFESTACJA

PRZYJDŹ NA PROTEST!

ŚRODA 19.10.2022 R. - GODZ. 11:00
PRZED PAŁACEM KULTURY I NAUKI W WARSZAWIE
(PASAŻ WISŁAWY SZYMBORSKIEJ OD STRONY STACJI METRA CENTRUM)

Manifestacja uda się przed budynek Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, ul. Nowogrodzka 1/3/5, gdzie złączymy petycję ws. emerytur pomostowych.

BĄDŹCIE Z NAMI - RAZEM JESTEŚMY SILNIEJSI!

LIKWIDACJI
emerytur pomostowych!

DYSKRYMINACJI
1,3 mln pracowników zatrudnionych po 01.01.1999 r.!

POSZERZENIA katalogu prac w szczególnych warunkach i o szczególnym charakterze!

OPZZ Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych www.opzz.org.pl

2 KURIER AKTUALNOŚCI NSZZ PRACOWNIKÓW AMP SA

Cd ze str nr 1... 1) zobowiązują się podejmować niezbędne i uzasadnione działania wspierające, zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz firmy, aby umożliwić Spółce utrzymanie zdolności produkcyjnych części surowcowej Spółki w Dąbrowie Górniczej, 2) ustalają, iż jednym z elementów realizacji wewnętrznych działań wspierających, o których mowa w ppk.1 powyżej, jest stosowanie rozwiązań określonych w cz.II. poniżej:

II. Strony uzgadniają, iż w związku ze zmienną sytuacją produkcyjną w ArcelorMittal Poland S.A. jak również w związku z podjętą decyzją o okresowym wstrzymaniu pracy WP3, w stosunku do wszystkich pracowników komórek organizacyjnych Spółki, w których zaistnieje ryzyko ograniczenia produkcji lub nastąpi ograniczenie produkcji - zwanych dalej Pracownikami:

1. Nastąpi maksymalizacja wykorzystania:

1) szkoleń, w tym szkoleń obligatoryjnych, 2) dni wolnych oznaczonych w harmonogramach pracy jako w6 (w tym dawne UDW12) oraz wn i wś, których celem jest obniżenie ilości zaplanowanych dni pracy do wymiaru zgodnego z normą okresu rozliczeniowego, 3) urlopów zaległych i nierozplanowanych urlopów bieżących,

2. W przypadku wystąpienia takiej możliwości, Pracownicy mogą być także zatrudniani:

1) na innym, niż dotychczas zajmowane, stanowisku pracy (z uwzględnieniem możliwości przekwalifikowania na koszt Spółki) w ramach danego Zakładu/Działu/Biura lub Oddziału Spółki, którego lokalizacja stanowi dla Pracownika stałe miejsce świadczenia pracy, a po wyczerpaniu możliwości, o których mowa w ppkt.1. powyżej

2) w innych jednostkach świadczenia pracy, każdorazowo z zachowaniem odpowiednich postanowień ZUZP.

3. W przypadku wyczerpania możliwości zastosowania działań określonych w ust. 1 lub 2 powyżej, lub w razie niemożności ich zastosowania, Pracownik może zostać decyzją Pracodawcy skierowany na „postojowe” tj. zostać zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i przebywania w tym czasie w zakładzie pracy, przy czym:

1) informację o udzieleniu lub zakończeniu „postojowego” i obowiązku powrotu do pracy Pracownik otrzymuje z co najmniej 2 dniowym (dni robocze, tj. dni, które dla danego Pracownika są dniami pracy) wyprzedzeniem,

2) informacja o skierowaniu na „postojowe” i powrocie z „postojowego” przekazywana jest Pracownikowi bezpośrednio przez bezpośredniego przełożonego,

3) w okresie przebywania na „postojowym” Pracownik otrzymuje wynagrodzenie w wysokości płacy zasadniczej.

4. Przyjmuje się do stosowania zasadę, zgodnie z którą zwalnianie z obowiązku świadczenia pracy i przebywania w tym czasie w danym Zakładzie/Dziale/Biurze nie może w tym samym okresie czasu dotyczyć wszystkich członków jednej rodziny, za wyjątkiem sytuacji wyrażenia przez nich zgody na powyższe działanie.

