

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 01/24 / (1434)

10. 01. 2024 r.

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Spotkanie z dyrektorem Projektu Transformacja Biznesu

4 stycznia 2024 roku odbyło się spotkanie z nowym dyrektorem Transformacji Biznesu Panem Adamem Parzochem, który zastąpił na tym stanowisku obecnego dyr. Obszaru Wytwarzania Płaskich Pana Łukasza Skorupę. Po zaprezentowaniu osoby nowego dyrektora przez Pana Stanisława Bóla, stronie społecznej został zaprezentowany Projekt wydzielenia nieprodukcyjnych części majątku w Krakowie. Projekt Kraków dotyczy wydzielenia nieprodukcyjnej części majątku oraz dostosowanie infrastruktury technicznej do potrzeb „nowego” Oddziału. Projekt obejmuje:

- Tereny nieprodukcyjne oraz obiekty z zakończonym procesem produkcyjnym – sprzedaż / przekazanie do nowego podmiotu
- Układ torowy – przebudowa i dostosowanie do potrzeb nowego Oddziału
- System ochrony i dostępu –dostosowanie do nowego Oddziału
- Infrastrukturę IT – przebudowa i dostosowanie do potrzeb nowego Oddziału
- Infrastrukturę energetyczną –dostosowanie do nowego Oddziału ze zmianą zasad funkcjonowania
- Reorganizację procesów pomocniczym: Zakład Energetyczny , Centralne Utrzymanie Ruchu

Optymalizacja obszaru Kraków podzielona została na 2 części
1 część -tereny i nieruchomości możliwe do sprzedaży / przekazania od zaraz

- 1) – sprzedaż wybranych nieruchomości przez AMP
 - 2) – sprzedaż/przekazanie terenów i pozostałych nieruchomości zależny od przyjętego rozwiązania
- 2 część – tereny i nieruchomości możliwe do transferu w okresie późniejszym.

Dyrektor A. Parzoch omówił proces zbycia wytypowanych terenów zainteresowanym Spółkom oraz proces rozmów i decyzji związanych z przekazaniem/sprzedażą terenów „Nowej Hucie Przyszłości”. W dyskusji strona społeczna zwróciła uwagę, że przedstawione zamierzenia były omawiane podczas pierwszych spotkań gdy powołano do „życia” Projekt Transformacja Biznesu. Niestety według strony społecznej proces „odchudzenia” Oddziału Kraków z zbędnych terenów i tym samym zmniejszenia kosztów produkcji przebiega bardzo wolno. Decyzje dotyczące sprzedaży/przekazania gruntów i obiektów podejmowane zapewne w Londynie lub Luksemburgu wydłużają proces obniżki kosztów Krakowa. W trakcie dyskusji przedstawiciele pracodawcy zapewнили nas, że koszty związane z wyłączeniem WP i Stalownią w Krakowie oraz zatrzymaną „na gorąco” Koksownią nie obciążą pozostałych czynnych zakładów: BWG i BWZ. Będziemy pilnować tej deklaracji gdyż w przeszłości Zarząd AMP składał wiele obietnic, które nie zostały dotrzymane. **K.W.**

Zespół Centralny

9.01.2024 roku odbyło się pierwsze posiedzenie Zespołu Centralnego. W spotkaniu pracodawcę reprezentowali: Dyr.. Personalny AMP Pan Stanisław Ból, Pani Agnieszka Kukla Dyr.. Kadr i Płac AMP, Pani Jadwiga Radowiecka Przewodnicząca

