Ukazuje się od 15 września 1980 roku

ISSN 1505-6724

WOLNY Związkowiec

Pismo Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Solidarność

Nr 3/2021 (789) HUTA KATOWICE 17 lutego 2021

Powracający jak bumerang temat zwolnień

Negocjacje płacowe i .... Consensus Company ponownie zawiadamia o zwolnieniach grupowych

4 lutego br. funkcjonujące w Consensus Company Sp. z o. o. organizacje związkowe wraz z pracodawcą przystąpiły do rozmów nt. podwyżek płac pracowników na 2021 r. Niespełna tydzień później - 8 lutego br., pracodawca zawiadomił organizacje związkowe o konieczności zastosowania zwolnień grupowych w spółce. Przyczyną zarówno trudnych rozmów płacowych, jak i zamiaru przeprowadzenia zwolnień grupowych ma być niepewna sytuacja spółki związana z wypowiedzeniem w ArcelorMittal Poland S.A. Porozumienia okołoukładowego regulującego kwestię posiłków regeneracyjnych.

Istotną rolę w Consensus Company w obu tematach: negocjacji płacowych oraz zwolnień grupowych - jak podkreśla pracodawca - stanowi wielka niewiadoma związana z aktualnie toczącymi się w ArcelorMittal Poland SA. negocjacjami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy ze względu na wypowiedzenie tegoż dokumentu oraz Porozumienia okołoukładowego regulującego u największego usługobiorcy spółki Consensus kwestię przysługujących wszystkim pracownikom refinansowanych przez pracodawcę posiłków regenerujących. Nie jest tajemnicą, iż AMP jest największym klientem spółki i wszelkie decyzje, szczególnie dotyczące tak dużego zakresu żywienia mają bezpośredni wpływ na spółkę. Dotychczasowe zapisy Porozumienia obowiązują do końca maja br.

Jeszcze przed zawiadomieniem przekazanym przez pracodawcę o zamiarze zastosowania zwolnienia grupowego w spółce rozpoczęte zostały rozmowy płacowe, podczas których okazało się, że zdecydowana większość zatrudnionych w Consensus Company ma zarobki na poziomie minimalnej płacy krajowej. *Więcej str. 3*

Najważniejsze kwestie nie rozstrzygnięte

Nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy - droga do porozumienia nadal daleka

Trwają rozmowy na temat nowego dokumentu regulującego kwestie pracownicze w ArcelorMittal Poland S.A., jakim jest Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Podkreślić należy, iż pomimo wstępnych porozumień w pewnych zakresach treści ZUZP - najważniejsze dla pracowników kwestie dotyczące ich wynagrodzenia nie zostały uzgodnione. Sytuacja po obu stronach staje się nerwowa, presja czasu coraz większa, a ostatecznej wersji nowego ZUZP nadal nie widać.

Prowadzone w ramach nowego ZUZP negocjacje są bardzo trudne. Mimo upływu czasu i kolejnych powrotów do początku dokumentu - do uzgodnienia całościowego ZUZP nadal jest daleko. Mało tego, są tematy, które zostały odłożone na czas późniejszy, a są bardzo ważne z punktu widzenia strony związkowej i pracowników.

Więcej str. 3

Strony zawarły stosowne porozumienie na 2021 r.

Podwyżki płac w Unimed Sp. z o. o.

Kwotę 120 zł brutto otrzyma każdy pracownik spółki Unimed tytułem podwyżki płac w roku 2021. Ponadto pracownikom zostanie wypłacona premia skumulowana za rok 2020. Stosowne porozumienie płacowe zostało zawarte w dniu 3 lutego br. *Więcej str. 2*

Upominek dla Pań z okazji Dnia Kobiet

MOZ NSZZ „Solidarność" dąbrowskiego oddziału ArcelorMittal Poland S.A. przekaże Członkiniom Związku upominek o wartości 100 zł z okazji Dnia Kobiet. *Więcej str. 2*

Wystąpienie o podwyższenie płac pracowników AMDSP i POM

Dąbrowska Solidarność wystąpiła do pracodawców: ArcelorMittal Distribution Solutions Poland Sp. z o. o. oraz HK Produkcyjny Ośrodek Maszynowy Sp. z o. o. o podwyższenie miesięcznych wynagrodzeń pracowników powyższych spółek.

Solidarność w swoim wystąpieniu do pracodawcy wniosła o pilne podwyższenie miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych pracowników o kwotę 500 zł. z dniem 1 stycznia 2021 r. *Więcej str. 2*

e-PIT i e-RMUA do pobrania w HRapce

W terminie od 16 do 21 lutego 2021 r. jest możliwość pobrania przez pracowników ArcelorMittal Poland S.A. z aplikacji mobilnej HRapka dokumentów PIT oraz RMUA.

Roczne zeznanie podatkowe PIT, na bazie którego pracownik dokonuje rozliczenia z urzędem skarbowym oraz druk RMUA zawierający informacje o ubezpieczeniu, składkach i świadczeniach ubezpieczonego każdy pracownik AMP będzie mógł w terminie od 16 do 21 lutego br. pobrać za pomocą aplikacji HRapka.

Po tym terminie pracodawca będzie dystrybuował dokumenty w formie papierowej. *Więcej str. 2*

AMP S.A. przejmuje część Huty Kościuszko S.A.

Informację o planowanym przejściu części zakładu pracy - Huty Kościuszko S.A. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w Chorzowie stanowiącej zorganizowaną część przedsiębiorstwa, wyodrębnionej w postaci Wydziału Elektroenergetycznego na rzecz ArcelorMittal Poland S.A. przekazał pracodawca dąbrowskiej Solidarności w dniu 9 lutego br.

Więcej str. 4

Strony zawarły stosowne porozumienie na 2021 r.