5. W okresie wstrzymania pracy WP 3 przyjmuje się do stosowania zasadę, że Pracownicy zatrudnieni na stanowisku mistrza oraz pełniący funkcję brygadzysty, którym w w/w okresie powierzona zostanie do wykonywania inna praca, uprawnieni będą (za wyjątkiem wystąpienia sytuacji awansu na wyższe stanowisko) do otrzymywania dodatku mistrzowskiego/ brygadzystowskiego w średniej wysokości z trzech miesięcy poprzedzających powierzenie innej pracy.

6. W sytuacji udzielenia pracownikowi „postojowego” jednorazowo na okres powyżej kolejnych 40 dni roboczych (tj. dni, które dla danego Pracownika są dniami pracy), informację o obowiązku powrotu do pracy, Pracownik otrzymuje z co najmniej 5 dniowym (w/w. dni robocze) wyprzedzeniem.

7. Pracownicy wytypowani przez Pracodawcę do utrzymywania we właściwym stanie instalacji technologicznych będą - w miarę możliwości oraz posiadanych kompetencji zawodowych - podlegali okresowej rotacji, celem zapewnienia możliwości świadczenia pracy jak największej liczbie pracowników.

8. W celu zachęcenia Pracowników Spółki do skorzystania z posiadanych uprawnień emerytalnych, Pracodawca zapewnia, że:

1) dla osób, które rozwiążą umowę o pracę w związku z odejściem na emeryturę w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy od osiągnięcia wieku emerytalnego lub obniżonego wieku emerytalnego (emerytury pomostowe),

2) dla Pracowników, którzy w dacie wejścia w życie niniejszego porozumienia posiadają uprawnienia emerytalne (uwzględniając obniżony wiek emerytalny i emerytury pomostowe) i którzy rozwiążą umowę o pracę w związku z odejściem na emeryturę w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące od daty wejścia w życie niniejszego porozumienia,

podstawę wymiaru odprawy emerytalnej będzie stanowiło średnie wynagrodzenie Pracownika za ostatnie 3 miesiące zatrudnienia, obliczone jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, bez pomniejszania wynagrodzenia za okres przebywania Pracownika na „postojowym”.

9. Strony uzgadniają, że Pracodawca będzie cyklicznie - co najmniej raz na dwa tygodnie - przedstawiać Stronie Związkowej – sygnatariuszom niniejszego Porozumienia, informacje dotyczące realizacji Porozumienia.

10. Strony wyrażają wolę przedłużenia na rok 2023 „Porozumienia w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesów restrukturyzacyjnych w ArcelorMittal Poland S.A.”. Podpisanie stosownych uzgodnień w w/w zakresie nastąpi w odrębnym trybie.

11. Zawarcie i stosowanie niniejszego Porozumienia nie wpływa na treść i zasady realizacji „Porozumienia w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesów restrukturyzacyjnych w ArcelorMittal Poland S.A.”

12. Porozumienie niniejsze wchodzi w życie z dniem 03.10.2022 roku i obowiązuje do czasu pełnego uruchomienia pracy WP3.

Przed rozpoczęciem zatrzymywania WP2 w roku 2023 Strony zobowiązują się jednocześnie, do uregulowania kwestii społecznych jakie będą stosowane w okresie postoju WP2.

13. Strony przewidują możliwość zgodnego przedłużenia obowiązywania niniejszego Porozumienia.

Szkolenie związkowe

W dniach 29.09. - 1.10.2022 roku w Krynicy odbyło się szkolenie związkowe. W szkoleniu udział wzięli członkowie Zarządu, Przewodniczący Zarządów Zakładowych, członkowie Komisji Rewizyjnej. Pierwszy dzień poświęcony był informacji dotyczącej „Wzmocnienia Związków Zawodowych oraz zmianom w Prawie Pracy. Wykład z tego zakresu prowadził kol. Paweł Śmiłgowski. Na co dzień odpowiadający za stan prawny w OPZZ.