GKZFŚS AMP, Pan Cezary Koziański Gł. Specjalista HR. Stronę związkową reprezentowali upoważnieni przedstawiciele zakładowych organizacji związkowych. W pierwszej części spotkania dyr.. S. Ból omówił sytuację pracowników z krakowskiej Koksowni po przeprowadzonych rozmowach i złożonych propozycjach pracy. Dla przypomnienia po ogłoszeniu zatrzymania ZKK „na gorąco” z prawie 240 pracowników załogi 100 otrzymało propozycję pozostania w zakładzie ZKK i prowadzenia działań związanych z zabezpieczeniem urządzeń. 66 osób znalazło zatrudnienie w Krakowie (w zakładach Oddziału AMP oraz AMR), 28 pracowników przyjęło ofertę pracy w zakładach Oddziału AMP w Dąbrowie Górniczej, 8 pracowników odmówiło dojazdu do pracy w lokalizacji śląskiej. Część z tej grupy otrzymała propozycję zatrudnienia na linii HDG1, pozostali będą przebywać na urloпах postojowych. Dyr. S. Ból przekazał informację, iż zdecydowana większość załogi zainteresowana jest pracą i tylko nieliczne osoby na dzień dzisiejszy wyraziły zainteresowanie Programem Transformacja (E48). Wszyscy pracownicy wierzą w powrót do pracy na swoje stanowiska do Zakładu Koksownia.

W kolejnej części spotkania poruszono sprawy różne w tym sytuację związaną z zamknięciem budynku administracyjnego w Dąbrowie Górniczej. Na najbliższe dni zaplanowane są prace serwisowe i testy systemów pożarowych w tym Dźwiękowego Systemu Ostrzegawczego i systemów oddymiania klatek schodowych. Sytuacja ta utrudnia kontakt pracowników między innymi ze służbami kadrowymi, a obecnie wiele osób podejmuje decyzję o skorzystaniu z uprawnień emerytalnych. Jak zapewnia HR jakiegokolwiek wstrzymanie lub zaniechanie działań korzystnych dla pracowników będzie realizowane na ich korzyść. Ponadto poinformowano zakłady o rozlokowaniu służb kadrowych w dostępnych budynkach Spółki. Wszyscy mamy nadzieję, że w najbliższym czasie sytuacja wróci do normy, a budynek zostanie uruchomiony.

Zespół Centralny negocjacje płacowe

Druga część Zespołu Centralnego poświęcona była negocjacją Stron w sprawie podwyżek wynagrodzeń na 2024 rok. Strony po krótkiej dyskusji uzupełniły protokół z pierwszego spotkania (15.12 2023 r) i zaakceptowały jego zapisy. Przedstawiciele HR poinformowali Stronę społeczną o zmianie wysokości dodatku zmianowego co niewątpliwie wpłynie korzystnie dla znacznej części pracowników. Po przeprowadzonej analizie dodatek zmianowy w 2024 roku będzie wynosił 6,13 zł co daje kwotę przyrostu 160 zł. Średniomiesięcznie dodatek zmianowy znów przekracza barierę 1000 zł i będzie wynosił 1024 zł, osiągając 20% przyrost wielkości rok do roku. Ponadto poinformowano obecnych na spotkaniu o zaakceptowaniu przez AMP podwyżki ubezpieczenia zdrowotnego Opieka Medyczna. Pakiet Komfort będzie wynosić 43 zł (95% tj 40,85 zł zapłaci pracodawca, a 2,15 zł - wzrost o 0,25 zł zapłaci pracownik. Ponadto HR przypomniał o zaakceptowaniu wzrostu

Cd str nr 2

Cd ze str nr 1... ceny posiłków o 13% w większości pokrywanej przez AMP. Strona społeczna przyjęła do wiadomości otrzymane informacje i wniosła o przekazanie dodatkowych informacji płacowych dotyczących między innymi: - najniższego średniego wynagrodzenia brutto (bez odpraw, jubileuszy i godzin nadliczbowych) w przedziałach co 500 zł z ilością pracowników w danej grupie, aż do najwyższego wynagrodzenia brutto.

- najniższego średniego wynagrodzenia zasadniczego w przedziałach co 500 zł z ilością pracowników w danej grupie, aż do najwyższego wynagrodzenia zasadniczego.

- ilości pracowników, których obecne wynagrodzenie jest na poziomie minimalnego wynagrodzenia jakie będzie obowiązywało od połowy bieżącego roku.