Podwyżki płac w Unimed Sp. z o. o.

C. d. ze str. 1 Jak uzgodniły funkcjonujące w Unimed Sp. z o. o. organizacje związkowe z pracodawcą - pracownicy spółki będący w zatrudnieniu na dzień 31 grudnia 2020 r. otrzymają od 1 stycznia 2021 r. podwyżkę płacy zasadniczej o 120 zł brutto. Wielkość ta zostanie proporcjonalnie pomniejszona w przypadku pracowników, którzy są zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Ponadto strony podczas negocjacji płacowych ustaliły, iż pracownikom Unimedu, którzy byli w zatrudnieniu na dzień 31 grudnia 2020 r. zostanie także wypłacona z funduszu motywacyjnego premia, która zostanie skumulowana za cały rok 2020 - bez uwzględniania kryteriów przyznawania premii wynikających z Funduszu Motywacyjnego Pracowników. Wysokość premii dla wszystkich pracowników wynosi 100 zł brutto, a w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy - zostanie proporcjonalnie obniżona.

Mimo deklaracji pracodawca nie podniósł wynagrodzeń

Wystąpienie o podwyższenie płac pracowników AMDSP i POM

C. d. ze str. 1 Związek w uzasadnieniu wystąpienia stwierdził, że dzięki wzmożonemu wysiłkowi i ogromnemu zaangażowaniu pracowników mimo trwającej pandemii COVID-19 zarówno AMDSP jak i POM osiągnęły dobre wyniki finansowe w 2020 r. Wyniki te okazały się zdecydowanie lepsze aniżeli były przewidywane. Poprawie uległ również stan bezpieczeństwa pracy w firmach.

Ponadto pracodawca z własnej inicjatywy zadeklarował dokonanie podwyżek płac pracowników w powyższych spółkach od 1 stycznia 2021 r., jednak do dnia związkowego wystąpienia - podwyżki te nie zostały w AMDSP i POM dokonane. Nie odbyło się również żadne spotkanie negocjacyjne w tym zakresie.

Powyższe spowodowało ogromne niezadowolenie pracowników, w związku z czym w AMDSP kilka osób podjęło decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę.

Solidarność oczekuje odpowiedzi na wystosowane wystąpienie oraz zaproponowała pilne spotkanie upełnomocnionych przedstawicieli stron celem podpisania stosownego porozumienia płacowego.

30 kwietnia 2021 ostatecznym terminem rozliczenia

e-PIT i e-RMUA do pobrania w HRapce

C. d. ze str. 1 Aby ściągnąć e-dokument należy zalogować się w aplikacji mobilnej HRapka, kliknąć „mój profil" i kliknąć ikonkę ołówka znajdującą się na dole strony przy słowie Pliki.

W okienku jakie się wyświetli należy wpisać TAK pod Potwierdzeniem odebrania oraz ZAPISZ. E-dokumenty PIT i RMUA zostaną pobrane. Należy pamiętać, że dokumenty te są zabezpieczone hasłem - dostęp do nich jest możliwy po wpisaniu tego samego hasła co w przypadku pobierania elektronicznego paska wynagrodzenia.

Pracownikom, którzy nie pobiorą dokumentów w formie elektronicznej pracodawca jest zobowiązany przekazać PIT najpóźniej do końca lutego br. PIT do urzędu skarbowego pracodawca składa natomiast do końca stycznia.

Podatnicy zobowiązani są do złożenia zeznania podatkowego w terminie od 15 lutego do 30 kwietnia 2021 r. Należy pamiętać, że podatnik nie otrzymuje informacji PIT tylko i wyłącznie od pracodawcy. Taką informację zobowiązani są przekazać podatnikowi wszyscy płatnicy, którzy zobowiązani są pobrać zaliczkę na podatek i wpłacić ją do urzędu skarbowego. Podatnicy otrzymujący dochody z różnych źródeł indywidualnie sumują i rozliczają z urzędem skarbowym uzyskane kwoty.

W tym roku od 1 lutego do usługi Twój e-PIT logujemy się przez e-Urząd Skarbowy. W ramach projektu Ministerstwa Finansów i Krajowej Administracji Skarbowej zostały tam udostępnione zeznania roczne PIT za poprzednie lata, natomiast od 15 lutego zostaną udostępnione przygotowane przez systemy informatyczne KAS rozliczenia PIT - w ramach usługi Twój e-PIT. Przypominamy jednocześnie o możliwości przekazania w ramach 1% środków na cele organizacji pożytku publicznego. Podatnika nic to nie kosztuje, a może wesprzeć również konkretne osoby, które potrzebują wsparcia niejednokrotnie w walce o swoje życie i zdrowie.

Uprawnienia do jubilata i specjalnego dodatku po nowemu

Zmiany w ZUZP w PUW HKW Sp. z o. o.

Protokołem dodatkowym nr 11 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników Przedsiębiorstwa Usług Wodociągowych HKW Sp. z o. o. wprowadzono zmiany w zakresie uprawnień do nagrody jubileuszowej, zgodnie z którymi uprawnionymi do nagrody są pracownicy po upływie dwunastu miesięcy nieprzerwanego zatrudnienia w spółce.

Ponadto w zasadach wypłaty specjalnego dodatku miesięcznego wprowadzono nową treść zapisu: do okresu zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do specjalnego dodatku zalicza się okresy zatrudnienia w spółce oraz okresy zatrudnienia u innych pracodawców branży hutniczej zaliczane i uprawniające do tzw. Karty Hutnika; u pracodawców, którzy przejęli i realizowali zadania w oparciu o infrastrukturę techniczno-produkcyjną spółki, przy czym zaliczeniu do stażu podlegają wszystkie okresy wykonywania pracy na rzecz spółki.