Główny temat prelekcji to „Wzmocnienie Związków Zawodowych” oraz zmiany w Prawie Pracy. Wykład rozpoczął jednak od informacji dotyczącej ulgi z tytułu opłacania składki członkowskiej na rzecz Związków Zawodowych. Przypomniał w skrócie: limit – 500 zł, odpis od dochodu, odliczeniu podlegają faktycznie opłacone w danym roku podatkowym składki, pracodawcy pobierają składkę i wykazują ją w PIT-11 lub opłacamy sami wówczas dowodem są potwierdzenia przelewu. Poinformował obecnych także o zmianie stawek (diet) za podróż służbową z 30 na 38 zł. Plany zakładają wzrost diet od 1.01.2023 r do 45zł. Następnie skupił się na dodatkowych trzech ważnych uprawnieniach dla organizacji związkowych, które pojawiają się KP. Pierwsza zmiana dotyczy zasad wypowiedzania umów o pracę na czas określony. Po zmianach Pracodawca musi wskazać przyczynę wypowiedzenia, poinformować na piśmie reprezentującą pracownika organizację związkową oraz przywrócić do pracy po wyroku sądowym. Kolejna zmiana to zapisy dotyczące kontroli trzeźwości. Po zmianach w KP, Pracodawca będzie mógł kontrolować trzeźwość swoimi służbami. Natomiast sposób prowadzenia kontroli, rodzaj urzędzenia, a także czas i częstotliwość muszą zostać ustalone w ZUZP lub Regulaminie Pracy wspólnie ze Stroną Społeczną. Kolejna ważna zmiana dotyczy pracy zdalnej. Zasady wykonywania pracy zdalnej Pracodawca ustala z organizacjami związkowymi. Jeśli jest problem z porozumieniem to określa zasady z organizacjami reprezentatywnymi. W sytuacji braku porozumienia po 30 dniowym okresie może Pracodawca sam wydać Regulamin uwzględniając ustalenia podjęte ze związkami zawodowymi. W kolejnej części spotkania przytoczył zmiany jakie wejdą do końca 2022 roku, a mianowicie dodatkowe płatne zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej, zmiany w urloпах opiekuńczych, zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej dla osób opiekujących się dziećmi do lat 8 (obecnie do lat 4), dodatkowy wymiar urlopu rodzicielskiego, dodatkowe płatne przerwy w pracy. W kolejnej części wykładu omówiona została ochrona działaczy związkowych w tym szczególnie ochrona stosunku pracy działacza związkowego. Podsumowując ten temat ochrona stosunku prawnego odnosi się do jednostronnych zmian warunków pracy więc nawet powierzenie pracownikowi szczególnie ochronionemu innej pracy np. na podstawie art. 42 § 4 KP (powierzenie oddelegowania) wypełnia przesłankę jednostronnej zmiany warunków pracy lub płacy. W tym temacie obecni na sali odbyli z prowadzącym szeroką dyskusję przedstawiając wiele kontrowersyjnych przypadków zmiany warunków pracy i płacy. Kolejny ważny temat dotyczy oflagowania zakładów pracy i orzecznictwa sądowego w tym zakresie. Kończącym zagadnienia związanym z relacjami Pracodawca - Związki Zawodowe była sprawa zmian w zapisach dotyczących sporów zbiorowych. Mecenas Paweł Śmi-

gielski omówił szczegółowo proponowane zmiany, które w niektórych zapisach są korzystne dla organizacji związkowych ale także zwiększają odpowiedzialność za strajk i ograniczają terminy obowiązywania i wzajemnej informacji. W ostatniej części spotkania kol. P. Śmigieński omawiał i doradzał w indywidualnych przypadkach z jakimi zwracali się do niego obecni na szkoleniu związkowym.

Drugi dzień szkolenia to spotkanie z przedstawicielami HR AMP SA. Na nasze szkolenie przybyli: Dyrektor Personalny Pan Stanisław Ból, Dyrektor Kadr i Płac Pani Agnieszka Kukła, Przewodnicząca GK ZFŚS Pani Jadwiga Radowiecka oraz Główny Specjalista w Zespole Dialogu Społecznego Pan Cezary Koziński.