Pracodawca przekazał informacje, iż na kolejnym spotkaniu (16.01) przedstawi proponowane wzrosty płac dla pracowników AMP.

K.W.



Ubezpieczenie zdrowotne - komunikat PZU

Z dniem 01.02.2024. wzrasta cena ubezpieczenia zdrowotnego Opieka Medyczna funkcjonującego w Spółce. Nowa wysokość składki za Pakiet KOMFORT wynosić będzie 43zł, z czego 95% t.j. **40,85 zł** zapłaci pracodawca, a **2,15zł (wzrost o 0,25 zł)** zapłaci pracownik.

Szczegółowy zakres Pakietu Komfort zawarty jest w załączniku na stronie Związku. Decyzją PZU Życie S.A. wzrastają także ceny innych Pakietów, które pracownik może wybrać dopłacając różnicę pomiędzy danym Pakietem, a Pakietem KOMFORT. Szczegółowe informacje na temat przyczyn wzrostu cen Opieki Medycznej oraz nowe ceny wszystkich dostępnych Pakietów zawiera załącznik opracowany przez PZU Życie

WAŻNE!

Zmiana składki z dniem 01.02.2024 r. nastąpi automatycznie, jeżeli pracownik do dnia 25.01.2024 r. nie zgłosi rezygnacji z Programu OPIEKA MEDYCZNA.

W przypadku rezygnacji z Opieki Medycznej po tym terminie, powyższe zostanie zrealizowane w miesiącu następnym po dokonaniu rezygnacji.

Ewentualna rezygnacja z Opieki Medycznej jest możliwa po wypełnieniu załączonego formularza (druk rezygnacji AMP).

Złożenie deklaracji ubezpieczeniowej w przypadku chęci przystąpienia do Opieki Medycznej lub też zmiana jej zakresu (zwiększenie lub zmniejszenie Pakietu) możliwe jest w poniższych miejscach:

ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków:

POLISHUT Sp. z o.o. Biuro obsługi PZU Życie:
ul. Mrozowa 1 pok. 28; 31-752 Kraków
tel. 788 655 124, tel. 788 523 796

ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Dąbrowa Górnicza:

CBS Grupa Ubezpieczeniowa Sp. z o.o. (na terenie ArcelorMittal Poland S.A.) w Dąbrowie Górniczej al. Piłsudskiego 92 (budynek Unitechu) tel. 32 794 59 96, godz. 7-15.

ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Zdzieszowice:

ul. Powstańców Śląskich 1. Oznakowana „skrzynka PZU” umieszczona w nowym biurcu, pok. nr 4, Informacji udziela pracownik PZU ŻYCIE SA Grażyna Waloszek tel. 666 880 908

ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Świętochłowice oraz Huta Królewska w Chorzowie:

Pracownicy mogą składać rezygnacje do „skrzynek PZU” umieszczonych: - Huta Królewska, Biuro Dyspozytora, budynek dyrekcji, pokój nr 1 - Oddział Świętochłowice, kadry, pok. nr 1 Informacji udziela pracownik PZU ŻYCIE S.A. Katarzyna Teleśnicka-Kapica tel. 666 880 904

ArcelorMittal Poland SA Oddział w Sosnowcu

Oddział Sosnowiec ul. Niwecka 1. Oznakowana „skrzynka PZU” umieszczona w Budyńku Ochrony i Kadr, 1 piętro – przed wejściem do kadr. Informacji udziela pracownik PZU ŻYCIE SA Agnieszka Malinowska-Baszczyńska tel. 601 848 919

Wystąpienie do Małopolskiej Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego

Zakładowe Organizacje związkowe działające w krakowskim Oddziale AMP SA wystąpiły do MWRDS o podjęcie dyskusji i wsparcie działań społecznych dotyczących procesu likwidacji Spółek hutniczych oraz zatrzymania Zakładu Koksownia, co w konsekwencji może grozić zwolnieniami pracowników AMP jak i Spółek hutniczych. Zaniepokojeni nagłymi decyzjami AMP, nie godząc się na brak dialogu w tych jednostronnych decyzjach AMP, chcemy naszą trudną sytuację przedstawić władzą Krakowa, przedstawicielom Ministerstwa Przemysłu RP oraz politykom wybranym w Krakowie do Sejmu obecnej Kadencji. Brak reakcji i wsparcia może spowodować problemy z bezrobociem w Krakowie.