Upominek dla Pań z okazji Dnia Kobiet

C. d. ze str. 1 Międzyzakładowa Komisja w Uchwale budżetowej na rok 2021 przyjęła, iż Członkinie dąbrowskiej Solidarności w tym roku otrzymają upominek z okazji Dnia Kobiet w wysokości 100 zł.

Warunkiem niezbędnym do otrzymania upominku jest przynależność związkowa potwierdzona opłaceniem składki członkowskiej za styczeń 2021 r.

W związku z panującą pandemią oraz obowiązującym reżimem sanitarnym, a także w dbałości o życie i zdrowie pracowników Solidarność zdecydowała, iż w tym roku w ramach upominku upoważnione Panie otrzymają zasilenie karty Edenred o jego równowartość.

Karty Edenred są w posiadaniu wszystkich Członków Związku - dystrybuowane były wraz z upominkiem z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz upominkiem Mikołajkowym dla dzieci Członków Związku. W przypadku, gdyby okazało się, że karta uległa zniszczeniu lub została zagubiona - prosimy o kontakt z sekretariatem Związku - tel. 61-05.

Przypominamy jednocześnie, iż przekazane przez Solidarność i będące w Państwa posiadaniu karty Edenred należy zachować (także po wyczerpaniu znajdujących się na nich środków finansowych), ponieważ nie wykluczone jest, iż będą one w przyszłości zasilane kolejnymi świadczeniami.

Posiedzenie Międzyzakładowej Komisji

Informujemy Członków Międzyzakładowej Komisji MOZ NSZZ „Solidarność" ArcelorMittal Poland S.A. - Dąbrowa Górnicza, iż kolejne posiedzenie MK odbędzie się w środę, 24 lutego 2021 r. od godz. 8.00

Ze względu na panującą pandemię oraz wprowadzony reżim sanitarny posiedzenie MK zostanie przeprowadzone w sposób zdalny za pomocą aplikacji Microsoft Teams.

W przypadku problemów ze sprzętem komputerowym lub aplikacją prosimy o kontakt.

Program Poleć Pracownika w AMP aktywny

Pracodawca przypomina, iż w AMP funkcjonuje program rekomendacji skierowany do pracowników, którzy polecając kandydata spoza firmy mogą otrzymać 1.500 zł brutto.

Obecnie dział rekrutacji szuka kandydatów na stanowiska: operator urządzeń, walcownik, elektryk, ślusarz, stażysta w dziale Supply Chain.

Ważne: Rekomendacja musi się odbyć za pośrednictwem platformy rekrutacyjnej Oracle Recruitment Cloud (ORC). Informacje o dostępie do ORC znajdują się w kafelku informacyjnym w HRapce.

Powracający jak bumerang temat zwolnień

Negocjacje płacowe i .... Consensus Company ponownie zawiadamia o zwolnieniach grupowych

C. d. ze str. 1 Porozumienie w sprawie podwyżek płac na 2021 r. ostatecznie zostało zawarte 9 lutego br.

Porozumienie płacowe na 2021 r.

W 2021 r. pracownicy spółki Consensus Company decyzją pracodawcy od 1 stycznia br. otrzymali wzrost wynagrodzeń do wielkości obowiązującego w kraju minimalnego wynagrodzenia za pracę (2.800 zł). Ponadto siedmiu pracowników otrzymało dodatkową podwyżkę płacy wynikającą z pełnionej funkcji celem utrzymania hierarchizacji płac w spółce.

W ramach porozumienia płacowego uzgodniono, iż od 1 lutego br. pracownicy, którzy nie zostali objęci podwyżką wynagrodzeń wynikającą ze wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę lub otrzymali z tego tytułu kwotę niższą niż 100 zł - otrzymają w 2021 r. podwyżkę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego o kwotę 100 zl brutto.

Ponadto w czerwcu 2021 r. - po wyklarowaniu sytuacji związanej z dalszym żywieniem u głównego klienta - strony przystąpią do kontynuacji rozmów na temat podwyżki płac pracowników spółki.

Zawiadomienie o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych

Jeszcze w trakcie prowadzenia rozmów płacowych pracodawca przekazał stronie związkowej Zawiadomienie o konieczności zastosowania zwolnień grupowych.

Przedstawiciele Zarządu spółki Consensus Company - zgodnie z art. 2 ust. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w dniu 8 lutego br. zawiadomili organizacje związkowe o zamiarze dokonania zwolnień grupowych.

Jak napisał pracodawca w uzasadnieniu przyczyny zwolnienia grupowego - w związku wypowiedzeniem porozumienia okołoukładowego w sprawie posiłków z AMP sytuacja Spółki Consensus Company jest niepewna. W trybie nagłym i nieprzewidzianym może dojść do zmiany warunków realizacji umowy zawartej z AMP, który jest głównym klientem spółki Consensus. Spółka świadczy usługi polegające na zapewnianiu posiłków profilaktycznych i regeneracyjnych dla pracowników klienta. W efekcie końcowym może wystąpić całkowite zaniechanie korzystania z usług spółki, a tym samym dojdzie do całkowitego zaprzestania wykonywania usługi przez spółkę i braku konieczności zatrudniania personelu obsługującego usługę.

Aktualnie w Consensus Company ogółem zatrudnionych jest 111 pracowników należących do następujących grup zawodowych: pracownicy obsługi bufetów (41 osób); pracownicy obsługi wydawalni (9 osób); pracownicy kuchni (37 osób); pracownicy logistyki (11 osób); pracownicy administracji (7 osób); pracownicy magazynu (4 osoby); prezes zarządu (1 osoba); dyrektor operacyjny (1 osoba).

