

WOLNY Związkowiec

Pismo
Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego



Nr 16/2024 (859) HUTA KATOWICE 12 listopada 2024

Strona społeczna wystąpiła o negocjacje płacowe Stanowisko ws. podwyżek wynagrodzeń pracowników AMP w 2025 r.

Wspólne stanowisko dotyczące wzrostu miesięcznych wynagrodzeń za pracę pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i spółek z Grupy ArcelorMittal w 2025 r. wystosowały organizacje związkowe do pracodawcy 8 listopada br. W swoim wystąpieniu przedstawiciele pracowników określili, że oczekują wzrostu płac pracowników średnio o kwotę 1.000 zł oraz wypłaty dodatkowych nagród o łącznej wartości 8.000 zł. Organizacje związkowe funkcjonujące w ArcelorMittal Poland S.A. Stanowisko płacowe skierowały do Prezesa Zarządu AMP z powiadomieniem Dyrektora Generalnego oraz Dyrektora Personalnego. *Więcej str. 3*



Zapraszamy Członków Solidarności po paczki mikołajkowe dla dzieci

Paczki mikołajkowe dla dzieci Członków MOZ NSZZ „Solidarność” dąbrowskiego oddziału ArcelorMittal Poland S.A. wydawane będą w siedzibie Związku w terminie od 26 listopada br. *Więcej str. 2*

Dodatkowe dni wolne w 2025 r. w Kolpremie

Pismem Okólnym DK nr 2/24 Dyrektora Personalnego z dnia 4 listopada br. wyznaczone zostały w Przedsiębiorstwie Usług Kolejowych Kolprem Sp. z o. o. dodatkowe dni wolne od pracy w 2025 r. *Więcej str. 2*

Styczeń							2025	
January							Enero	
Poniedziałek	Wtorek	Środa	Czwartek	Piątek	Sobota	Niedziela		
1	30	31	1	2	3	4	5	
2	6	7	8	9	10	11	12	
3	13	14	15	16	17	18	19	
4	20	21	22	23	24	25	26	
5	27	28	29	30	31	1	2	

Główna Komisja Świadczeń Socjalnych zdecydowała Dodatkowe świadczenie na święta Bożego Narodzenia w AMP

Główna Komisja Świadczeń Socjalnych podjęła decyzję o uruchomieniu drugiego w tym roku świadczenia socjalnego ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych - świadczenia na Święta Bożego Narodzenia. Wysokość świadczenia uzależniona jest od osiąganego w rodzinie dochodu na osobę i w poszczególnych progach wynosi 1.400 zł, 1.100 zł i 800 zł. Główna Komisja Świadczeń Socjalnych podczas posiedzenia w dniu 24 października br. zdecydowała o uruchomieniu dla uprawnionych pracowników ArcelorMittal Poland S.A. świadczenia na Boże Narodzenie. Wysokość świadczenia - w zależności od osiąganego na osobę w rodzinie dochodu wynosi:
• przy dochodzie do 3.500,00 zł - **1.400 zł**;
• przy dochodzie od 3.500,01 zł do 6.500,00 zł - **1.100 zł**;
• przy dochodzie od 6.500,01 zł do 8.000,00 zł - **800 zł**.
W przypadku pracowników, u których w rodzinie dochód na członka przekracza 8.000 zł świadczenie nie przysługuje. *Więcej str. 2*

W AMP powołano Komisje Socjalne na 2025 r.

Składy Głównej Komisji Świadczeń Socjalnych oraz dwóch Terenowych - Śląsko-Dąbrowskiej i Małopolskiej na 2025 r. zostały powołane w ArcelorMittal Poland S.A. zarządzeniem Dyrektora Personalnego, które ukazało się 6 listopada br. We wszystkich tych Komisjach o interesy pracowników dbają przedstawiciele Solidarności. *Więcej str. 3*

Zgodnie z wymogami Ustawy z 14 czerwca 2024 r. Spółki wprowadzają procedurę zgłoszeń naruszeń - ochronę sygnalistów

25 września br. weszła w życie Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów, zgodnie z którą podmioty przez nią wskazane zobowiązane zostały do opracowania procedur związanych z dokonywaniem zgłoszeń wszelkich naruszeń prawa i podejmowania działań następczych. Wprowadzenie przepisów w tym zakresie to efekt implementacji dyrektywy 2019/1937 do polskiego porządku prawnego. Zgodnie z zapisami ustawy osoby zgłaszające wszelkiego rodzaju naruszenia związane z daną organizacją - tzw. sygnaliści mają mieć zapewniony odpowiedni poziom ochrony zarówno w zakresie tożsamości, jak i przekazywanych informacji. Czas na wdrożenie odpowiednich procedur firmy mają do 25 grudnia br. Aktualnie prowadzony jest proces konsultacji procedur w firmach. *Więcej str. 2*

Nasza praca dzisiaj z perspektywy pracownika PPD

Nasza huta na przestrzeni lat się zmieniła - nie można temu zaprzeczyć. Zmieniły się urządzenia, instalacje, technologie - bo świat nie stoi w miejscu. Przy tym wszystkim jednak znacznie stopniała ilość pracowników. I pomimo wprowadzania coraz to nowszych rozwiązań mam poczucie, że zaniechane zostały inwestycje w pracownika. A jak niejednokrotnie nam powtarzano - to pracownik jest największą wartością naszej firmy - podsumował czas swojej pracy Roman Świątkowski - wieloletni pracownik ArcelorMittal Poland S.A., działacz NSZZ „Solidarność”. *Więcej str. 4*