Dotyczy: omówienia sytuacji pracowników AMP SA oraz Spółek hutniczych po decyzji w sprawie wstrzymania pracy krakowskiej Koksowni oraz likwidacji Spółki AM Tubular Products Kraków.

Związki Zawodowe działające w krakowskim Oddziale ArcelorMittal Poland S.A. zwracają się z prośbą o ujęcie w najbliższym posiedzeniu MWRDS problemu związanego z zatrzymaniem pracy Zakładu Koksownia w AMP, likwidacji Spółki ArcelorMittal Tubular Products Kraków oraz zagrożeniem funkcjonowania innych Spółek hutniczych.

W 2023 roku Zarząd ArcelorMittal Poland S.A. wstrzymał pracę linii produkcyjnej Walcowni Zimnej w krakowskim Oddziale Spółki, argumentując te działania kryzysową sytuacją w sektorze hutniczym. W grudniu 2023 roku podjęto kolejną nieakceptowalną przez organizacje związkowe oraz pracowników decyzję ograniczającą zatrudnienie. Tym razem dotyczyła ona zatrzymania „na gorąco” krakowskiej Koksowni. W tym samym czasie bez jakichkolwiek konsultacji społecznych, z pełnym zaskoczeniem Strony Społecznej i pracowników zakomunikowano o rozpoczęciu procesu likwidacji Spółki ArcelorMittal Tubular Products Kraków.

Proces ograniczenia zatrudnienia tylko w tych wymienionych Zakładach ArcelorMittal Poland dotyka bezpośrednio około 500 pracowników. Dodatkowo kolejnych około 300 pracowników wykonujących pracę utrzymania ruchu w spółkach hutniczych jest zagrożonych zwolnieniem. Produkcja stali w Polsce zapewnia, oprócz bezpośredniego zatrudnionego hutnika, co najmniej od 5 do 7 dodatkowych miejsc pracy w innych podmiotach i zakładach.

Decyzjami Zarządu Spółki zaniepokojeni są pracownicy AMP, pracownicy Spółek hutniczych oraz mieszkańcy Krakowa gdyż te decyzje mogą spowodować problemy w lokalnym zatrudnieniu. Dla wielu pracowników wykonujących specyficzną pracę w hucie mogą nie znaleźć się miejsca pracy w Krakowie. Załoga huty to osoby w wielu przypadkach w wieku przedemerytalnym mogący jednak jeszcze pracować. Te decyzje mogą skutkować znacznym wzrostem osób bezrobotnych w Krakowie.

Wobec powyższego organizacje związkowe ArcelorMittal Poland wnoszą o zaproszenie na kolejne posiedzenie MWRDS przedstawicieli Spółki AMP SA oraz Pani Marzeny Czarnieckiej – Minister Przemysłu RP i przedstawicieli Prezydenta Miasta Krakowa celem omówienia dalszych działań i zamiarów Spółki AMP oraz omówienia planów zabezpieczenia pracującej załogi, a także dotrzymania podjętych zobowiązań oraz poprawy dialogu społecznego.