Spotkanie rozpoczął Pan Dyrektor Stanisław Ból, który przedstawił zebranym obecną sytuację produkcyjną i ekonomiczną Spółki. Przypomniał o decyzji związanej z czasowym wstrzymaniem pracy WP3 w Dąbrowie Górniczej oraz o postoju wielu linii produkcyjnych. Omówił także zakończony proces negocjacji „Porozumienie ws. Zasad postępowania w stosunku do pracowników komórek organizacyjnych Spółki, w których zaistnieje ryzyko ograniczenia produkcji lub nastąpi ograniczenie produkcji”. Po wystąpieniu nastąpiła dyskusja w tematach prezentowanych przez Pana Dyrektora. Obecni na sali pytali także o funkcjonowanie Spółek hutniczych. Dużo szczegółowych pytań zostanie skierowanych do osób, które odpowiadają w AMP za produkcję. Dyrektor S. Ból przedstawił także stanowisko Pracodawcy w zakresie proponowanych zmian prawnych w KP. Jak zawsze namawiał by każdy problem rozwiązywać poprzez dialog społeczny. Z kolei Pani Dyrektor A. Kukła omówiła zmiany w zakresie Kadr i Płac jakie pojawiły się w tym roku. Wyjaśniła współpracę ze Spółką BCOiE oraz przedstawiła zmiany w zakresie zatrudnienia oraz współpracy ze Spółkami INTERIM. W dyskusji pojawiło się wiele pytań dotyczących zwłaszcza podwyżek płac zarówno tych dla wszystkich pracowników jak i tych indywidualnych. Przykłady płynące z sali nie były optymistyczne, zwłaszcza jeśli chodzi o docenienie pracownika za jego indywidualne zaangażowanie. Jak zapewniał Pani Dyrektor zmiany dotyczące oceny pracownika (oceny mają pojawić się w HRapce) powinny zdecydowanie pomóc po pierwsze w uzyskaniu informacji przez pracowników o ocenie przełożonych, a po drugie powinny wpływać na odpowiednią gratyfikację finansową dla zatrudnionych w AMP. Następnie Pani J. Radowiecka przedstawiła zebranym projekt Regulaminu ZFŚS na 2023 rok. Omówiła istotne, proponowane przez Pracodawcę zmiany w poszczególnych paragrafach proponowanego Regulaminu.....

Cd str nr 4.



Karty Multisport

Informujemy, że od października 2022 r. (zapisy na listopad 2022 r.) będą obowiązywały nowe zasady i ceny kart MultiSport – w załączeniu ulotka zawierająca informacje dotyczące nowych zasad i cen zaakceptowanych przez Główną Komisję Świadczeń Socjalnych. Zasadnicze zmiany to:

- wprowadzenie kilku nowych Kart Classic, Student, Senior,
- wzrost cen dotychczas dostępnych kart (poprzednie ceny obowiązywały przez 5 lat od 2017 roku),
- zmiana zasad zakupu kart - **pracownik musi być posiadaczem karty**, aby móc zakupić kartę do pozostałych osób. Ponadto zaprzestanie korzystania z karty przez pracownika będzie skutkowało zakończeniem korzystania z Programu MultiSport osób dodatkowych.

UWAGA!

Przed opłaceniem lub złożeniem wniosku na kartę – wymagany jest bezpośredni kontakt z właściwą firmą obsługującą ZFSS tj. Hut-Pus lub Sanpro Synergy.

Telefony kontaktowe:

Hut Pus:	Sanpro Synergy:
12 643 – 87 43	32 792 86 05, 32 792 86 06, 510 011 315
12 643 - 87- 42	664 983 553

Cd ze str nr 3.... Temat dofinansowań dla pracowników AMP wzbudza zawsze duże zainteresowanie dlatego dyskusje dotyczące zmian, poszczególnych tabel zawsze wzbudzają emocje. Zwłaszcza gdy obecni na sali dowiedzieli się, iż mimo olbrzymiej inflacji Pracodawca nie przewidział zmian w tabelach. Jak zawsze Pani Jadwiga Radowiecka przedstawiła także ramy czasowe w jakich musimy się zmieścić by Regulamin wszedł w życie jeszcze w tym roku (aby trafił do Firm obsługujących ZFSS). Pan Cezary Koziański omówił nasze Porozumienia przyjęte w AMP oraz wyjaśniał różnice w środkach na PPE, które przedstawiła jedna z koleżanek. Spotkanie zakończyło się wręczeniem upominków z okazji 40-lecia Związku naszym gościom.