**ZATRZYMAJ
ZIELONY ŁĄD**
PODPISZ, ZANIM ZRUJNUJĄ Ci ŁYCIE

Podpisz wniosek o referendum ogólnokrajowe
w sprawie Zielonego Ładu



Listy dostępne są w sekretariacie Związku - DAMM 4 pok. 6

Główna Komisja Świadczeń Socjalnych zdecydowała Dodatkowe świadczenie na święta Bożego Narodzenia w AMP

C. d. ze str. 1 Aby otrzymać świadczenie z ZFŚS na Boże Narodzenie pracownicy powinni złożyć stosowny wniosek o jego wypłatę w nieprzekraczalnym terminie **od 4 listopada do 20 grudnia 2024 r.** - w przypadku pracowników, których obsługą socjalną zajmuje się spółka Impel Facility Services (Dąbrowa Górnicza) - poprzez stronę SocjalPartner.

O wypłatę świadczenia mogą ubiegać się pracownicy AMP pozostający w zatrudnieniu w dniu złożenia wniosku o jego wypłatę, którzy są uprawnieni do korzystania z ZFŚS. Warunkiem otrzymania świadczenia jest również prawidłowe złożenie „Informacji o dochodzie w rodzinie na potrzeby ZFŚS AMP w 2024 r.” - w przypadku strony SocjalPartner wymóg ten jest spełniony poprzez posiadanie aktualnego profilu z udokumentowanymi dochodami na 2024 r. Zatem warunek ten dotyczy pracowników, którzy nie założyli profilu w aplikacji lub też nie zaktualizowali go w 2024 r. oraz w przypadku gdy dane w profilu uległy zmianie w sposób wpływający na wysokość świadczeń.

GKŚS ponadto podczas posiedzenia rozpatrzyła przekierowane do niej wnioski o zapomogi z Komisji Terenowych.

Zgodnie z wymogami Ustawy z 14 czerwca 2024 r. Spółki wprowadzają procedurę zgłoszeń naruszeń - ochronę sygnalistów

C. d. ze str. 1 Propozycje konkretnych zapisów w tym zakresie Solidarność otrzymała m.in. z ArcelorMittal Poland S.A., PUK Kolprem, ArcelorMittal Distribution Solutions Poland, PUW HK Woda, Unimed. W przypadku spółek z grupy ArcelorMittal procedura zgłoszeń naruszeń została rozszerzona o korporacyjną procedurę składania skarg. Zgodnie z przepisami prawa strony - organizacje związkowe i pracodawca mają czas 10 dni na przeprowadzenie konsultacji w zakresie zapisów procedury zgłoszeń naruszeń, która ostatecznie zacznie obowiązywać z upływem 7 dni od dnia podania jej do wiadomości osób wykonujących pracę na rzecz podmiotu prawnego w sposób przyjęty w zakładzie.

Pismo Okólne Dyrektora Personalnego Dodatkowe dni wolne w 2025 r. w Kolprem

C. d. ze str. 1 Zgodnie z wydanym pismem okólnym w przyszłym roku w spółce Kolprem oprócz wszystkich niedziel i świąt, które są dniami ustawowo wolnymi od pracy, dniami wolnymi są również:

- wszystkie soboty,
- 2 maja (piątek),
- 10 listopada (poniedziałek).

Niestety za Dzień Hutnika - 4 maja, który w 2025 r. przypada w niedzielę pracodawca nie wyznaczył innego dodatkowego dnia wolnego.

Do zapewnienia w powyższych dniach wolnych od pracy niezbędnych obsad personalnych pozwalających na prawidłową realizację zadań zobowiązani zostali kierownicy komórek organizacyjnych.

Stanowcza Interwencja Zakładowego SIP w AMP Pracownik w każdej chwili może wziąć niewykorzystany urlop na żądanie

Zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy urlop na żądanie nie podlega planowaniu (więcej w WZ 15/2024), ale należny urlop wypoczynkowy powinien zostać przez pracownika wykorzystany w roku, w którym nabył do niego prawo. I właśnie na ten drugi zapis powołuje się pracodawca wymagając od załogi rozplanowania do końca bieżącego roku pełnego niewykorzystanego urlopu.

W związku z licznymi zgłoszeniami w tym temacie i obawie, iż w razie konieczności pracownicy nie będą mogli wziąć urlopu na żądanie - interwencję podjął Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy z dąbrowskiego oddziału AMP wraz z Zakładowymi SIP z pozostałych oddziałów spółki. Podczas zorganizowanego z przedstawicielami HR spotkania przedstawiciele strony społecznej wnieśli o jasne i czytelne wyjaśnienie przekazanej wcześniej przełożonym informacji w zakresie planowania bieżącego urlopu.

Ostatecznie uzgodniono, że pracownicy urlop powinni rozplanować na bieżący rok, a w przypadku zaistnienia potrzeby skorzystania z urlopu na żądanie - plan ten nie będzie przeszkodą. Czyli gdy pracownik będzie miał potrzebę wzięcia tzw. „TŻ” - przełożony przesunie dzień wolnego z wcześniej rozplanowanego terminu.

W przypadku, gdyby Członek Związku nie otrzymał zgody na urlop na żądanie ze względu na rozplanowanie całego urlopu na inny termin - prosimy o kontakt z przedstawicielami NSZZ „Solidarność”.

Zapraszamy po paczki mikołajkowe dla dzieci

C. d. ze str. 1 Informujemy Członków Związku, iż w ramach akcji Mikołajki 2024 paczki dla uprawnionych dzieci wydawane będą od wtorku 26 listopada br. do 31 stycznia 2025 r. w sekretariacie Związku - DAMM 4, pok. nr 6 w godzinach 7.00 - 15.00. Przy odbiorze upominku niezbędne jest okazanie dokumentu potwierdzającego tożsamość.