Zmiany organizacyjne w AMP

ArcelorMittal

Pan **Tomasz Ślęzak** złożył rezygnację z funkcji członka zarządu AMP. W związku z tym na niektórych stanowiskach w firmie od 1 stycznia 2024 r. nastąpią zmiany personalne. Rezygnacja wchodzi w życie z dniem 31.12.2023. Pan Tomasz Ślęzak będzie pracował w ArcelorMittal Poland do kwietnia 2024, by wspierać swoich sukcesorów w obowiązkach. Wynikające z tej rezygnacji zmiany, a także pozostałe jakie będą miały miejsce w firmie od 1 stycznia przedstawiamy poniżej:

Aleksandra Kania od 1 stycznia obejmie funkcję country managera i będzie raportować do Sanjaya Samaddara, prezesa ArcelorMittal Poland oraz Wojciecha Koszuty, dyrektora generalnego. Aleksandra Kania nadal pozostaje dyrektorem ds. Współpracy z Instytucjami Państwowymi i strategicznymi partnerami, gdzie jest odpowiedzialna za zarządzanie mechanizmami finansowania ze środków unijnych i krajowych, współpracę z instytucjami rządowymi oraz partnerstwo i działania z kluczowymi interesariuszami ArcelorMittal Poland.

Paweł Nowakowski, Manager ArcelorMittal, od 1 stycznia zajmie stanowisko dyrektora odpowiadając za środowisko, produkty uboczne, administrację i zarządzanie majątkiem. Jego bezpośrednim przełożonym będzie Wojciech Koszuta, dyrektor generalny. Środowisko, produkty uboczne, administracja i zarządzanie majątkiem będzie składać się z następujących obszarów:

- Środowisko i produkty uboczne, które zostaną przeniesione z obszaru surowcowego
- Laboratoria środowiskowe, które zostaną przeniesione z obszaru wyrobów płaskich
- Administracja i zarządzanie majątkiem

Nadzór właścicielski na czele z **Maja Kamińska** jako szefem, będzie raportować do Wojciecha Koszuty, dyrektora generalnego. Maja odpowiada za obszar Biura Zarządu, zapewniając realizację wymogów formalnych przez statutowe organy Spółki (Zarząd, Rada Nadzorcza, Walne Zgromadzenie) ArcelorMittal Poland S.A. oraz innych podmiotów grupy w Polsce; od 2017 roku Maja pełni również funkcję Członka Zarządu Fundacji Ochrony Zdrowia w Dąbrowie Górniczej.

Yves de Langhe, Manager ArcelorMittal, dyrektor ds. dekarbonizacji, 1 kwietnia 2024 dołączy do zespołu CTO w ArcelorMittal Europe – wyroby płaskie. Przez najbliższe miesiące Yves będzie wspierał swojego sukcesora Piotra Drzystka w nowych obowiązkach.

Piotr Drzystek, Manager ArcelorMittal, dyrektor koksowni Zdieszowice, po okresie przejściowym rozpoczynającym się 1 stycznia, obejmie stanowisko dyrektora dekarbonizacji (CDO) od 1 kwietnia 2024. W nowej roli przełożonym Piotra będzie Wojciech Koszuta, dyrektor generalny.

Konrad Zarzycki, po okresie przejściowym, od 1 kwietnia 2024 roku obejmie stanowisko dyrektora Koksowni Zdieszowice. Przełożonym Konrada będzie Czesław Sikorski, dyrektor zarządzający Logistyka, Produkcja Koksu.

Wiktor Smolka od 1 kwietnia, po okresie przejściowym, obejmie stanowisko kierownika Wydziału Piecowni II w zdieszowickiej koksowni. Jego przełożonym będzie Konrad Zarzycki, dyrektor Zakładów Koksowniczych Zdieszowice.

Strategia energetyczna: od 1 stycznia 2024 z **Rafałem Jurusikiem** jako szefem, będzie podlegał dyrektorowi dekarbonizacji

Adam Parzoch od 1 stycznia obejmie funkcję dyrektora transformacji biznesu. Adam Parzoch będzie raportował do Wojciecha Koszuty, dyrektora generalnego.