Według przedstawionych przez pracodawcę informacji zwolnieniem grupowym mają zostać objęci pracownicy zatrudnieni w następujących grupach zawodowych:

- pracownicy obsługi bufetów - 36 osób;
- pracownicy kuchni - 30 osób;
- pracownicy logistyki - 6 osób;
- pracownicy magazynu - 1 osoba.
- pracownicy administracji - 1 osoba

Powołując się na zmienność sytuacji, w tym możliwość stopniowej redukcji usługi i co za tym idzie stopniowej redukcji zatrudnienia pracodawca przekazał, iż zwolnienia grupowe mają nastąpić w okresie lutego 2021r.

Pracownicy objęci zwolnieniem grupowym będą dobierani według następujących kryteriów:

- sytuacja społecznej i rodzinna,
- dodatkowe źródła dochodu,
- osiągnięcie wieku emerytalnego,
- możliwości skorzystania ze świadczenia przedemerytalnego
- miejsce wykonywania pracy (np. likwidacja poszczególnych bufetów).

O kolejności dokonywania zwolnień będzie decydować aktualna sytuacja ekonomiczna spółki i szybkość oraz wartość zmniejszania się przychodów.

Jak podkreślił pracodawca - wręczanie pracownikom wypowiedzenia umów o pracę związane będzie w zależności od sytuacji społecznej i ekonomicznej pracownika oraz/lub miejsca wykonywania pracy (np. likwidacja poszczególnych bufetów). Świadczenia pieniężne ustalane będą zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Pracodawca wyraził chęć skonsultowania zamiaru przeprowadzenia zwolnienia grupowego z funkcjonującymi w spółce organizacjami związkowymi i jedno z takich spotkań konsultacyjnych odbyło się 15 lutego br. Podczas spotkania przedstawiciele spółki podkreślali, iż podjęte działania w zakresie zwolnień grupowych zostały w trybie asekuracyjnym, a zdecydowana większość zatrudnionych ma trzymiesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę. W związku z powyższym wypowiedzenia umów - by do rozwiązania stosunku pracy doszło w zbliżonym terminie do wygaśnięcia w AMP Porozumienia okołoukładowego (koniec maja br.) - winny zostać pracownikom wręczone jeszcze w lutym 2021 r. .

Termin ten jednak nie wydaje się możliwy, bowiem organizacje związkowe - zgodnie z przepisami prawa mają termin 20 dni licząc od dnia otrzymania zawiadomienia na zawarcie porozumienia w zakresie przeprowadzania w spółce zwolnień grupowych. W przypadku nie zawarcia takiego porozumienia - po upływie terminu - zasady postępowania przy rozwiązaniu umów o pracę zostaną określone w drodze Regulaminu wydanego przez pracodawcę.

Najważniejsze kwestie nie rozstrzygnięte

Nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy - droga do porozumienia nadal daleka

C. d. ze str. 1 Strony za zasadne uznały uregulowanie w nowym ZUZP dodatku mentorskiego za przyuczenie do pracy nowych pracowników. Jest też wiele innych kwestii, które nie stanowią sporu stron.

Różnice dotyczą jednak najważniejszych bezpośrednio związanych z wynagrodzeniem pracowników kwestii, w tym m.in. włączenia do płacy zasadniczej pracowników ok. 35% dotychczasowego dodatku zmianowego oraz Karty Hutnika, ustalenia dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia za zastępstwa, minimalnego wynagrodzenia gwarantowanego Układem, negocjacji płacowych - pracodawca chce, by w przypadku braku uzgodnienia ze stroną społeczną sam dokonywał corocznych zmian płac, wysokości dodatku nocnego, zatrudniania i wynagradzania pracownika, który uległ wypadkowi przy pracy oraz w przypadku występowania u niego objawów wskazujących na powstanie choroby zawodowej. Sporne są również tematy dot. dyżurów lekarskich, odpisu na ZFŚS, ilości osób, które miałyby być wyłączone z ZUZP, okresów wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z przyczyn dotyczących zakładu pracy, przerwy w pracy, pełnienia dyżurów domowych.

Temat nagród jubileuszowych oraz odpraw emerytalno-rentowych aktualnie - ze względu na całkowicie rozbieżne stanowiska stron nie jest dyskutowany, jednak przypominamy, iż pracodawca w swojej propozycji wystąpił o całkowitą likwidację tych uprawnień w zamian oferując zwiększenie o 3,5% składki podstawowej na PPE. Również tak ważna kwestia jaką stanowi taryfikator została odłożona w czasie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, ponieważ - jak poinformował - aktualnie prowadzona jest kalibracja wartościowania stanowisk robotniczych na szczeblu zakładów/oddziałów i służb scentralizowanych, która wg. przewidywań zostanie zakończona w połowie marca br. Do rozstrzygnięcia pozostaje również kwestia posiłków regeneracyjnych.

Przypominamy, iż zapisy wypowiedzianego w ubiegłym roku ZUZP oraz Porozumienia okołoukładowego dotyczącego posiłków regeneracyjnych obowiązują do końca maja 2021 r. Co dalej? - wszystko zależy od dalszego przebiegu prowadzonych negocjacji.

Wydział Elektroenergetyczny w strukturach AMP

ArcelorMittal Poland S.A. przejmuje część Huty Kościuszko S.A.

C. d. ze str. 1 Przyczyną przejęcia przez AMP zorganizowanej części przedsiębiorstwa z Huty Kościuszko jest planowane nabycie przez AMP Wydziału Elektroenergetycznego z zamiarem kontynuowania dostaw mediów do oddziału AMP Huta Królewska w Chorzowie. Przejęcie części zakładu pracy zaplanowane zostało na 12 marca br.

Z dniem przejścia AMP z mocy prawa stanie się stroną w dotychczasowych stosunkach pracy dla wszystkich pracowników przejmowanej części zakładu pracy. Jak zapewnia AMP - nie jest przy tym planowane podejmowanie działań dotyczących warunków zatrudnienia przejmowanych pracowników Wydziału Elektroenergetycznego, w szczególności warunków pracy i płacy oraz przekwalifikowania. Przejmowani pracownicy z dniem przejścia zostaną objęci Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych obowiązującym w AMP.