Przypominamy, że akcją mikołajkową objęte są dzieci, które urodziły się w okresie od 1 stycznia 2009 r. do 31 października 2024 r., a ich rodzice (opiekunowie prawni) dostarczyli do Związku akt urodzenia.

Akty urodzenia dostarczone w roku ubiegłym (latach uprzednich) są zarejestrowane w bazie danych, więc nie ma konieczności ponownego ich okazywania.

Posiedzenie ZKK ZOK

Informujemy Członków ZKK ZOK, iż posiedzenie Zakładowej Komisji Koordynacyjnej Zakładowej Organizacji Koordynacyjnej NSZZ „Solidarność” AMP S.A. odbędzie się w **21 listopada 2024 r. (czwartek) o godzinie 10.00.**

Posiedzenie MK w listopadzie

Informujemy Członków Międzyzakładowej Komisji, iż posiedzenie MK MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland S.A. - Dąbrowa Górnicza odbędzie się w **środe 27 listopada 2024 r. o godz. 8.00 w budynku związkowym DAMM 4 - sala nr 119.** Obecność Członków MK jest obowiązkowa.



W odpowiedzi na stanowisko ws. likwidacji ZKK Stały wzrost produktywności i ograniczenie kosztów niezbędne dla funkcjonowania AMP

C. d. ze str. 1 W swoim wystąpieniu funkcjonujące w AMP Zakładowe Organizacje Związkowe wystąpiły z wnioskiem o dokonanie z dniem 1 stycznia 2025 roku zmian płacowych i wprowadzenia świadczeń dla pracowników AMP i spółek z Grupy AM w Polsce objętych Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy:

- **podwyższenie miesięcznych płac zasadniczych pracowników AMP/ spółki z Grupy AM średnio o kwotę 1.000 złotych** metodą uzgodnioną przez strony ZUZP w porozumieniu płacowym;
 - **wypłacenie rocznej nagrody za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie spółki w 2024 roku w wysokości 5.000 złotych** dla każdego pracownika, który był zatrudniony w 2024 roku w firmie w terminie uzgodnionym przez strony ZUZP;
 - **wypłacenie pracownikom nagrody za wynik EBITDA w wysokości 3.000 złotych** dla każdego uprawnionego pracownika, z zastrzeżeniem, że wysokość tej nagrody może być zwiększona w przypadku osiągnięcia lepszego od zakładanego wyniku EBITDA. Szczegółowe zasady i termin wypłaty nagrody EBITDA określają strony ZUZP w zawartym porozumieniu płacowym.
- Kolejnym postulatem strony społecznej jest **utrzymanie dla pracownika wysokości odpłatności za posiłki rege-**

neracyjne na obecnie obowiązującym poziomie (1,48zł).

W uzasadnieniu powyższego wniosku Związkowcy zwrócili uwagę na stale rosnące koszty utrzymania rodzin pracowniczych, w tym podstawowych artykułów i usług potrzebnych do życia, a także zapowiedzi od nowego roku dalszych wzrostów czynszów, cen energii itd. przy jednoczesnym spadku wartości realnej wynagrodzeń pracowniczych.

Organizacje związkowe zwróciły również uwagę na specyfikę pracy w AMP, która wymaga szczególnych umiejętności, wiedzy i doświadczenia, która jest wymagająca i niesie wiele zagrożeń. Tym-

czasem wynagrodzenia pracowników w niebezpiecznym tempie zbliżają się do wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w Polsce. Stanowi to bardzo duże zagrożenie nie tylko w zakresie pozyskania nowych pracowników, szczególnie na stanowiska deficytowe, ale również może powodować odejścia doświadczonych ludzi do innych zakładów, gdzie wynagrodzenie może i będzie na podobnym poziomie, ale praca w znacznie lepszych warunkach. Ponadto - jak wynika z rozmów z załogą - wielu pracowników AMP i spółek uzależnia dalszą pracę w zakładzie od wysokości podwyżek płac zasadniczych i innych świadczeń w 2025 r., co przy obecnych brakach kadrowych i problemach z rekrutacją pracowników na istniejące wakaty może spowodować poważne zagrożenie dla właściwego funkcjonowania Spółki.

Przedstawiciele pracowników wnieśli do pracodawcy o niezwłoczne rozpoczęcie negocjacji płacowych.



Mirosław Nowak - Przewodniczący NSZZ „Solidarność” w ArcelorMittal Poland S.A.:

- Uważam, że pomimo trudnej sytuacji rynkowej należy przystąpić do rozmów nt. wzrostu wynagrodzeń pracowników AMP i spółek na 2025 r. AMP jest odpowiedzialną globalną firmą i w związku z tym musi nawet w trudnej sytuacji pokazać pracownikom, że są najważniejszą jej wartością. Jako spółka mająca poważne zamiary, chcąc inwestować w nowe technologie, maszyny i urządzenia - by mogła dalej funkcjonować musi również inwestować w fachowców. Niestety, nasze wynagrodzenia coraz szybciej zbliżają się do najniższej krajowej i przestajemy być konkurencyjni na rynku pracy, a zawód hutnika nie jest już dzisiaj postrzegany jako atrakcyjny. Odzwierciedla się to brakami fachowców i trudnościami w ich pozyskaniu. Owszem, aktualnie AMP ma trudności, ale również i rodziny pracownicze będą miały problemy w związku z ciągle rosnącymi kosztami życia. Dlatego tak ważne jest podniesienie wynagrodzeń.