Rok 2023 w Spółkach

Ubiegły rok był jednym z najgorszych w historii krakowskiej huty i co za tym idzie i Spółek hutniczych. Załamanie na rynku wyrobów hutniczych, liberalna polityka Unii Europejskiej, dodatkowe koszty związane z tzw. śladem węglowym spowodowały nieprzewidywalne problemy naszej branży hutniczej. Krakowska huta została najboleśniej dotknięta przez te zewnętrzne uwarunkowania. Po raz kolejny, pomimo wcześniejszych deklaracji, podjęto decyzję o wstrzymaniu produkcji w strategicznym zakładzie jakim jest Koksownia. Decyzja ta spowodowała powstanie problemów w szeregu Spółek: Kolprem spadek przewozów, Hut-Pus mniej posiłków, mniejsze powierzchnie do sprzątania, Unihut – utrata prac związanych z utrzymaniem ruchu i remontami w ZKK, Tameh – wzrost kosztów produkcji związany z brakiem tańszego gazu koksowniczego, to tylko najważniejsze reperkusje zamknięcia Koksowni. Niestety nic nie wskazuje na to, aby produkcja koksu w Krakowie została ponownie uruchomiona. Spowodować to może niestety redukcje w zatrudnieniu nie tylko w w/w Spółkach. Na domiar złego w listopadzie nieoczekiwanie poinformowano nas o likwidacji Spółki AM Tubular. Odbłyło to się w sposób skandaliczny bez jakiegokolwiek dyskusji, wcześniejszych rozmów. Nie przedstawiono nam żadnego pisemnego uzasadnienia tej decyzji. Los ponad 130 osobowej załogi dla decydentów był według nas mało ważny. Interwencje przedstawicieli naszej organizacji, spowodowały, że dopiero wówczas zaczęto poważnie rozmawiać o przyszłości pracowników AM Tubular. Po trudnych negocjacjach, do których włączyli się przedstawiciele HR z AMP, udało się podpisać stosowne Porozumienie. Do uzgodnienia pozostaje jeszcze kilka kwestii, które wynikły już po zakończeniu rozmów. Cały czas monitorujemy proces odejść tak, aby nikt z pracowników AM Tubular nie został źle potraktowany.

Nadal palącym i do tej pory nie rozwiązany problemem pozostaje przyszłość Spółki Tameh. Wiele razy podkreślaliśmy, że wytrzymałość załogi Spółki jest na wyczerpaniu. Ostatnie niepokojące informacje dotyczące problemów Holdingu Tameh tylko tą niepewność pogłębiły. Czekamy na konkretne decyzje, bowiem od nich zależeć będzie przyszłość załogi Spółki.

Bocheński Stalprodukt, sztandarowa Spółka związana niegdyś z krakowską hutą, także przeżywa trudny okres. Spadek zamówień, a co za tym idzie i sprzedaży, wysokie ceny wsadu powodują, że sytuacja Stalproduktu znacznie się pogorszyła.

Niewiele dobrego można powiedzieć o sytuacji w AM DS. W najbliższym czasie mają zapaść decyzje o inwestycjach w Krakowie. Będą one miały decydujący wpływ na dalszą przyszłość Spółki. Czekamy na decyzję dotyczącą problemów z dachem i wyrzuceniem podłogi w hali produkcyjnej. W Spółce Cognor dobiegła końca wielomilionowa inwestycja i w najbliższym czasie planowane jest uruchomienie produkcji. W celu pozyskania nowych wykwalifikowanych pracowników i zatrzymania już pracujących, Spółka zamierza wprowadzić znaczące podwyżki płac zasadniczych. Jak zapowiada dyrekcja jest to w tych trudnych czasach inwestycja w „przyszłość zakładu”.

Podsumowując ubiegły rok był chyba najtrudniejszym w historii AMP i Spółek hutniczych. To co się stało w krakowskim oddziale AMP SA rykoszetem odbiło się na sytuacji finansowej wszystkich Spółek współpracujących z hutą. Pomimo trudnego roku 2023 wszyscy liczymy na poprawę koniunktury i ożywienie rynku w 2024 roku co pozwoliłoby wyjść wszystkim podmiotom z olbrzymiego kryzysu finansowego, produkcyjnego i pozwoliłoby pracownikom spokojnie wykonywać swoje obowiązki.

