



Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 1/1601
13 stycznia 2021 r.
Kraków

Co dalej z PSK?

W ostatnim czasie odbyło się kilka spotkań przedstawicieli pracodawcy z organizacjami związkowymi funkcjonującymi w krakowskim oddziale. Dotyczyły one przede wszystkim alokacji pozostałych pracowników PSK (w świetle podpisanego Porozumienia) oraz działań jakie zaplanowano po wyłączeniu produkcji w Stalowni i Wielkim Piecu.

Wprowadzenie nowych rozwiązań zaplanowano na 1 lutego br. Ogólnie rzecz ujmując dotyczą one dwóch aspektów tj. organizacyjnego i rozwiązań technologiczno-likwidacyjnych. Pracujących do chwili obecnej pracowników PSK podzielono na trzy grupy. Pierwsza grupa w ilości 8 osób nadal pozostanie w strukturach PSK w likwidacji. Do ich obowiązków należeć będzie nadzór i kontrola procesu likwidacji (rozbiórka, sprzedaż, złomowanie). Druga grupa pracowników przejdzie w struktury PED i dotyczy to 69 osób. Będą one pracowały na czynnych urządzeniach PSK. I tak na produkcji pyłu węglowego (PCI) dla Dąbrowy Górniczej zatrudnionych będzie 29 osób, w utrzymaniu ruchu 22 osoby, na rozładunku węgla 12 i po 3 pracowników obsługiwało będzie pompy, a także czynne podstacje elektryczne w PSK. Ostatnia trzecia grupa pracowników to osoby obecnie zatrudnione na hałdzie, które przejdą w struktury ochrony mienia i nadzoru właścicielskiego. Mowa tu 12 osobach.

Na papierze wszystko wygląda rozsądnie. Mamy również nadzieję, że cały proces przeprowadzony zostanie w uzgodnieniu z pracownikami.

Kalendarium - to działo się w 2020 roku.

Jak co roku przypominamy co ciekawego lub ważnego wydarzyło się w 12 miesiącach minionego roku. Niestety nie będziemy go dobrze wspominać. Początkowo wydawało się, że wszystko idzie w dobrym kierunku. Decyzja Zarządu AMP S.A. z dnia 3 lutego 2020 roku o ponownym uruchomieniu części surowcowej w Krakowie na nowo przywróciła nadzieję krakowskich hutników, że będą pracować w pełnym cyklu produkcyjnym. Tak naprawdę wydawało się wszystkim, że pozostał tylko jeszcze jeden ważny cel gwarantujący spokojną pracę, a mianowicie wynegocjowanie zadawalącej podwyżki płac.

I nagle wszystko to runęło jak domek z kart. Powodem stał się koronawirus. Początkowo nie zdawaliśmy sobie sprawy z tego zagrożenia. Gdzieś tam na drugiej półkuli pojawiła się jakaś „zaraża”, która jak myśleliśmy nas ominie. Tym bardziej, że już kilkakrotnie uchroniliśmy się przed tego typu chorobami, które zazwyczaj nie opuszczały ognisk powstania, czy to w Azji, czy też w Afryce. Niestety nie tym razem. Globalne przemieszczanie się ludności, początkowe ukrywanie zagrożeń, brak odpowiedzialnych zachowań, to wszystko było powodem rozwinięcia się pandemii takiej jak pamiętna hiszpanka. Co gorsze, nie uwzględniano nielicznych głosów specjalistów, ostrzegających o zgubnym wpływie COVID-19 na praktycznie wszystkie dziedziny ludzkiej egzystencji. Krótko mówiąc, dopadło to również nas.

Nie trzeba było długo czekać, by ArcelorMittal Poland podała informację, że Dyrekcja Wykonawcza w Luksemburgu podjęła decyzję o odłożeniu w czasie procesu uruchomienia wielkiego pieca w Krakowie. Na to wszystko nałożyły się m.in. fatalna polityka Unii Europejskiej w zakresie przemysłu energochłonnego, brak stanowczego wsparcia ze strony polskich władz i wiele innych spraw. Kwestią czasu było usztywnienie się pracodawcy w zakresie płac, ZUZP, a co najgorsze, podjęcie decyzji o ostatecznym wyłączeniu krakowskiej części surowcowej. O ile łatwiej przyszło Pracodawcy wszystko to tłumaczyć niewidzialną ręką rynku! W ten oto sposób strona społeczna stanęła przed niezwykle trudnym zadaniem, by ratować wszystko co jest jeszcze możliwe do uratowania. Zdecydowanie możemy powiedzieć, że nie składamy broni, licząc na wsparcie Załogi, ponieważ jest to warunek konieczny do dalszych negocjacji.

Poniżej przedstawiamy chronologicznie wydarzenia 2020 roku.

Styczeń

* Od stycznia dyrektorem generalnym ArcelorMittal Poland został Marc De Pauw. Dotychczasowy dyrektor generalny i prezes zarządu Geert Verbeeck, po pięciu latach zarządzania polskimi zakładami został członkiem dyrekcji wykonawczej i dyrektorem zarządzającym spółki ArcelorMittal Nippon Steel India – pierwszej huty koncernu w Indiach.

