

## Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

### Spotkanie z władzami miasta

Wiceprezydenta Miasta Krakowa Pan Jerzy Muzyk zaprosił do siedziby krakowskiego magistratu przewodniczących zakładowych organizacji związkowych z krakowskiego Oddziału AMP SA. W spotkaniu uczestniczyli: Krzysztof Wójcik (NSZZ Pracowników AMP SA), Roman Wątkowski (KRH Solidarność), Marek Siwak (S80). Tematem rozmów była sytuacja w krakowskim oddziale AMP po wyłączeniu na gorąco Zakładu Koksownia oraz likwidacji Spółki AM Tubular. Przewodniczący przedstawili Prezydentowi swoje obawy dotyczące dalszego funkcjonowania krakowskiej huty. Powolne zamykanie poszczególnych zakładów, wcześniej Wielki Piec i Stalownia teraz co prawda „na gorąco” ale jednak zamknięcie Koksowni, ograniczenia produkcji (zatrzymanie linii HDG1), brak środków na podstawowe remonty i utrzymanie ruchu, a w końcu wycofanie się z zapowiadanych inwestycji (III linia Ocynkowania) mogą sugerować „czarny scenariusz” nie tylko dla huty w Krakowie ale także dla pozostałych Oddziałów. Prezydentowi przekazano obawy załogi, która pyta: czy ArcelorMittal zamyka huty w Polsce? Pomimo zapewnień dyrekcji Spółki o chwilowych problemach z produkcją i inwestowaniu w Polsce (remont WP nr 2 w Dąbrowie Górniczej), pracownicy nie wierzą już tym obietnicom. Przypominają słowa Pana L. Mittala, który kupując Polskie huty mówił, iż Kraków to będzie taka „perełka w koronie” Jego zakładów. Obecnie wydaje się, że huta w Krakowie staje się „dzieckiem niechcianym”. Niestety przekazaliśmy też złe informacje dotyczące likwidacji Spółki ArcelorMittal Tubular. Do dziś nie otrzymaliśmy informacji co było przyczyną likwidacji Spółki skoro firma miała zysk? Nie możemy zaakceptować także tego, że Spółka prawdopodobnie wiedząc o planach likwidacji wystąpiła o dofinansowanie dla firm energochłonnych i je otrzymała. Uważamy to za skandal i będziemy domagać się wyjaśnienia tej bulwersującej sprawy angażując posłów z Krakowa. Prezydent Jerzy Muzyk pilnie wysłuchał informacji przekazanej przez stronę społeczną i zapowiedział, iż w trybie pilnym władze Krakowa zażądają wyjaśnienia tej sytuacji. Poinformował obecnych na spotkaniu, że nikt z zarządu AMP SA nie wspomniał o takich problemach jakie usłyszał. Zapewnił obecnych na spotkaniu, iż przypomni Zarządowi AMP, że obecnie Spółka posiada użytkowanie wieczyste terenu obwarowane pewnymi zapewnieniami, których najwyraźniej nie chce dotrzymać. Teren huty jest własnością Skarbu Państwa i gdyby okazało się, że ArcelorMittal Poland chce likwidować nie rozwijać hutnictwo w Krakowie to należałoby rozważyć cofnięcie poprzez sąd tą dzierżawę. Jesteśmy dalecy od radykalnych rozwiązań, chcemy obronić miejsca pracy w Krakowie. Także lobbować na rzecz wsparcia dekarbonizacji ale nie może to być tylko jednostronne działanie. Oczekujemy od Zarządu Spółki AMP utrzymania miejsc pracy, zapewnienia środków finansowych na remonty i modernizacje urządzeń w Krakowie, a nade wszystko na realizację zapewnień dotyczących inwestycji. Bez tych działań trudno będzie oczekiwać od strony społecznej zaangażowania się w pomoc na rzecz wsparcia finansowego dekarbonizacji zakładów AMP.

K.W.