Za wszelkie zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przez datą przejścia do nowego pracodawcy - nowy i dotychczasowy pracodawca będą odpowiadać solidarnie.

Zgodnie z zapisami Kodeksu Pracy przejmowani pracownicy mają możliwość w terminie dwóch miesięcy licząc od dnia przejścia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia - za siedmiodniowym uprzedzeniem. W takim przypadku rozwiązanie umowy o pracę pociągnie za sobą konsekwencje jak w przypadku rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

W związku z podjętą informacją Solidarność wniosła o wspólne dokładne wyjaśnienie i uzgodnienie wszystkich ww. warunków zatrudnienia oraz świadczeń socjalnych przejmowanych pracowników Wydziału Elektroenergetycznego, w szczególności:

- objęcie przejmowanych pracowników Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla pracowników AMP;
- zapewnienie przejmowanym pracownikom możliwości korzystania z Programu Opieki Medycznej stosowanego w AMP
- przystąpienie do Pracowniczego Programu Emerytalnego funkcjonującego w AMP;
- ustalenie uprawnień do posiłków profilaktycznych lub regeneracyjnych;
- ujęcie stanowisk pracy przejmowanych pracowników Wydziału Elektroenergetycznego w wykazie stanowisk pracy uprawniających do emerytur pomostowych;
- określenie zasad przystąpienia pracowników Wydziału Elektroenergetycznego do ubezpieczenie grupowego pracowników AMP.

Ze względu na dużą liczbę pytań kierowanych do Związku przez pracowników Wydziału Elektroenergetycznego oraz zamieszanie spowodowane często nieprawdziwymi informacjami Solidarność wniosła o pilną odpowiedź na wystąpienie oraz zadeklarowała gotowość do rozmów celem jak najszybszego wyjaśnienia wszystkich pytań i wątpliwości.

Frederik Van De Velde zastępcą Dyrektora Generalnego

Od 1 lutego 2021 r. Frederik Van De Velde został zastępcą Dyrektora Generalnego oraz członkiem zarządu ArcelorMittal Poland S.A.

Jak poinformował pracodawca Frederik Van De Velde skupi się na doskonałości operacyjnej, jakości, zrównoważonym rozwoju, energii oraz procesach dekarbonizacji. Będzie również odpowiadał za obszar, uznawany w AMP za priorytet - bezpieczeństwo i razem z działem BHP, który od 1 lutego bezpośrednio mu podlega, będzie wprowadzał inicjatywy poprawiające bezpieczeństwo w firmie.

Wraz z informacją o nowym członku zarządu pracodawca poinformował o zmianie w schemacie organizacyjnym zaznaczając, iż w konsekwencji zmiany konfiguracji zakładów, w AMP rozpoczęto strukturalny proces „odbudowy ArcelorMittal Poland na potrzeby funkcjonowania w świecie po COVID". Proces „odbudowy" obejmuje takie aspekty jak: doskonałość operacyjna, przestawienie organizacji na pracę w nowej konfiguracji, optymalizacja kosztów po analizie niewykorzystywanych aktywów, a także kontynuacja intensywnego dialogu z partnerami społecznymi oraz interesariuszami zewnętrznymi. Jednocześnie, dostosowując się do celów ArcelorMittal Europe, należy w AMP rozpocząć działania dekarbonizacyjne.

Waloryzacja rent i emerytur w 2021 r. wyższa niż zakładano

1 marca 2021 roku nastąpi waloryzacja świadczeń emerytalno-rentowych wskaźnikiem nie mniejszym niż 4,24 proc.

Zgodnie z art. 89 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS (Dz.U. 2020.53 t.j.), coroczny wskaźnik waloryzacji świadczeń emerytalno-rentowych to średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych w poprzednim roku kalendarzowym zwiększony o co najmniej 20% realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim roku kalendarzowym.

Jak wynika z Komunikatów GUS wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych dla gospodarstw emeryckich wyniósł w 2020 roku 103,9 a realny wzrost wynagrodzeń w 2020 roku 1,7 proc.

Oznacza to, że najniższa emerytura i renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy od 1 marca w roku 2021 wyniesie 1.250,88 zł, czyli więcej niż zakładana wysokość tych świadczeń proponowana przez rząd w uchwalonej przez Sejm, ale jeszcze nieprzyjętej przez Senat ustawie o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz niektórych innych ustaw z dnia 21 stycznia br.

Niespotykane rozwiązania przy usuwaniu awarii

Interwencja Solidarności w zakresie czasu pracy w PED

W związku ze zgłoszeniami pracowników dąbrowska Solidarność wystąpiła do pracodawcy o wyjaśnienie kwestii związanych z czasem pracy w Zakładzie Energetycznym w Dąbrowie Górniczej przy usuwaniu skutków zamarznięcia rurociągu szlamowego na Wielkim Piecu nr 2 od dnia 7 lutego 2021 roku do nadal.

Zgodnie z informacją przekazaną przez pracowników Zakładu Energetycznego w dąbrowskim oddziale AMP przy usuwaniu skutków zamarznięcia rurociągu szlamowego na WP2 od 7 lutego br. do nadal pracodawca wprowadził różne godziny rozpoczynania i kończenia pracy pracownikom, którzy są zatrudnieni w systemie jednozmianowym, co ma zapewnić ciągłość w usuwaniu awarii. Takim sposobem - zdaniem Związku - pracodawca obchodzi przepisy i nie płaci zatrudnionym przy usuwaniu awarii ludziom za godziny nadliczbowe.