* W dniu 8 stycznia organizacje związkowe działające w ArcelorMittal Poland S.A. wystosowały do Dyrektora Generalnego Marca De Pauw „Stanowisko dotyczące wzrostu miesięcznych wynagrodzeń za pracę Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek z Grupy ArcelorMittal w 2020 roku”.

* Tego samego dnia w Dąbrowie Górniczej odbyło się spotkanie przedstawicieli organizacji związkowych ArcelorMittal Poland S.A. Za najważniejsze uznano wypracowanie wspólnego stanowiska w sprawie przyjęcia Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych AMP S.A. na rok 2020 oraz podjęcie stanowiska odnoszącego się do braku dialogu ze strony pracodawcy w sprawie negocjacji podwyżek płac pracowników AMP S.A. i Spółek w 2020 roku. Uzgodnione stanowisko przekazano Dyrektorowi Generalnemu.

* W piątek 17 stycznia w krakowskim magistracie odbyło się spotkanie, nazwane „okrągłym stołem”, które dotyczyło aktualnej sytuacji ArcelorMittal Poland S.A. oraz przyszłości nowohuckiego kombinatu. W spotkaniu zorganizowanym z inicjatywy prezydenta Krakowa Jacka Majchrowskiego udział wzięło ponad 100 zaproszonych osób. Wśród nich byli wicepremier Jarosław Gowin oraz minister rozwoju Jadwiga Emilewicz, przedstawiciele władz miasta, urzędów pracy, posłowie, a także europarlamentarzyści. Zarząd AMP reprezentowali Czesław Sikorski, Tomasz Ślęzak oraz dyrektor personalna Monika Roznerska. Najbardziej liczną grupę stanowili reprezentanci związków zawodowych oraz firm współpracujących z hutą.

* W niedzielę 29 stycznia odbyła się 37. Pielgrzymka hutniczej Solidarności do sanktuarium Matki Bożej Szkaplerznej w

dokończenie na str. 4

REGULAMIN ZFŚS w ArcelorMittal Poland S. A. w 2021 r. – w pigułce dla pracownika

1. W Studni w zakładce HR oraz częściowo na naszej stronie <https://krhhts.pl> – Do pobrania dostępne są:

- a) pełna treść regulaminu wraz z tabelami dofinansowania,
- b) wszystkie wnioski obowiązujące w 2021 r. (wnioski dostępne również w Firmie obsługującej),
- c) wykaz miejsc, w których składa się wnioski na poszczególne świadczenia,
- d) inne przydatne informacje.

2. Pracownik korzysta ze świadczeń ZFŚS u obsługującego Fundusz. Przez obsługującego Fundusz należy rozumieć w przypadku pracowników obsługiwanych kadrowo w:

- a) Krakowie – firmę Hut-Pus S.A.,
- b) Dąbrowie Górniczej (w tym w Centrali), Sosnowcu, Chorzowie, Świętochłowicach, Zdżiszowicach – firmę SANPRO SYNERGY Sp. z o.o.

Pracownik, którego miejsce obsługi kadrowej jest inne niż miejsce pracy lub zamieszkania może wybrać dogodnie dla niego miejsce obsługi socjalnej. Ww. postanowienia dotyczą również pracowników, którzy w 2021 roku przejdą – na mocy porozumienia zmieniającego – do pracy w innej lokalizacji Spółki. (§ 3)

Informacja o miejscu obsługi kadrowej znajduje się na pasku z wynagrodzenia na str. 2 – lokalizacja, a także w aplikacji HRapka (moja kartoteka/zatrudnienie/informacje o organizacji/podobszar kadrowy). Przypominamy, że zmiana miejsca korzystania ze świadczeń socjalnych dokonana w 2020 roku traci moc 31.12.2020 r.

3. Przyznanie osobom uprawnionym świadczeń, pomocy i dopłat z Funduszu jest zależne od ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Świadczenia socjalne nie mają charakteru rozstrzygniętego, z czego wynika, że pracodawca nie ma obowiązku przyznania ich każdej osobie uprawnionej do korzystania z Funduszu. (§ 5)

4. Osoba uprawniona, która: złożyła nieprawdziwe informacje (dokumenty) o wysokości dochodów, przedłożyła sfałszowany dokument, wykorzystwała przyznane świadczenie na cele niezgodne z jego przeznaczeniem, nie wypełniła warunków skorzystania z danego świadczenia (dotyczy warunków, które nie podlegają weryfikacji przez obsługującego Fundusz), traci prawo do korzystania z Funduszu do końca następnego roku oraz zobowiązana jest do zwrotu niesłusznie pobranego świadczenia socjalnego.