Solidarność reprezentuje sprawy pracownicze W ArcelorMittal Poland powołano Komisje Socjalne na 2025 r.

C. d. ze str. 1 Komisje Socjalne zostały powołane celem prawidłowej realizacji obowiązującego w AMP Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. We wszystkich komisjach pracować będą przedstawiciele Związku Zawodowego Solidarność, a w Komisji Głównej oraz Śląsko-Dąbrowskiej Terenowej Komisji Socjalnej - przedstawiciele Solidarności z naszego oddziału.

Główna Komisja Świadczeń Socjalnych powołana została w składzie: z ramienia pracodawcy: Jadwiga Radowiecka - Przewodnicząca i Joanna Mularczyk - Zastępca Przewodniczącej oraz z ramienia organizacji związkowych - Członkowie Komisji: **Jakub Słomczyński i jego zastępca Mirosław Nowak - przedstawiciele NSZZ „Solidarność” dąbrowskiego oddziału AMP**, a także: Krzysztof Pociecha (z-ca: Czesław Bujak), Marek Żelichowski (z-ca: Jadwiga Sterkowiec), Mariusz Janus (z-ca: Adam Wdowiak), Janusz Mitura (z-ca: Adam Wdowiak), Jacek Szpicki (z-ca: Piotr Dylewski), Halina Giemza (z-ca: Iwona Smalarz), Marek Karoń, Henryk Śliwa, Sebastian Zimmer (z-ca: Przemysław Mróz), Krzysztof Mitera (z-ca: Grzegorz Suchecki), Zbigniew Nowak (z-ca: Mirosław Kurzawa), Wojciech Krawczyk (z-ca: Rafał Szewczyk), Adam Lemoch (z-ca: Jacek Słupik), Krzysztof Szewczyk (z-ca: Maria Bujakowska), Dariusz Atlas (z-ca: Mirosław Fiołek).

Śląsko-Dąbrowska Terenowa Komisja Świadczeń Socjalnych w 2025 r. pracować będzie w składzie: z ramienia pracodawcy: Jadwiga Radowiecka - Przewodnicząca i Joanna Mularczyk - Zastępca Przewodniczącej oraz Członkowie: **z ramienia NSZZ „Solidarność”: Jakub Słomczyński i jego zastępca Roman Świątkowski (z dąbrowskiego oddziału AMP), Dariusz Kaczmarek, Zbigniew Maligłówa i jego**

zastępca Ryszard Zuba, Romuald Niebdał i jego zastępca Michał Klose, a także Członkowie Komisji z innych organizacji związkowych: Mariusz Janus (z-ca: Janusz Mitura), Paweł Jasiński (z-ca: Piotr Dylewski), Dariusz Mazur (z-ca: Piotr Dylewski),

Jacek Szpicki (z-ca: Piotr Dylewski), Halina Giemza (z-ca: Iwona Smalarz), Marek Karoń, Henryk Śliwa, Krzysztof Mitera (z-ca: Grzegorz Suchecki), Zbigniew Nowak (z-ca: Mirosław Kurzawa), Wojciech Krawczyk (z-ca: Rafał Szewczyk), Sebastian Zimmer (z-ca: Przemysław Mróz).

W skład **Małopolskiej Terenowej Komisji Świadczeń Socjalnych** wchodzi z ramienia pracodawcy: Jadwiga Radowiecka - Przewodnicząca i Joanna Mularczyk - Zastępca Przewodniczącej oraz Członkowie powołani z organizacji związkowych funkcjonujących w krakowskim oddziale spółki.

W powołanych Komisjach dodatkowo mogą również uczestniczyć przedstawiciele pracodawcy (specjaliści/eksperti) zaproszeni przez przewodniczącą komisji do realizacji bieżących zadań komisji.

Zadania powołanych Komisji zawarte są w Regulaminie ZFŚS AMP na 2025 r. oraz wydanym przez Dyrektora Personalnego Zarządzeniu. Komisje mają obowiązek przygotowania do 31 marca 2025 r. planów wydatków z ZFŚS i bieżącej realizacji tych planów, bieżącego monitorowania stanu środków i wydatków funduszu, bezwzględnego przekazywania Dyrektorowi Wynagrodzeń, Kadry i Dialogu Społecznego informacji nt. wyników prac.

Komisje pracują wg. przyjętych podczas pierwszych posiedzeń regulaminów obrad oraz harmonogramu posiedzeń na dany rok kalendarzowy, a ich Członkowie zobowiązani są do zachowania poufności informacji uzyskanych w związku z pełnieniem funkcji w komisji przy uwzględnieniu obowiązujących przepisów o ochronie danych osobowych i ochronie informacji będących tajemnicą spółki. Jednocześnie Członkowie zostali upoważnieni do przetwarzania danych osobowych osób upoważnionych do korzystania z ZFŚS w zakresie koniecznym do realizacji zadań podczas pełnienia funkcji w komisji.

Stołówka i recepcja w budynku dyrekcyjnym pracuje z ograniczeniami

W miesiącach listopad i grudzień stołówki oraz recepcja w budynku dyrekcyjnym ArcelorMittal Poland S.A. i budynku LTT w Krakowie będą pracować z ograniczeniami.

Zgodnie z przekazaną przez pracodawcę informacją - w budynkach administracyjnym oraz LTT w listopadzie oraz grudniu br. ograniczona zostanie praca zarówno stołówek, jak i recepcji.