W związku z powyższym dąbrowska Solidarność podjęła u pracodawcy interwencję i wystąpiła o wyjaśnienie - na jakiej podstawie wprowadzono różne godziny rozpoczynania i kończenia pracy (np. godz. 10 – 18, 12 – 20 albo 14-22) dla pracowników jednozmianowych pracujących w dni robocze od godz. 6.00 – 14.00 i kto poniesie dodatkowe koszty dojazdu do pracy w czasie ograniczeń w funkcjonowaniu komunikacji publicznej pomiędzy typowymi zmianami pracy.

Solidarność zwróciła się również do pracodawcy o wyjaśnienie, dlaczego podczas usuwania awarii nie jest stosowany zapis § 19 ust. 3 Regulaminu Pracy ArcelorMittal Poland S.A., który stanowi, że o formie rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych decyduje pracownik w momencie przyjmowania pisemnego zlecenia, a jak informowali pracownicy - zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych również nie są wystawiane przed rozpoczęciem tej pracy.

Ponadto przedstawiciel Związku wniósł o przekazanie informacji, czy pracownikom pracującym przy odmrażaniu rurociągu zapewnione zostały - zgodnie z przepisami prawa - dodatkowe ciepłe posiłki i napoje przy pracach wykonywanych w ekstremalnych warunkach zimowych, gdyż w okresie usuwania awarii miały miejsce m.in. bardzo duży mróz, wzmożone opady śniegu.

Interwencja dąbrowskiej Solidarności miała miejsce 16 lutego br., aktualnie przedstawiciele Związku oczekują na przekazanie informacji zwrotnej od przedstawicieli pracodawcy.

Ważne decyzje dotyczące zagospodarowania węgla

W PEP zostaną uwzględnione zapisy umowy społecznej

Ostateczny kształt Polityki Energetycznej Polski będzie uwzględniał zapisy umowy społecznej dotyczącej transformacji górnictwa, w tym również kwestie inwestycji w nowoczesne, niskoemisyjne technologie węglowe – to najważniejsze ustalenia kolejnej rundy rozmów pomiędzy przedstawicielami rządu i stroną związkową, która odbyła się 9 lutego w Katowicach.

W negocjacjach z przedstawicielami związków zawodowych obok wiceministra aktywów państwowych i pełnomocnika rządu ds. transformacji spółek energetycznych i górnictwa węgla kamiennego uczestniczył szef resortu klimatu Michał Kurtyka. Minister przedstawił stronie społecznej treść przyjętej 2 lutego przez Radę Ministrów uchwały dotyczącej Polityki Energetycznej Polski do roku 2040. Przyjęcie tego dokumentu przed podpisaniem umowy społecznej dotyczącej transformacji górnictwa oraz gospodarki Górnego Śląska wzbudziło spore kontrowersje wśród związkowców.

Uchwała dotycząca PEP nie została jeszcze opublikowana w całości. Ministerstwo klimatu podało jednak, że dokument zakłada m.in. co najmniej 23 proc. udział odnawialnych źródeł energii w polskim miksie energetycznym w 2030 roku, redukcję emisji gazów cieplarnianych o ok. 30 proc. w 2030 r. w porównaniu do 1990 r., budowę ok. 5,9 GW mocy w morskich farmach wiatrowych do 2030 r. i uruchomienie pierwszej elektrowni jądrowej w 2033 r.

– W uchwale Rady Ministrów dotyczącej PEP są dwa bardzo istotne zobowiązania. Pierwsze jest takie, że jest to nadal dokument otwarty, a jego ostateczny kształt będzie wynikać z tego, co ustalimy w ramach umowy społecznej – powiedział po zakończeniu rozmów Dominik Kolorz, szef śląsko-dąbrowskiej „Solidarności".

Jak podkreślił, drugie zobowiązanie zawarte w rządowej uchwale dotyczy ujęcia w PEP inwestycji we wszystkie nowoczesne, niskoemisyjne technologie węglowe, które znajdą się w umowie społecznej dotyczącej transformacji sektora wydobywczego.

– Z perspektywy zagospodarowania węgla jest to rzecz bardzo ważna, bo możemy tam ulokować od 10 do 14 mln ton węgla – dodał szef śląsko-dąbrowskiej „S".

Podczas rozmów po raz kolejny potwierdzono daty dotyczące zakończenia wydobycia węgla energetycznego w Polsce oraz funkcjonowania poszczególnych kopalń.

Więcej: solidarnosckatowice.pl

Katarzyna Łażewska -Hrycko Głównym Inspektorem Pracy

Wybór Katarzyny Łażewskiej-Hrycko na funkcję Głównego Inspektora Pracy, to bardzo dobra wiadomość dla NSZZ „Solidarność", dla którego Państwowa Inspekcja Pracy jest jednym z najważniejszych sojuszników w walce o poprawę bezpieczeństwa pracy i przestrzegania praw pracowniczych.

Pani Katarzyna Łażewska-Hrycko dała nam się poznać jako niezwykle energiczny i kompetentny dyrektor biura Rady Dialogu Społecznego. A właśnie tej energii bardzo potrzeba dzisiaj w Państwowej Inspekcji Pracy. Jesteśmy przekonani, że doświadczenie, szczególnie wynikające z uczestnictwa w dialogu pomiędzy pracownikami i pracodawcami, będzie w tej misji bezcenne.

Nowy Główny Inspektor Pracy, to również długo oczekiwana zmiana pokoleniowa. Jest szansą na nowe otwarcie w podejściu do funkcjonowania Inspekcji, która w końcu musi stać się swoistą policją pracy. W tej misji NSZZ „Solidarność" będzie Panią Minister w każdy możliwy sposób wspierać.

W imieniu NSZZ „Solidarność" życzymy Pani Minister Katarzynie Łażewskiej-Hrycko wytrwałości i sukcesów.