T. Ziolek

**PLAN PRACY
SPOŁECZNEJ INSPEKCJI PRACY
ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków na 2024 rok**

I. KONTROLE I PRZEGLADY

STYCZEŃ	Analiza wypadków przy pracy za 2023 r.
LUTY	Kontrola dokumentacji BHP pracowników w tym : szkoleń, badań okresowych, uprawnień dodatkowych i specjalistycznych wymaganych na poszczególnych
MARZEC	Kontrola wyposażenia maszyn w osłony i zabezpieczenia.
KWIECIEŃ	Społeczny przegląd warunków pracy "Wiosna 2024".
MAJ	Kontrola dróg komunikacyjnych oraz znaków.
CZERWIEC	Kontrola szatni i urządzeń higieniczno-sanitarnych.
LIPIEC	Kontrola stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe pod kątem spełnienia odpowiednich wymagań i warunków ergonomicznych .
SIERPIEŃ	Kontrola punktów wydawania oraz spożywania posiłków.
WRZESIEŃ	Społeczny przegląd warunków pracy „Jesień 2024”.
PAŹDZIERNIK	Kontrola stanu technicznego dźwignic i wind.
LISTOPAD	Kontrola wyposażenia pracowników w indywidualne środki ochrony.
GRUDZIEŃ	Kontrola krosowe wytypowanych komórek organizacyjnych.

II. NARADY I SZKOLENIA

- Narady informacyjno-szkoleniowe zakładowych inspektorów pracy komórek organizacyjnych Huty odbywają się w pierwszy piątek każdego miesiąca w siedzibie SIP o godz. 12³⁰.
- Narady wydziałowych/oddziałowych inspektorów pracy odbywają się każdego miesiąca w terminie i miejscu określonym przez zakładowego inspektora pracy danej komórki organizacyjnej.
- Dnia 07 czerwca 2024 r. o godz. 12³⁰ odbędzie się narada zakładowych społecznych inspektorów pracy, podsumowująca społeczny przegląd warunków pracy „Wiosna 2024”.
- Dnia 08 listopada 2024 r. o godz. 12³⁰ odbędzie się narada zakładowych społecznych inspektorów pracy, podsumowująca społeczny przegląd warunków pracy „Jesień 2024”.

PONADTO SPOŁECZNI INSPEKTORZY PRACY UCZESTNICZA :

- ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy
- udział przy ustalaniu ryzyka zawodowego dla pracowników
- badaniach i pomiarach czynników szkodliwych dla zdrowia
- egzaminach kończących szkolenia w zakresie bhp
- kontrolach przeprowadzanych przez organy państwowego nadzoru warunków pracy
- pracach komisji bhp i innych, powołanych mocą przepisów wewnętrznych
- działaniach interwencyjnych

**REGULAMIN ZFŚS w ArcelorMittal Poland S. A. w 2024 r.
- najważniejsze zapisy- pierwsza**

- Pracownik korzysta ze świadczeń ZFŚS u obsługującego Fundusz. **Przez obsługującego Fundusz** należy rozumieć w przypadku pracowników obsługiwanych kadrowo w:
 - Krakowie – firmę Hut-Pus S.A.,
 - Dąbrowie Górniczej (w tym w Centrali), Sosnowcu, Chorzowie, Świętochłowicach, Zdzeszowicach – firmę IMPEL FACILITY SERVICES Sp. z o.o.
- Pracownik, którego miejsce obsługi kadrowej jest inne niż miejsce

pracy lub zamieszkania może wybrać dogodnie dla niego miejsce obsługi socjalnej. Ww. postanowienia dotyczą również pracowników, którzy w 2024 roku przejdą – na mocy porozumienia zmieniającego – do pracy w innej lokalizacji Spółki. (§ 3)

Informacja o miejscu obsługi kadrowej znajduje się na pasku z wynagrodzenia na str. 2 – lokalizacja, a także w aplikacji HRapka (moja kartoteka/zatrudnienie/informacje o organizacji/podobszar kadrowy). Przypominamy, że zmiana miejsca korzystania ze świadczeń socjalnych dokonana w 2023 roku traci moc 31.12.2023

3. Przyznanie osobom uprawnionym świadczeń, pomocy i dopłat z Funduszu jest zależne od ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Świadczenia socjalne nie mają charakteru roszczeniowego, z czego wynika, że pracodawca nie ma obowiązku przyznania ich każdej osobie uprawnionej do korzystania z Funduszu.