### Wystąpienie do Dyrektora Generalnego w sprawie jednostronnie wprowadzonych zmian w zakresie pracy zdalnej

Organizacje związkowe z TOP6 odniosły się bardzo krytycznie do wprowadzonych jednostronnie zmian w Porozumieniu dotyczącym pracy zdalnej. Narzucone przez korporację decyzje nie są akceptowane nie tylko w Polsce ale także w innych krajach gdzie Grupa ArcelorMittal posiada swoje Zakłady. Zapisy przyjęte przez AMP po zderzeniu z pracą na co dzień pokazały już w styczniu, że nie są możliwe do realizacji systemowej. Organizacje związkowe chcą transparentnych zapisów, które nie będą nikogo faworyzować, a jedynie wspomagać pracę i pomagać w wykonaniu obowiązków pracowniczych.

*Dotyczy: Jednostronnej zmiany zapisów Porozumienia w zakresie zasad wykonywania pracy zdalnej w ArcelorMittal Poland S.A. z dnia 11 kwietnia 2023 r.*

*Niżej podpisane organizacje związkowe wyrażają stanowczy sprzeciw wobec prowadzonej polityki pracodawcy w zakresie spraw dotyczących kwestii pracowniczych.*

*Strony funkcjonujące w ArcelorMittal Poland S.A. dialogu społecznego w dniu 11 kwietnia 2023 r. zawarły Porozumienie w zakresie zasad wykonywania pracy zdalnej w ArcelorMittal Poland S.A. W dniu 15 2023 r. Dyrektor Personalny wystąpił do strony społecznej z projektem zmian w/w Porozumienia. Ze względu na fakt, iż proponowane zapisy są mniej korzystne dla pracowników — funkcjonujące w Spółce Organizacje Związkowe nie wyraziły zgody na ich wprowadzenie. Pomimo sprzeciwu strony społecznej podczas spotkania tzw. TOP6 w dniu 14 grudnia 2023 r. przedstawiciel pracodawcy poinformował o jednostronnym wprowadzeniu przedmiotowych zmian, tj. nowych zasad wykonywania pracy zdalnej w ArcelorMittal Poland S.A. z dniem 1 stycznia 2024 r. Za powód dokonania jednostronnie wprowadzonych zmian podał wytyczne korporacji w tym zakresie. Takie działania podważają zaufanie przedstawicieli pracowników do pracodawcy, a także obniżają rangę prowadzonego w spółce dialogu społecznego i poddają w wątpliwość gwarancje wszelkich zawartych na tym samym szczelbu porozumień, które de facto dotyczą najistotniejszych spraw pracowniczych.*

*W związku z powyższym strona społeczna wyrażając głębokie zaniepokojenie sytuacją rozważa konieczność zatwierdzenia wszelkich porozumień na szczelbu korporacyjnym, by w przyszłości nie były one podważane czy też jednostronnie zmieniane.*

*Mając na uwadze przywrócenie równości i szacunku stron dialogu społecznego w ArcelorMittal Poland S.A. i rangi zawartych niejednokrotnie w ramach dużego kompromisu porozumień społecznych wnosimy o wycofanie się pracodawcy z jednostronnie podjętych decyzji w zakresie pracy zdalnej i nie stosowanie podobnych praktyk w przyszłości.*

*Oczekujemy na odpowiedź w przedmiotowej sprawie w terminie 14 dni od daty doręczenia pisma, zastrzegając możliwość podjęcia dalszych kroków.*

**Komunikat AMP nowe ceny posiłków**

ArcelorMittal

Informujemy, że od 1 stycznia 2024r. cena za posiłek wynosi 20,98 zł netto tj. **22,66 zł brutto**, a dopłata przez pracownika do posiłków regeneracyjnych wynosi **2,30 zł**.