Piotr Duda
Przewodniczący KK NSZZ „Solidarność"

XIII edycja Pracodawca Przyjazny Pracownikom

Komisja Certyfikacyjna dokonała oceny nadesłanych wniosków, zgodnie z celami i zasadami określonymi w Regulaminie przyznawania przez NSZZ „Solidarność" Certyfikatu „Pracodawca Przyjazny Pracownikom".

W wyniku oceny kryteriów, Komisja Certyfikacyjna postanowiła przyznać certyfikaty w roku 2020, następującym pracodawcom:

- Zakłady Chemiczne "NITRO-CHEM" S.A. Bydgoszcz
- Zespół Szkół Górniczo-Energetycznych im. Stanisława Staszica w Koninie
- Muzeum Okręgowe w Nowym Sączu
- PKP Cargo Connect Sp. z o.o. Warszawa
- PGNiG Obrót Detaliczny Sp. z o.o. Warszawa
- NAFTOREMONT–NAFTOBUDOWA Sp. z o.o. Płock
- CNH Industrial Polska Sp. z o.o. Płock
- Eaton Automotive Systems Sp. z o.o. Bielsko-Biała
- TAURON Ciepło Sp. z o.o. Katowice
- Rybnicka Spółdzielnia Mieszkaniowa
- HUHTAMAKI Foodservice Poland Sp. z o.o. Czeladź
- Węglokoks Kraj Sp. z o.o. Piekary Śląskie
- Świętokrzyskie Centrum Ratownictwa Medycznego i Transportu Sanitarnego w Kielcach
- Lhoist Bukowa Sp. z o.o. Kielce
- Nestle Polska S.A. Oddział w Kaliszu
- KGHM ZANAM S.A. Polkowice
- Faurecia Legnica S.A. Legnica
- Uniwersytet Łódzki
- HSW – Wodociągi Sp. z o.o. Stalowa Wola
- PKP Intercity S.A. Warszawa

Zdecydowany sprzeciw Solidarności

Rada Dialogu Społecznego – rozmowy o pracy zdalnej

Ekwiwalent za pracę zdalną oraz półroczny okres na dostosowanie telepracy do nowych przepisów. Tymi zagadnieniami zajmuje się obecnie Rada Dialogu Społecznego. Jeśli związkowcom i pracodawcom na ostatniej prostej nie uda się porozumieć, to ekwiwalent zostanie uregulowany w projekcie zgodnie z intencją rządu.

Zatrudniający będzie zobowiązany do wypłaty ekwiwalentu za podwyższone koszty wynikające z pracy w domu, a jego wysokość ma być ustalana w porozumieniu z pracownikami. Przepisy zagwarantują, że świadczenie na pewno ma rekompensować podwyższone rachunki za energię (np. w związku z korzystaniem ze służbowego laptopa) oraz łącza internetowe. Nie wskażą jednoznacznie, że konieczny będzie też zwrot kosztów np. zwiększonego zużycia wody.

Stanowisko Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii firmy będą zobowiązane pokryć wydatki związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, w tym w szczególności koszty energii elektrycznej oraz dostępu do łączy telekomunikacyjnych. Przepisy nie określą jednak wysokości takiego świadczenia ani mechanizmu jej ustalania (kwota lub sposób jej ustalania zostaną określone w danej firmie w porozumieniu z pracownikami). Do projektu liczne wątpliwości zgłaszała strona związkowa. – Pracodawca jest silniejszą stroną stosunku pracy i może przeforsować jedynie symboliczną wysokość ekwiwalentu – podkreślił Henryk Nakoniecny, przewodniczący zespołu, członek prezydium Komisji Krajowej NSZZ Solidarność

Źródło: solidarnosc.org.pl

Nie wiesz? Pytaj! *Interwencje*

Przewodniczący MOZ NSZZ "S" ArcelorMittal Poland	- Jerzy Goiński	tel. 776 61 05
Interwencje, płace, zatrudnienie	- Lech Majchrzak	tel. 776 92 37
Prawo pracy, BHP, SIP, sprawy socjalne	- Mirosław Nowak	tel. 776 75 97
Sprawy finansowe	- Małgorzata Nędza	tel. 776 88 44
Porady prawne	- Łukasz Bieńkowski, Jerzy Rożek	

Dyżury 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

I TY MOŻE POMÓC!!!

POTRZEBUJĄCY SĄ OBOK NAS,
TAK NIEWIELE Z NASZEJ STRONY TRZEBA...

POMÓŻ LENCE
JEST SZANSA!

Lenka ma prawie 9 lat i cierpi na postępującą atrofię móżdżka. Choroba ta uniemożliwia codzienne chodzenie i blokuje rozwój mowy. Lenka potrzebuje stałej rehabilitacji ruchowej, logopedycznej, pedagogicznej i hipoterapii.

Terapia jest bardzo kosztowna. Ale dzięki niej, Lenka zaczęła robić ogromne postępy. Zbieramy fundusze aby mogła jak najczęściej korzystać ze specjalistycznej pomocy.
JEST SZANSA NA POPRAWĘ STANU ZDROWIA LENKI
Za okazane serce bardzo dziękujemy!

PODARUJ SWÓJ 1% LUB WSPOMÓŻ FINANSOWO

KRS 0000186434 / SUBKONTO 292/B LENA BERNATOWICZ 1%
NA REHABILITACJE. Z GÓRY DZIĘKUJEMY ZA OKAZAŁĄ ŻYCZLIWOŚĆ

MOŻNA WSPOMÓC DAROWIZNĄ WPŁACAJĄC PIENIĄDZE NA KONTO FUNDACJI:
89894400030000208820000010, W TYTULE LENA BERNATOWICZ 292/B DAROWIZNA
FUNDACJA POMOCY OSOBOM NIEPEŁNOSPRAWNYM "SŁONECZKO"
77-400 Złotów, Stawnica33 A, tel./fax: 67 263 25 96, 48 600 450 205

PRZEKAŻ 1% PODATKU KUBUSIOWI

KRS: 0000037904
cel szczegółowy1% :
JAKUB SIWIEC - 26538

Kim jest Kuba?

