



KOMISJA MIĘDZYzakładowa

NSZZ

SOLIDARNOŚĆ '80

MAŁOPOLSKA
MITTAL STEEL POLSKA S.A.



04.05.2021/nr.3

ul.T. Sendzimira 1,31-752 Kraków tel.(0-12) 290-38-30, 290-37-70 marek.siwak@arcelormittal.com www.solidarnosc80malopolska.pl

Z okazji

Dnia Hutnika składamy najserdeczniejsze życzenia.

*Niech święty Florian, Wasz patron, błogosławi
każdemu dniu Waszej ciężkiej pracy. Niech czuwa
również nad Waszymi rodzinami, byście cieszyli się
dobrym zdrowiem i wszelką pomysłnością, nie tylko w
życiu zawodowym, ale i prywatnym.*

KM NSZZ „Solidarność” 80 Małopolską MSP S.A.



Mały Hutnik.

Zgodnie z zapisami aktualnego ZUZP AMP SA, tradycyjny dodatek z okazji Dnia Hutnika, zostanie wypłacony z wypłatą na 10 maja i w tym roku wynosi **427,24 zł.**

Dodatkowe Świadczenie Socjalne w AMP SA.

Informujemy, że w związku ze wzrostem kosztów utrzymania, Główna Komisja Świadczeń Socjalnych AMP S.A. zdecydowała o wypłacie pracownikom dodatkowego świadczenia finansowanego z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Przyjęto następujące warunki i kryteria:

GKSS ustaliła warunki wnioskowania o świadczenie uwzględniając jednocześnie obostrzenia związane z pandemią, przez co zaleca wnioskowanie o świadczenie drogą elektroniczną:

- Pracownicy ArcelorMittal Poland S.A. pozostający w zatrudnieniu w dniu złożenia wniosku, którzy są uprawnieni do korzystania z ZFŚS, mogą ubiegać się o przedmiotowe świadczenie - Należy złożyć wniosek o przyznanie świadczenia

- Należy złożyć dokument „Informacja o dochodach w rodzinie” na potrzeby ZFŚS ArcelorMittal Poland S.A., zgodnie z postanowieniami zawartymi w Regulaminie ZFŚS na 2021 rok (dotyczy tylko tych pracowników, którzy w 2021 r. jeszcze nie złożyli ww. informacji lub dane w informacji uległy zmianie).

-Wnioski należy składać w terminie **od 26.04.2021 r. do 31.05.2021 r.**, przede wszystkim w formie poczty elektronicznej odpowiednio do:

-Hut-Pus (Kraków) na adres mailowy: turystyka@hutpus.com.pl

-SanproSynergy (pozostałe lokalizacje): na adres mailowy: socjalny.partner@impel.pl

-Realizacja świadczenia nastąpi tak szybko jak to możliwe.

Kryteria w zakresie wysokości świadczenia:

Dochód na osobę w rodzinie w zł	Wysokość świadczenia w zł
do 2.100,00	500
od 2.100,01– 5.000,00	300
Powyżej 5.000,00	nie przysługuje

Porozumienie w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesów restrukturyzacyjnych w AMP SA i AMP Service GroupSp.z o.o.

W połowie kwietnia zostało przez organizacje związkowe działające w AMP SA oraz AMP SG, zaakceptowane i podpisane porozumienie w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesów restrukturyzacyjnych w tych spółkach. W Porozumieniu zawarte są zapisy, które gwarantują pracownikowi w przypadku likwidacji jego stanowiska pracy, przeniesienia na inne stanowisko w ramach AMP SA lub ewentualnie w spółkach zależnych AMP SA. Oprócz tego pracownicy którzy nabędą uprawnienia emerytalne (z wieku) do 48 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę, będą uprawnieni do specjalnej odprawy emerytalnej, obliczanej wg. zasad jak w Porozumieniu Krakowskim, czyli w pierwszym roku 85% wynagrodzenia jak za urlop wypoczynkowy, w drugim roku 80% wynagrodzenia, w trzecim roku 45% oraz w czwartym 40% wynagrodzenia. Osoby odchodzące na odprawy mają zagwarantowane rekompensatę odpraw emerytalno-rentowej wg. ZUZP oraz nagrody jubileuszowe, gdy jej nabycie nastąpiłoby w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę. W sytuacji nie uzyskania przez pracownika orzeczenia lekarskiego dopuszczającego do pracy na nowym stanowisku lub nie otrzymania oferty kontynuacji zatrudnienia na nowym stanowisku pracy, stanowisku w AMP S.A lub spółkach zależnych AMP S.A. oraz nie zostaną zatrudnieni na nowym stanowisku pracy, pomimo złożonej przez

pracownika aplikacji, Spółka AMP S.A. lub AMMSG może zaproponować rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z gwarancją odprawy w wysokości nie większej niż 12-sto krotność miesięcznego wynagrodzenia pracownika obliczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Każdy pracownik objęty planem redukcji zatrudnienia, może złożyć sam wniosek o rozwiązanie z nim umowy o pracę przy zastosowaniu zapisów porozumienia, przy czym ewentualną decyzję podejmuje pracodawca. Dodatkowo zapisy Porozumienia gwarantują pracownikom, przy zmianie stałego miejsca świadczenia pracy (ponad 40 km.) od stałego miejsca zamieszkania, delegację za każdy dzień świadczenia pracy w wysokości 30zł. netto oraz darmowy transport. Zapisy całego Porozumienia obowiązują do dnia 31.12.2021r. Przypominamy, że oprócz tego Porozumienia obowiązują zapisy dotyczące odpraw indywidualnych oraz delegacji wraz z transportem pracowników dojeżdżających na Śląsk według Porozumienia Krakowskiego, obowiązujące do 05.11.2023 r.