W związku z tym wymagane jest złożenie nowego oświadczenia (**wyłącznie w oryginale, kopie nie będą akceptowane**) zgodnie z załącznikiem najpóźniej do **19 stycznia 2024r.**

Oświadczenia można składać w zakładach – na poczcie, wysyłając korespondencję, która ma trafić do zespołu HR lub poprzez wrzucenie oświadczenia w zamkniętej kopercie do skrzynki pocztowej, która znajduje się przed wejściem do budynku kadr w danej lokalizacji.

Rozliczenie posiłków regeneracyjnych odbywać się będzie w dotychczasowy sposób. Podstawą do ustalenia liczby posiłków regeneracyjnych będzie więc wynik wskazany z terminalu, czyli tzw. „liczba odbić”. „Liczba odbić” pomnożona przez kwotę 2,30 zł będzie stanowić łączną wysokość potrącenia z wynagrodzenia pracownika z tytułu zakupionych posiłków.

**Informujemy, że osoby, które nie złożą Oświadczenia w terminie, od 1 lutego 2024 nie będą mogły korzystać z posiłków regeneracyjnych, a ich karta dla celów posiłków zostanie zablokowana.** Wówczas będą one mogły korzystać z posiłków regeneracyjnych wyłącznie za pełną odpłatnością w kasach spółek żywieniowych.

W przypadku złożenia oświadczenia po 19 stycznia 2024r. lub w trakcie kolejnego miesiąca – nie później niż do 26 dnia danego miesiąca – karta zostanie odblokowana z pierwszym dniem kolejnego miesiąca

Zasady wydawania posiłków profilaktycznych pozostają bez zmian tj. pełny koszt posiłku pokrywa pracodawca.

**Prosimy o przekazanie informacji współpracownikom.**

Dział HR

**REGULAMIN ZFŚS w ArcelorMittal Poland S. A. w 2024 r.****- w pigułce dla pracownika ciąg dalszy**

9. Dofinansowanie do wypoczynku dzieci może zostać przyznane na uprawnione dziecko w łącznej wysokości nie przekraczającej w roku kalendarzowym:

A) 30 dni z uwzględnieniem wszystkich form zorganizowanego wypoczynku dzieci ujętych w ppkt a) i b) powyżej,

B) 50 dni z uwzględnieniem wszystkich form zorganizowanego wypoczynku dzieci ujętych w ppkt c) powyżej. (§ 11)

10. Wypoczynek urlopowy realizowany jest poprzez dofinansowanie tylko pracownikom raz w roku tzw. „wczasów pod gruszą”. Warunkiem ubiegania się o dofinansowanie do wypoczynku jest:

A) złożenie wniosku oraz pozostałych wymaganych dokumentów, a także przestrzeżenie innych postanowień, dotyczących korzystania ze świadczeń socjalnych,

B) potwierdzony nieprzerwany wypoczynek w wymiarze co najmniej 14 dni kalendarzowych. Możliwe formy potwierdzenia to: zaświadczenie wygenerowane przez operatora czasu pracy z SAP HR 1021/HR (transakcja ZHR\_GRUSZA\_ZASW), potwierdzenie wygenerowane przez pracownika z HRapki lub wniosek wypełniony i podpisany przez osobę wyznaczoną w danej komórce organizacyjnej do wprowadzania czasu pracy (tj. przełożony pracownika lub osoba przez niego wskazana).

C) niekorzystanie, w okresie wypoczynku, o którym mowa w ppkt b) powyżej, z dofinansowania do świadczeń wymienionych w § 14 w pkt 8 ppkt c) lub d) (tj.: wycieczki, rajdy).

Wymiar co najmniej 14 dni nieprzerwanego wypoczynku to suma następujących po sobie dni:

- **minimum 8 dni urlopu wypoczynkowego,**

- dni wolne harmonogramowe, poprzedzające urlop wypoczynkowy, w trakcie urlopu i następujące po urlopie,

- w przypadku pracowników pracujących w zmianowej organizacji pracy - uzupełniające dni wolne od pracy wynikające z indywidualnego harmonogramu czasu pracy.