Kuba urodził się z cytomegalią wrodzoną i czterokończynowym mózgowym porażeniem dziecięcym. Kubuś nie mówi, nie siedzi i nie chodzi. Jest całkowicie uzależniony od naszej pomocy. Dlatego tak ważna jest stała i intensywna rehabilitacja oraz różnego rodzaju terapie.

Na co potrzebuje wsparcia?

Twój 1% pomoże pokryć koszty związane z rehabilitacją ruchową, wizytami u specjalistów oraz zakupem sprzętu rehabilitacyjnego.

Aby przekazać 1% podatku należy uzupełnić PIT jak poniżej:

J. WNIOSEK O PRZEKAZANIE 1% PODATKU NALEŻNEGO NA RZECZ ORGANIZACJI POŻYTKU PUBLICZNEGO (OPP) Należy podać numer wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego (numer KRS) organizacji wybranej z wykazu prowadzonego przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz wysokość kwoty na jej rzecz.

137. Numer KRS: 0000037904 | Wnioskowana kwota: Kwota z poz. 138 nie może przekroczyć 1% kwoty z poz. 126, po zaokrągleniu do pełnych dziesiątek groszy w dół. | 138. zł gr

K. INFORMACJE UZUPEŁNIAJĄCE Podatnicy, którzy wypełnili część J, w poz. 139 mogą podać cel szczegółowy 1%, a zaznaczając kwadrat w poz. 140 wyrazić zgodę na przekazanie OPP swojego imienia, nazwiska i adresu wraz z informacją o kwocie z poz. 138. W poz. 141 można podać dodatkowe informacje, np. ułatwiające kontakt z podatnikiem (telefon, e-mail).

139. Cel szczegółowy 1%: JAKUB SIWIEC - 26538 | 140. Wyrażam zgodę ☐

1%

MOŻESZ TEŻ PRZEKAZAĆ DAROWIZNĘ!
FUNDACJA DZIECIOM "ZDĄŻYĆ Z POMOCĄ"
ul. Łomiańska 5, 01-685 Warszawa
Alior Bank S.A. 42 2490 0005 0000 4600 7549 3994
tytuł wpłaty: 26538 Jakub Siwiec
darowizna na pomoc i ochronę zdrowia

Dziękujemy za okazaną pomoc! Rodzice Kuby

Zmagania z niepełnosprawnością to nie jest wyzwanie dla jednej osoby. DZIAŁAJMY RAZEM!

avalon FUNDACJA

avalon FUNDACJA
KRS: 0000270809
CEL SZCZEGÓŁOWY:
Ostaszewski, 9642

Nazywam się Adam Ostaszewski, mam 47 lat. Poruszam się na wózku inwalidzkim, a na krótkich dystansach o chodziku.

Jest to skutek zachorowania na GBS (Zespół Guillaina-Barrégo). Choroba ta niszczy układ nerwowy, znosząc czucie i powodując paraliż. Jedyną drogą leczenia jest ciągła, intensywna rehabilitacja. Zwracam się z prośbą o pomoc w walce z chorobą poprzez przekazanie 1% podatku na moją rehabilitację.

Przekazując 1% podatku Fundacji Avalon z dopiskiem OSTASZEWSKI, 9642 wspierasz mnie w codziennych zmaganiach oraz dalszym leczeniu i rehabilitacji.

Serdecznie dziękuję.

J. WNIOSEK O PRZEKAZANIE 1% PODATKU NALEŻNEGO NA RZECZ ORGANIZACJI POŻYTKU PUBLICZNEGO (OPP) Należy podać numer wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego (numer KRS) organizacji wybranej z wykazu prowadzonego na podstawie odrębnych przepisów oraz wysokość kwoty na jej rzecz.

137. Numer KRS: 0000270809 | Wnioskowana kwota: Kwota z poz. 138 nie może przekroczyć 1% kwoty z poz. 126, po zaokrągleniu do pełnych dziesiątek groszy w dół. | 138. KWOTA

K. INFORMACJE UZUPEŁNIAJĄCE
Podatnicy, którzy wypełnili część J, w poz. 139 mogą podać cel szczegółowy 1%, a zaznaczając kwadrat w poz. 140 wyrazić zgodę na przekazanie OPP swojego imienia, nazwiska i adresu wraz z informacją o kwocie z poz. 138. W poz. 141 można podać dodatkowe informacje, np. ułatwiające kontakt z podatnikiem (telefon, e-mail).

139. Cel szczegółowy 1%: Ostaszewski, 9642 | 140. Wyrażam zgodę ☒

OTO NASZ SYN
I MAŁY RYCERZ LWIE SERCE.

OD URODZENIA WYGRYWA KOLEJNE BITWY Z WRODZONĄ WADĄ SERCA, PADACZKĄ I PORAŻENIEM MÓZGOWYM. JEST TO MOŻLIWE DZIĘKI POMOCY I WSPANIAŁOMYŚLNOŚCI LUDZI, KTÓRZY PRZEKAZUJĄ MU 1% PODATKU.

1% KRS 00000 37904,
CEL SZCZEGÓŁOWY:
12138 POSKART MIKOŁAJ

Nasz kolega - **Adam Ostaszewski**

również potrzebuje pomocy. Możesz mu jej udzielić przekazując 1% podatku wypełniając PIT. Wystarczy wpisać nr KRS 0000270809 i cel szczegółowy: OSTASZEWSKI 9642

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 1.500 egz.