W listopadzie br. recepcja i stołówki nie będą czynne w piątki, natomiast w kolejnym miesiącu pracodawca planuje zamknięcie stołówek i recepcji w w/w budynkach od dnia 16 grudnia br.

Aplikacja mHuta dostępna dla pracowników AMP

Pracodawca ArcelorMittal Poland S.A. udostępnił pracownikom aplikację mHuta na telefon. To owocna i dobrowolna możliwość zapewniająca bezpośredni dostęp do narzędzi BHP i aktualności zarówno z telefonu służbowego, jak i prywatnego pracownika.

Dostępna aplikacja ma funkcję SOS pozwalającą na wezwanie pomocy w zakładzie pracy oraz w obszarze do 1 km od jego granic, a także funkcję ZGŁOSZENIA zawierającą informacje o zagrożeniu i jego rozwiązaniu. Aplikacja ma także zawierać moduł komunikacyjny zapewniający dostęp do najważniejszych bieżących informacji z różnych obszarów spółki, pakiet firmowych linków i dostępne dla pracowników konkursy.

By korzystać z aplikacji należy się zarejestrować - za pomocą kodu QR podając imię i nazwisko, nr telefonu, zakład i AMEI, zgodę na przetwarzanie danych osobowych. W ciągu 2 dni przyjdzie link do pobrania aplikacji z serwerów AMP.



Bez inwestycji w załogę nie będzie przyszłości firmy Nasza praca dzisiaj z perspektywy pracownika Zakładu Wielkie Piece



C. d. ze str. 1 Pracuję w hucie, a dokładnie w Zakładzie Wielkie Piece od przeszło 30 lat, na stanowisku elektryk. Od 2006 r. jako elektryk Utrzymania Ruchu Zmianowego, czyli w systemie cztero-brygadowym. Przez ten okres czasu obserwowałem, a niejednokrotnie uczestniczyłem w przeprowadzanych procesach transformacji naszego zakładu i całej huty. Muszę przyznać, iż na przestrzeni lat nasza huta przeszła szereg zmian w wielu obszarach działalności.

W bieżącym roku obchodzimy jubileusz 20 rocznicy działalności huty pod szyldem ArcelorMittal. Z tej okazji pracodawca dokonał podsumowania, w ramach którego pokazane zostały ogromne środki finansowe wydatkowane na wszelkiego rodzaju remonty, modernizacje, automatyzacje, nowe technologie - jak m.in. w przypadku ostatniego remontu Wielkiego Pieca nr 2 i linii współpracujących, nowego odpylania, remontu granulacji itp., czy wcześniej wybudowanie nowej technologii wdmuchiwanie pyłu węglowego. Jako pracownicy - widzimy to i ocena tych inwestycji jest pozytywna. Jednak widzimy również, iż na wielu urządzeniach nie są przeprowadzane remonty, nawet te konieczne, a urządzenia te są w ciągłym użytku i my je obsługujemy - jak np. nośnice przenośników taśmowych, namiarownie, pompownie, czy związana z tym aparatura sterownicza.

Widocznym jest, że pracodawca wiele środków wyłożył na budowę nowych instalacji i remonty, ale w ślad za tym nie idą inwestycje w to co dla firmy jest tak cenne, bez czego nie będzie produkcji, firma nie będzie istnieć - w pracowników, na których moim zdaniem od lat się oszczędza. W AMP nie ma inwestycji w doświadczenie, nie dba się o przekazywanie wiedzy i szkolenie pod kątem produkcyjnym. Także w przypadku budowy nowego urządzenia przy zastosowaniu nowych urządzeń nie przekazuje się pracownikom wiedzy pod kątem ich obsługi bazując na ich doświadczeniu. A w takich sytuacjach potrzebna jest nowa wiedza - świat idzie do przodu...

Wielu wartościowych, posiadających wiedzę i doświadczenie pracowników odchodzi. Brak jest dbałości o pozostawienie tej wiedzy w zakładach. Nie dziwię się im, ponieważ nie możemy porównać np. PPD, gdzie występuje ponad 30 różnego rodzaju zagrożeń jak np. strefy gazowe, ciekły metal, zapylenie, w których pracujemy dodatkowo na dużej ilości urządzeń, do mniejszych zakładów lub tych bardziej nowoczesnych. A płace w obu przypadkach są podobne przy diametralnie różnych warunkach pracy. Na to wszystko nakłada się coraz bardziej doskwierająca „produktywność”, przez którą pracujemy w dwu, a nawet jednoosobowych obsadach. Podobne braki widoczne są u technologów, w przypadku wytapiaczy niegdyś na zmianie pracowało 8-10 osób, obecnie pracuje przy korycie spustowym po 2 osoby, czasami 3. To widoczna różnica. Zaznaczyć przy tym muszę, że technologia tam się nie zmienia - ci ludzie mają po prostu więcej pracy i ją wykonują. Czy mają podwójnie płacone?

Wśród elektryków (ale nie tylko) występuje bardzo dużo pracy w nadgodzinach - wystarczy, że jeden zachoruje - ktoś musi go zastąpić, a przy tak okrojonych obsadach występuje duże przemęczenie. Tym bardziej, że na urządzeniach coraz częściej występują awarie, co moim zdaniem ma związek z brakiem systematycznych przeglądów, konkretnych napraw, zdarza się także, że do napraw nie ma dostępnych części zamiennych, na które z kolei trzeba długo czekać. Jako elektryk w temacie zwiększenia obsad ciągle słyszę to samo - problemy z pozyskaniem elektryków z rynku. Ale problemy te nie są rozwiązywane od lat i problem się nawarstwia. Wszyscy wiedzą, jaka zachęta przyciągnie do naszej firmy pracowników.