ZUZP i Sprawy Płacowe.

W ostatnich dniach kwietnia zostało parafowane uzgodnienie największych organizacji związkowych z Pracodawcą. W dokumencie tym ustalono do tej pory najbardziej sporne i kontrowersyjne zapisy z negocjacji ZUZP i Porozumienia Około-układowego. W momencie wejścia w życie nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy będą obowiązywały następujące zasady:

- Nagrody Jubileuszowe- 10 letni okres przejściowy, przez który będą obowiązywały dotychczasowe wypłaty w/w nagród, po tym okresie przejściowym następuje wzrost składki PPE o 3,5% do 7%;
- Odprawy emerytalno-rentowe- 10 letni okres przejściowy, w którym będą obowiązywały dotychczasowe zasady;
- Posiłki regeneracyjne- w przypadku zwiększenia się (po dniu 31.12.2021r.) kosztu posiłku regeneracyjnego, kwota wzrostu będzie finansowana 50% przez Pracodawcę oraz 50% przez Pracownika. Posiłki profilaktyczne zostają na dotychczasowych zasadach;
- Dodatkowy odpis na ZFŚS- zwiększenie dodatkowego odpisu o 10%. Nowa wartość odpisu będzie wynosiła 120% podstawowego odpisu ustawowego;
- Dyżury lekarskie- pozostają na dotychczasowych zasadach;

Załącznik nr. 1 do ZUZP, dotyczący m. innymi nowego taryfikatora, będzie przedmiotem dalszych prac, celem jego wdrożenia dodatkowym Protokołem w późniejszym terminie.

W dniu wejścia w życie Nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (prawdopodobnie 01.07.2021r.) nastąpi **wzrost płac zasadniczych dla wszystkich pracowników objętych ZUZP w wysokości 130 zł.** Dodatkowo zostanie uruchomiony dodatkowy **wzrost**

indywidualnych płac zasadniczych w wysokości 70 zł, do podziału przez dyrektorów zakładów oraz dyrektora głównego(35zł oraz 35 zł).

Dodatek wyrównawczy za wzrost płac zasadniczych z wliczoną 7% premią za okres od 01.01 do 30.04.2021 **wyniesie 556 zł i zostanie wypłacony 10.05.**

Nagroda roczna za przepracowany 2020 rok w wysokości 1000 zł (500zł wypłacone na wypłatę 10.05, 250 zł na wypłatę 10.10 oraz 250 zł na wypłatę 10.12).

Nagroda wdrożeniowa ZUZP uruchomiona po dniu wejścia ZUZP- 500 zł na pracownika z możliwością wzrostu w przypadku osiągnięcia lepszego niż zakładany wynik EBITDA.

Nagroda za wykonanie wyniku EBITDA za określony okres w roku 2021- 400 zł na pracownika, z możliwością wzrostu w przypadku osiągnięcia lepszego niż zakładany wynik EBITDA. W sumie suma nagrody rocznej oraz nagrody wdrożeniowej może maksymalnie osiągnąć **2280 zł**, przy przekroczeniu zakładanego wyniku EBITDA.

Podsumowując na wypłatę 10.05 zostanie wypłacony Mały Hutnik (427,24zł) wraz z pierwszą ratą nagrody rocznej (500zł) oraz wyrównanie podwyżki od początku roku (556,40 zł).

Na wypłatę 10.08. za lipiec w którym zostanie prawdopodobnie wdrożony Nowy ZUZP zostanie wypłacona nagroda wdrożeniowa 500zł oraz ewentualna EBITDA max:440zł a także wyrównanie podwyżki za miesiące maj, czerwiec w wysokości 278,20 zł.

Z wypłatą za wrzesień na 10.10 zostanie wypłacona druga rata nagrody rocznej 250 zł oraz ewentualnie EBITDA max: 170 zł.

Z wypłatą za listopad na 10.12 zostanie wypłacona trzecia rata nagrody rocznej 250 zł oraz ewentualna EBITDA max: 170 zł.

Pozostałe ważne kwestie dotyczące Nowego ZUZP:

- 80 zł dodatku około układowego, zostaje wliczone do podstawy metodą brutto do brutto;
- Karta hutnika wliczona do stawki zasadniczej zostaje metodą: 50% na wprost oraz 50% brutto do brutto, czyli każdy pracownik przy włączeniu zyskuje ok. 20-40 zł;
- Dodatek zmianowy w wysokości 35% zostaje wliczony do podstawy metodą brutto do brutto, reszta dodatku pozostaje bez zmian co rocznie waloryzowana
- Nadgodziny liczone tak jak do tej pory, czyli 100% za każdą nadgodzinę, według propozycji Pracodawca chciał wprowadzić o wiele mniej korzystne zapisy z Kodeksu Pracy;
- Zostaje wprowadzony dodatek mentorski w wysokości 300 zł. za miesiąc, wypłacany za przeszkolenie nowego pracownika przez okres do 3 miesięcy.

Na chwilę obecną pozostają zaakceptowanie i podpisanie Nowego ZUZP i Porozumienia Około-układowego przez organizacje związkowe, następnie dokumenty zostają skierowane do PIP-u w celu rejestracji i następnie wdrożenia.