4. Podstawę do określenia ulgowych usług i świadczeń stanowi średniomiesięczny dochód przypadający na osobę w rodzinie, który zawiera pełną wysokość dochodów (bez względu na tytuł i źródło ich otrzymania) wszystkich członków danej rodziny prowadzących wspólne gospodarstwo domowe. Osoba uprawniona przed złożeniem wniosku jest zobowiązana dostarczyć - do obsługującego Fundusz – „Informację o dochodach w rodzinie na potrzeby ZFŚS ArcelorMittal Poland S.A.” W ww. informacji należy podać średniomiesięczne dochody z ostatnich trzech miesięcy poprzedzających złożenie tej informacji

5. Świadczenie wychowawcze, o którym mowa w Ustawie z dnia 11.02.2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci (tzw. 500+ itp) należy wykazać w pozycji „inne średniomiesięczne dochody w rodzinie”

6. Wprowadza się kwotowy limit świadczeń przypadający na osobę uprawnioną do świadczeń, zawierający świadczenia na rzecz uprawnionych członków jej rodziny, w postaci łącznej maksymalnej w 2024 roku wysokości dopłat i świadczeń z ZFŚS.

Do powyższego limitu kwotowego zaliczane są świadczenia: wypoczynek urlopowy pracowników - § 12 Regulaminu, wypoczynek po pracy - § 14 Regulaminu. Ww. limit jest zróżnicowany i zależy od dochodu (tabela poniżej). Oznacza to, że w przypadku wnioskowania o świadczenie z ZFŚS, którego realizacja spowodowałaby przekroczenie ww. limitu, należy rozumieć, że realizacja tego świadczenia będzie niższa tj. do kwoty ww. limitu.

Łączna maksymalna wysokość dopłat i świadczeń z ZFŚS

(zawiera wypoczynek urlopowy pracowników - § 12 Regulaminu i wypoczynek po pracy - § 14)	
Wysokość dochodu (w złotych)	dofinansowanie łącznie
do 2.200,00	3.350,00
2.200,01 – 4.100,00	1.600,00
4.100,01 – 6.500,00	900,00
Powyżej 6.500,00	0,00

7. Osoba uprawniona występująca o przyznanie świadczeń lub pomocy z Funduszu jako wnioskodawca, powinna złożyć odpowiedni wniosek w imieniu swoim jak i członków swojej rodziny. Podstawą przyznawania świadczeń socjalnych z Funduszu jest wniosek oraz inne wiarygodne dokumenty potwierdzające sytuację życiową, rodzinną i materialną, złożone przez osobę uprawnioną. Odmowna decyzja GKŚS lub TKŚS jest ostateczna i nie wymaga uzasadnienia. (§ 9)

8. Wypoczynek dzieci realizowany jest poprzez dofinansowanie do zorganizowanych form: - kolonii, obozów (w tym szkoleniowo-sportowych itp.) i zimowisk - organizowanych w trakcie letniej i zimowej przerwy w nauce danego dziecka po wcześniejszym zgłoszeniu wypoczynku do kuratorium oświaty,

- wypoczynku środowiskowego – „zielonych szkół” organizowanych w czasie trwania roku szkolnego danego dziecka przez szkoły podstawowe dla dzieci uczących się oraz przez szkoły, w tym specjalne, dla dzieci uczących się - z orzeczeniem o niepełnosprawności do 20 roku życia,

- wypoczynku specjalistycznego.

Osoby uprawnione do Funduszu korzystają z dofinansowania do wypoczynku dzieci z tytułu uprawnienia jednego z nich.

Ciąg dalszy w kolejnym Kurierze Aktualności