W ostatniej części spotkania dotyczącej tzw „naszych spraw” omówiono propozycję zmian w świadczeniach statutowych i innych świadczeniach związkowych oraz przygotowania do obchodów związkowych. Temat, który zakończył szkolenie to organizacja manifestacji w Warszawie przez OPZZ w sprawie wygaszania pomostówek. **K.W.**

Z prasy związkowej: Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy budżetowej na rok 2023. Z uwagi na ustawy obowiązek, projekt powinien zostać skierowany do Sejmu RP do końca września br. Rząd odrzucił postulaty OPZZ, aby urealnić wskaźniki makroekonomiczne będące podstawą do przygotowania budżetu w kolejnym roku, w szczególności prognozę inflacji, która w naszej ocenie jest zaniżona. Ponadto, Rada Ministrów zdecydowała o utrzymaniu wskaźnika wzrostu w sferze budżetowej na poziomie 107,8 proc., przy prognozowanej przez rząd na kolejny rok inflacji 109,8 proc. Tym samym oznacza to brak zgody na argument o potrzebie godziwego wynagradzania pracowników sfery finansów publicznych i postulat OPZZ wzrostu ich płac o co najmniej 20 proc. Rada Ministrów przyjęła również projekt tzw. ustawy o kołobudżetowej. Utrzymano decyzję o określeniu na poziomie 2022 r. odpisu na zakładowy funduszu świadczeń socjalnych. Podstawę odpisu będzie stanowić 2019 r. Zamrożona ma być również wysokość odpisu dla poszczególnych grup zawodowych. Postulaty zmiany projektów ustaw w ww. obszarach OPZZ skieruje do Parlamentu RP.

Wzrost zatrudnienia w Polsce. W pierwszym półroczu 2022 r. przeciętne zatrudnienie w Polsce wyniosło 9288,4 tys. etatów, o 1,9 proc. więcej w stosunku do analogicznego okresu ubiegłego roku - podał GUS. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wzrosło w tym okresie o 10,8 proc. do 6196,99 zł - Jak poinformował GUS, liczba pracujących w Polsce, według stanu na 30 czerwca 2022 r., wyniosła 9761,0 tys. osób, o 1,6 proc. więcej w porównaniu z ostatnim dniem czerwca 2021 r. - Największy wzrost liczby pracujących odnotowano w sekcjach Informacja i komunikacja (o 11,1 proc. rdr) oraz Zakwaterowanie i gastronomia (o 6,3 proc. rdr).

- Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w Polsce w pierwszym półroczu 2022 r. wyniosło 6196,99 zł. Co ciekawe, sektor publiczny płaci wyraźnie lepiej niż sektor prywatny. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto było o 789,96 zł wyższe w sektorze publicznym niż w sektorze prywatnym. W sektorze prywatnym najwyższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto odnotowano w sekcji Informacja i komunikacja - 11207,85 zł, z kolei w sektorze publicznym w sekcji Działalność finansowa i ubezpieczeniowa - 10425,88 zł.

Bon turystyczny przedłużony. Bon turystyczny to świadczenie, które zostało wprowadzone w lipcu 2020 r. Początkowo miało być ono ważne do końca września 2022 r., ale prezydent Andrzej Duda podpisał nowelizację ustawy, która wydłużyła czas na wykorzystanie bon turystycznego. bon turystyczny będzie można wykorzystać do 31 marca 2023 r. Można nim zapłacić za nocleg lub inne usługi turystyczne w Polsce.



Program MultiSport dla Pracowników ArcelorMittal Poland

Od **01.10.2022** uruchamiamy nowe zasady zamawiania kart dla pasjonatów sportu. Zapoznaj się z zasadami poniżej.

Do wyboru macie trzy rodzaje kart:



Z kartą **MultiSport Plus** masz dostęp do ponad **4500 obiektów** sportowych w całej Polsce! Możesz z nich korzystać kilkakrotnie w ciągu dnia.

Pracownik: **164,44 zł**
Os. Towarzysząca A: **164,44 zł**
Os. Towarzysząca B: **235,42 zł**



Karta **MultiSport Classic** umożliwia dostęp do ponad **2600 obiektów** sportowych w całej Polsce raz każdego dnia!

Pracownik: **100,70 zł**
Os. Towarzysząca A: **100,70 zł**
Os. Towarzysząca B: **169,60 zł**



Z kartą **MultiSport Light** masz dostęp do ponad **2500 obiektów** sportowych w całej Polsce 8 razy w miesiącu, nie częściej niż raz dziennie!

Pracownik: **95,50 zł**
Os. Towarzysząca A: **95,50 zł**
Os. Towarzysząca B: **141,96 zł**

Obiekty w Twojej okolicy

Sprawdź dostępne kluby fitness, baseny, szkoły tańca i inne obiekty w naszej wyszukiwarce

www.kartamultisport.pl/obiekty