Bardzo często teraz słyszymy o problemach w hutnictwie polskim, europejskim, a my pracownicy tego na zakładzie nie odczuwamy, a wręcz przeciwnie - nakład naszej pracy jest dużo większy, mamy coraz więcej obowiązków. I za tę pracę chcemy również być godziwie wynagradzani. Porównując lata sprzed prywatyzacji i teraz pod kątem postrzegania zawodu hutnika, niestety widocznym jest, że prestiż uległ degradacji.

- CZY JEST PANI/PAN

ZA ZOBOWIĄZANIEM PREZYDENTA RP, PARLAMENTU RP, RZĄDU RP DO ODRZUCENIA PRZEZ POLSKĄ POLITYKI KLIMATYCZNEJ UE W OBECNYM KSZTAŁCIE,

ZAWARTEJ W EUROPEJSKIM ZIELONYM ŁADZIE?

- tak brzmi pytanie, które Solidarność chce postawić Polakom w referendum ogólnokrajowym.

Zbiórka podpisów ruszyła 10 maja br., a tylko nasza Komisja zebrała ich już **1.860**



ZATRZYMAJ ZIELONY ŁAD

PODPISZ, ZANIM ZRUJNUJĄ Ci ŁYCIE

WOLNY Związkowiec

str. 4

Podpisz wniosek o referendum ogólnokrajowe w sprawie Zielonego Ładu

NSZZ Solidarność

NSZZ RI Solidarność

Listy dostępne są w sekretariacie Związku - DAMM 4 pok. 6

Państwowa Inspekcja Pracy potwierdza nieprawidłowości Skandaliczne warunki pracy w zawierciańskiej odlewni

Kobiety w trakcie zmiany przerzucają nawet 2 tony żelastwa. Maszyny bez atestów, lub ze zdemontowanymi osłonami niebezpiecznych elementów. Szkodliwe chemikalia we wiadrach poustawianych obok stanowisk pracy – tak wg inspektorów PIP wygląda praca w Odlewni Zawiercie.

Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy w zawierciańskim zakładzie, który od dwóch lat należy do chińskiego koncernu Meide Group, została wszczęta na wniosek zakładowej „Solidarności”. Jak wskazuje przewodnicząca związku w odlewni Małgorzata Adamczyk, od momentu pojawienia się w firmie nowego właściciela warunki pracy są coraz gorsze – *Na początku wydawało się, że będzie trochę lepiej, ale tak nie jest, praca jest coraz trudniejsza. W naszej ocenie warunki BHP i inne przepisy prawa pracy są notorycznie łamane* – wskazuje.

Kontrola w Odlewni Zawiercie nie została jeszcze zakończona. Jednak pierwsze wnioski inspektorów potwierdzają zarzuty związkowców. Chodzi m.in. o fatalny stan parku maszynowego. Praca jest wykonywana na starych, zdezelowanych maszynach, które lata świetności mają już dawno za sobą. Część urządzeń jest niesprawna lub ma zdemontowane osłony mające chronić pracowników przed wypadkami – *Maszyny mają wycieki oleju co powoduje dodatkowe zagrożenie związane z możliwością poślizgnięcia się na śliskiej nawierzchni. Sposób prowadzenia przewodów zasilających, ich zdławienia stwarza również zagrożenie mechanicznego ich uszkodzenia i ewentualnego porażenia pracownika prądem elektrycznym* – napisali inspektorzy PIP.

Nowy właściciel jedną z linii produkcyjnych sprowadził z Chin. Jak ustalili kontrolerzy, maszyny te w ogóle nie powinny być uruchamiane. Okazało się, że nie posiadają

one dokumentacji oraz atestów umożliwiających ich wykorzystywanie na terenie Unii Europejskiej.

Jedno z najbardziej bulwersujących nieprawidłowości wskazanych przez inspektorów PIP dotyczy przekroczeń norm przy pakowaniu żeliwnych łączników. Pracę tę w zawierciańskim zakładzie wykonują głównie kobiety. Łączniki są wkładane do opakowań ważących 18, 20 i 24 kg, a następnie ustawiane na podłodze do wysokości 1,3 metra. Zgodnie z przepisami BHP, jeśli praca ma charakter stały, dopuszczalna waga podnoszonego ciężaru w przypadku kobiet nie powinna przekraczać 12 kg. Jak ustalili inspektorzy PIP, w zakładzie są stanowiska, na których kobieta musi w ciągu jednej zmiany roboczej spać i ustawić opakowania ważące w sumie ponad 2 tony.

Nieprawidłowości dotyczą także skierowań na badania okresowe pracowników zajmujących się pakowaniem łączników. W dokumentach tych nie wskazano bowiem czynności związanych z podnoszeniem ciężkich opakowań. Jako czynnik niebezpieczny widnieje w nich jedynie hałas.

Pracownicy zakładu są narażeni również na wdychanie szkodliwych substancji chemicznych, w których ręcznie przemywają żeliwne łączniki. Wiadra z chemikaliami są poustawiane w pobliżu stanowisk pracy i cały czas pozostają otwarte, co dodatkowo może powodować podrażnienia skóry i oczu.

Ponadto potwierdziły się zarzuty dotyczące nieprawidłowości w naliczaniu wynagrodzeń, głównie osób pracujących na akord. – *Pracodawca tak oblicza nasze pensje, że bez względu na to, jakie normy wyrobimy i tak zarabiamy na poziomie płacy minimalnej, do której wliczana jest także premia. To efekt tego, że mamy bardzo niskie stawki zasadnicze* – mówi Małgorzata Adamczyk.

Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy zakończy się sporządzeniem protokołu, w którym inspektorzy pracy nakażą pracodawcy wyeliminowanie nieprawidłowości we wskazanym terminie. Jeśli właściciel odlewni nie zastosuje się do tych zaleceń, inspektorzy pracy będą mogli nałożyć na niego kary finansowe. – *Będziemy monitorować tę sprawę, jeżeli nieprawidłowości nie zostaną wyeliminowane, wówczas zdecydujemy o dalszych działaniach* – podkreśla Artur Braszewicz, wiceprzewodniczący Zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność”.

Zawierciańska odlewnia produkuje łączniki wykorzystywane w instalacjach przeciwpożarowych, wodnych i gazowych. Zakład zatrudnia w sumie 320 osób, zdecydowaną większość stanowią kobiety.

Źródło: solidarnoscKatowice.pl

Wolna Wigilia – tak, ale dla wszystkich pracowników!

– *Jeśli mówimy o tym, że pracownikom należy się wolny dzień, trudno przy tym wykluczać jakąkolwiek grupę, choćby właśnie pracowników handlu, tylko dlatego, że inni upatrują w tym dniu szansę na zrobienie ostatnich zakupów przed świętami Bożego Narodzenia* – powiedział Piotr Duda, przewodniczący Komisji Krajowej Solidarności, komentując pomysł Lewicy, by Wigilia była dniem wolnym od pracy.

Solidarność, OPZZ i Forum Związków Zawodowych pozytywnie odniosły się do propozycji ministry rodziny Agnieszki Dziemianowicz-Bąk o ustanowieniu Wigilii dniem wolnym od pracy. Przedstawiciele związków czekają jednak na szczegóły projektu i pytają, czy wolne obejmie wszystkich pracowników.

Minister rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk skomentowała projekt ustawy wprowadzający nowy dzień wolny – *Kładziemy projekt na stole i wysyłamy jasny sygnał: Lewica chce, żeby Wigilia była dniem wolnym od pracy. Czy wolny od pracy będzie już tegoroczny 24 grudnia, zależy jej zdaniem od tego, kiedy i w jakim tempie projekt ustawy będzie procedowany przez parlamentarzystów.*

Potrzeba przywrócenia normalnego funkcjonowania Piotr Duda - Przewodniczący „S” przewodniczy Radzie Dialogu Społecznego

Zgodnie z ustawą o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego na czele Rady stoi przewodniczący, którego kadencja trwa 1 rok. Przewodniczącym Rady jest naprzemiennie przedstawiciel strony pracowników i strony pracodawców oraz strony rządowej. Przez ostatni rok przewodnictwo w Radzie Dialogu Społecznego pełniła strona rządowa. W ostatnich miesiącach w jej imieniu na czele Rady zasiadała Agnieszka Dziemianowicz-Bąk, minister rodziny, pracy i polityki społecznej. Od 23 października br., przewodniczy jej oficjalnie Piotr Duda, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

Od 23 października Solidarność przejmuje przewodnictwo w Radzie Dialogu Społecznego. Jako przewodniczący przez rok będą starał się powrócić na tory normalnego funkcjonowania RDS, czyli prowadzenia w sprawach bardzo trudnych dialogu społecznego – mówił na antenie radia RMF FM.

Piotr Duda obejmuje funkcję przewodniczącego już po raz drugi. Tuż po jej powstaniu, w październiku 2015 roku z ramienia NSZZ „Solidarność” został pierwszym przewodniczącym nowo powstałej Rady Dialogu Społecznego. Rada Dialogu Społecznego działa na mocy ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, która weszła w życie z dniem 11 września 2015 r. To najważniejsza instytucja krajowego dialogu społecznego w Polsce.

RDS to platforma dialogu trójstronnego pomiędzy rządem a reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i związków zawodowych. *Więcej: solidarnosc.org.pl*

Nie wiesz? Pytaj! Interwencje

Przewodniczący MOZ NSZZ „S” ArcelorMittal Poland
Zastępca Przewodniczącego - Skarbnik
Zastępca Przewodniczącego - Sekretarz
Sprawy finansowe
Porady prawne

- Mirosław Nowak tel. 776 61 05
- Mariusz Pietruszka tel. 776 92 37
- Jakub Słomczyński tel. 776 75 97
- Małgorzata Nędzka tel. 776 88 44
- Łukasz Bieńkowski, Jerzy Rożek

Diżury prawne dla Członków Związku prowadzone są w budynku związkowym DAMM 4 pok. 8 w piątki w godz. 12:00 - 15:00, po uprzednim uzgodnieniu terminu wizyty w sekretariacie związku tel. 61 05

Kasa Związku czynna jest od poniedziałku do piątku w godz. 11:00 - 15:00

Internetowa strona: www.hksolidarnosc.pl

Poczta e-mail sekretariat: sekretariat@hksolidarnosc.pl

Redakcja: redakcja@hksolidarnosc.pl

DOŁĄCZ DO NAS

SOLIDARNOŚĆ

BO WARTO! TO SIĘ PO PROSTU OPŁACA!

Regulamin wypłat świadczeń statutowych zatwierdzony został przez Międzyzakładową Komisję MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland SA - Dąbrowa Górnicza i obowiązuje od dnia 1 stycznia 2023 roku.