11. Wnioski można składać **na 14 dni przed urlopem**. Przy czym ostateczny termin złożenia wniosku **upływa 27 grudnia 2024 roku.**

**W przypadku niewykorzystania urlopu przez pracownika z przyczyn losowych, pracownik wybiera i ma obowiązek realizacji jednego z rozwiązań szczegółowo opisanych w Regulaminie. W przypadku niewykorzystania urlopu przez pracownika z powodów udokumentowanych szczególnie potrzeb pracodawcy**

(jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaaby poważne zakłócenia toku pracy), decyzję o ewentualnej wysokości kwoty zwrotu pobranego świadczenia „wczasy pod gruszą” lub wysokości kwoty wypłaty świadczenia „wczasy pod gruszą” podejmuje TKŚS. (§ 12)

12. Świadczenia turystyczno-rekreacyjne mogą być realizowane w formie kilkudniowych wyjazdowych turnusów turystyczno-rekreacyjnych do 10 dni pobytu lub w formie zajęć rekreacyjnych. Uprawnieni pracownicy mogą skorzystać w 2024 roku z dwóch świadczeń, w tym z jednego turnusu wyjazdowego (bez względu na czas jego trwania). Do naliczania dofinansowania w 2024 r. ustala się maksymalną kwotę w wysokości a) 260,00 zł / dzień - w przypadku wyjazdowych turnusów turystycznych, b) 1.000,00 zł za jeden cykl (10 dni po trzy zajęcia dziennie) - w przypadku zajęć rekreacyjnych. (§ 13)

13. Dofinansowanie do wypoczynku po pracy dla pracowników realizowane jest w 2024 roku w miarę posiadanych środków z uwzględnieniem poniższych zasad:

A) bilety wstępu do teatru, kina, na koncerty, na basen itp.

B) miesięczne/wielomiesięczne karty/karnety sportowe: pracownicy i uprawnieni członkowie ich rodzin, zgodnie z zawartą umową dot. kart.

C) **wycieczki: łącznie do 16 dni wycieczkowych** (w tym jedna wycieczka zagraniczna). Dni wycieczkowe liczy się od dnia wyjazdu do dnia powrotu, a czas trwania wycieczki może być dłuższy niż limit dni wycieczkowych przysługujący osobie uprawnionej. Limit wycieczek liczony jest na rodzinę danego pracownika.

D) **rajdy: 2 rajdy na rok**, a maksymalny czas trwania rajdu to 4 dni (max 3 noclegi). Podany limit liczony jest na rodzinę danego pracownika.

E) w przypadku, gdy oboje małżonkowie pracują w Spółce lub jedno z nich jest pracownikiem a drugie emerytem/rencistą Spółki, wówczas ww. limity liczą się osobno dla każdego z nich. (§ 14)

Wniosek na wycieczkę / rajd składa pracownik w imieniu swoim i członków swojej rodziny. Składający wniosek pracownik ma obowiązek udziału w wycieczce / rajdzie. W sytuacjach losowych TKŚS może wyrazić zgodę na udział w wycieczce / rajdzie tylko członków rodziny pracownika, wówczas limit świadczenia danej rodziny zostaje pomniejszony o wykorzystane świadczenie. (§ 14)

**Ciąg dalszy w kolejnym Kurierze Aktualności**

**Wzrost dodatku zmianowego**

Informujemy, że począwszy od 1 stycznia 2024 roku następuje wzrost wynagrodzenia za pracę zmianową. Podwyższony zostaje dodatek zmianowy z 5,12 zł do 6,12 zł za godzinę pracy, t.j. o 20%. Dodatek zmianowy za nominalny czas pracy w miesiącu jest od stycznia 2024 wyższy o **171 zł** i wynosi średniomiesięcznie **1024 zł**.

Wzrost następuje w oparciu o zapisy Zakładowego Układu Zbiorowego pracy uzgodnionego z Organizacjami Związkowymi.

**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 1400 egz.

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