Świadczenia statutowe

- Zapomoga z tytułu długotrwałej choroby (od 21 dnia choroby)
(wymagany staż związkowy min. 6 miesięcy) **200,00 zł**
- Zasiłek z tytułu urodzenia lub adopcji dziecka
 - staż związkowy od 6 miesięcy do 1 roku **350,00 zł**
 - staż związkowy powyżej 1 roku **1100,00 zł**
- Zapomoga z tytułu zgonu członka rodziny (współmałżonka, rodziców i teściów, dziecka na utrzymaniu, osoby na wyłącznym utrzymaniu)
(wymagany staż związkowy min. 1 rok) **300,00 zł**
- Zasiłek z tytułu zgonu Członka Związku **850,00 zł**
- Zapomoga losowa dla Członków, z którymi rozwiązano umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, posiadających w dniu rozwiązania umowy o pracę uprawnienia stażowo-wiekowe
(wymagany staż związkowy min. 1 rok) **400,00 zł**
- Zapomoga losowa dla odchodzących na emeryturę lub rentę
(wymagany staż związkowy min. 1 rok) **400,00 zł**
- Zapomoga przyznawana przez Komisję Zapomóg
(wymagany staż związkowy min. 1 rok) **do 1000,00 zł**

NSZZ Solidarność to największy Związek Zawodowy w AMP.

Liczebność Związku to jego siła, która przekłada się na konkretne efekty.

Solidarność to same korzyści, to pewność i stabilność!

To doświadczeni ludzie wraz ze wsparciem profesjonalnego biura prawnego.

To pomoc w przypadku problemów zawodowych, BHP, a także wsparcie w trudnych sytuacjach życiowych.

Dlatego dołącz do nas, bo razem możemy więcej!

Buduj z nami tę siłę i bądź jej częścią!

MOZ NSZZ „Solidarność” AMP S.A. Dąbrowa Górnicza posiada w sprzedaży dla Członków Związku kupony do kina.

Kupony, których **cena wynosi 12 zł** można wykorzystać na dowolnie wybrany seans zarówno w technologii 2D, jak i 3D w kinach zlokalizowanych: w Dąbrowie Górniczej - CH Pogoria oraz w Sosnowcu.

Po wybraniu filmu należy zgłosić się wraz z kuponem do kasy kina i wymienić go na bilet.

Kupony są do nabycia przez Członków Solidarności w sekretariacie Związku - budynek DAMM 4, pok. 6. Zainteresowane osoby są zobowiązane do osobistego odbioru biletów.

Ilość kuponów na 1 osobę w danym miesiącu jest ograniczona do 2 sztuk. Kupony są dostępne przez cały miesiąc.

„Solidarność” dąbrowskiego oddziału ArcelorMittal Poland S.A. posiada w sprzedaży bilety do dąbrowskiego

aquaparku NEMO Koszt jednorazowego biletu - 9 zł. Ilość sztuk przysługująca jednej osobie jest ograniczona i wynosi 4 szt./miesiąc. Bilety są w ciągłej dystrybucji.

Szczegółowe informacje w zakresie benefitów dostępne są w sekretariacie Związku - budynek DAMM 4, pok nr 7, tel. 61-05.

WOLNY
Związkowiec str. 6

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa **SOLIDARNOŚĆ** ArcelorMittal Poland S.A.

- Dąbrowa Górnicza

serdecznie zaprasza Członków Związku do skorzystania z oferty

Strzelnicy w Sosnowcu

CENNIK PAKIETÓW:

- STANDARD - 85,00 zł** (dla 1 lub 2 osób)
10-strzałów (22k), 20-strzałów (9x19), 2-strzały (12/76), tarcze.
- EXPERT - 127,00 zł** (dla 1 lub 2 osób)
10-strzałów (22k), 32-strzały (9x19), 2-strzały (12/76), tarcze.
- ELITE - 170,00 zł** (dla 1 lub 2 osób)
10-strzałów (22k), 52-strzały (9x19), 2-strzały (12/76), tarcze.
- MASTER - 212,00 zł** (dla 1 lub 2 osób)
10-strzałów (22k), 52-strzały (9x19), 10-strzałów (45), 4-strzały (12/76), broń do wyboru, tarcze.
- SHOOTER - 255,00 zł** (dla 1 lub 2 osób)
10-strzałów (22k), 52-strzały (9x19), 12-strzałów (357/45/9), 10-strzałów (45) 4-strzały (12/76), broń do wyboru, tarcze.
- OPERATOR - 340,00 zł** (dla 1 lub 2 osób)
20-strzałów (22k), 80-strzałów (9x19), 12-strzałów (357/45/9), 10-strzałów (45) 4-strzały (12/76), broń do wyboru, tarcze.
- TACTICAL - 425,00 zł** (dla 1 lub 2 osób)
20-strzałów (22k), 100-strzałów (9x19), 12-strzałów (357/45/9), 16-strzałów (45) 6-strzały (12/76), broń do wyboru, tarcze.

Voucher ważny jest 3 miesiące od dnia zakupu!

**STRZELNICA
W SOSNOWCU**

41-219 Sosnowiec
ul. Braci Mieroszewskich 126b

Dystrybucja voucherów odbywa się „na zamówienie” - zainteresowani Członkowie Związku muszą zgłosić chęć nabycia oraz wpłacić gotówką równowartość zamówionego voucheru w sekretariacie Związku budynek DAMM 4, pok. nr 7, tel. 61-05.

STRZELNICA

Wydaje MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland SA - Dąbrowa Górnicza
Redakcja: Agnieszka Segda tel. 032 776 88 30,
Adres redakcji: Al. J. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Górnicza.
Druk: UnidruX Sp. z o. o. Poligrafia 32 792-77-09 Nakład 1.000 egz.