Jeżeli wnioskodawca nie posiadał lub utracił status osoby uprawnionej przed dniem lub w dniu faktycznej realizacji świadczenia socjalnego (przekazania dofinansowania itp.), wówczas nie przysługuje mu prawo do świadczenia, nawet jeżeli był osobą uprawnioną w momencie złożenia wniosku. (§ 6)

5. Podstawę do określenia ulgowych usług i świadczeń stanowi średniomiesięczny dochód przypadający na osobę w rodzinie, który zawiera pełną wysokość dochodów (bez względu na tytuł i źródło ich otrzymywania) wszystkich członków danej rodziny prowadzących wspólne gospodarstwo domowe. Osoba uprawniona przed złożeniem wniosku jest zobowiązana dostarczyć - do obsługującego Fundusz – „Informację o dochodach w rodzinie na potrzeby ZFŚS ArcelorMittal Poland S.A.” W ww. informacji należy podać średniomiesięczne dochody z ostatnich trzech miesięcy poprzedzających złożenie tej informacji, obliczone wg zasad ujętych w § 8. Dochody podane w informacji są ważne przez okres 12 miesięcy od ich złożenia ale nie dłużej niż do 31.12.2021 r. W przypadku zmiany sytuacji rodzinnej / finansowej mającej wpływ na średni dochód w rodzinie i wysokość dofinansowania lub refundacji wg zasad Regulaminu, osoba uprawniona ma obowiązek niezwłocznej aktualizacji danych ujętych w informacji. Jeśli osoba

uprawniona nie złożyła informacji o dochodach w rodzinie na potrzeby ZFŚS może korzystać ze świadczeń z ZFŚS bez dofinansowania. Świadczenia przyznane osobom uprawnionym podlegają opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych lub zwolnieniu z tego podatku – stosownie do postanowień Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych z dnia 26 lipca 1991 r. (Dz. U. z 2000 roku nr 14, poz. 176 – tekst jednolity z późniejszymi zmianami). (§ 7)

6. Świadczenie wychowawcze, o którym mowa w Ustawie z dnia 11.02.2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci (tzw. 500+) należy wykazać w „Informacji o dochodach w rodzinie na potrzeby ZFŚS ArcelorMittal Poland S.A.” w pozycji „inne średniomiesięczne dochody w rodzinie”. (§ 8)

7. Wprowadza się kwotowy limit świadczeń przypadający na osobę uprawnioną do świadczeń, zawierający świadczenia na rzecz uprawnionych członków jej rodziny, w postaci łącznej maksymalnej w 2021 roku wysokości dopłat i świadczeń z ZFŚS.

Do powyższego limitu kwotowego zaliczane są świadczenia:

- a) wypoczynek urlopowy pracowników - § 12 Regulaminu,
- b) wypoczynek po pracy - § 14 Regulaminu,

Ww. limit jest zróżnicowany i zależy od dochodu (tabela poniżej). Oznacza to, że w przypadku wnioskowania o świadczenie z ZFŚS, którego realizacja spowodowałaby przekroczenie ww. limitu, należy rozumieć, że realizacja tego świadczenia będzie niższa tj. do kwoty ww. limitu.

Łączna maksymalna wysokość dopłat i świadczeń z ZFŚS

(zawiera wypoczynek urlopowy pracowników - § 12 Regulaminu i wypoczynek po pracy - § 14)

Wysokość dochodu na osobę w rodzinie (w złotych)	Łącznie na pracownika i uprawnionych członków jego rodziny (w złotych)
do 1.300,00	3.000,00
1.300,01 – 2.100,00	1.800,00
2.100,01 – 3.000,00	1.200,00
3.000,01 – 5.000,00	600,00
Powyżej 5.000,00	0,00

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

9. Wypoczynek dzieci realizowany jest poprzez dofinansowanie do zorganizowanych form:

- a) kolonii, obozów i zimowisk - organizowanych w trakcie letniej i zimowej przerwy w nauce danego dziecka po wcześniejszym zgłoszeniu wypoczynku do kuratorium oświaty,
- b) wypoczynku śródrocznego – „zielonych szkół” organizowanych w czasie trwania roku szkolnego danego dziecka przez szkoły podstawowe dla dzieci uczących się oraz przez szkoły, w

tym specjalne, dla dzieci uczących się - z orzeczeniem o niepełnosprawności do 20 roku życia,

c) wypoczynku specjalistycznego.

Osoby uprawnione do Funduszu korzystają z dofinansowania do wypoczynku dzieci tylko z tytułu uprawnienia jednego z nich. (§ 11)

10. 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)

11. 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 przestrzeganie innych postanowień, dotyczących korzystania ze świadczeń socjalnych,

b) nieprzerwany wypoczynek w wymiarze co najmniej 14 dni kalendarzowych, potwierdzony na wniosku przez osobę wyznaczoną w danej komórce organizacyjnej do wprowadzania czasu pracy (tj. przełożony pracownika lub osoba przez niego wskazana),

c) nie korzystanie, 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.

12. Wnioski można składać na 14 dni przed urlopem. Przy czym ostateczny termin złożenia wniosku upływa 60 dni po zakończeniu ww. urlopu, a w przypadku urlopu kończącego lub zaczynającego się w IV kwartale 2021 r. – ostateczny termin złożenia wniosku upływa 30 grudnia 2021 roku. Termin składania wniosków tj. 60 dni po zakończeniu urlopu, należy liczyć od pierwszego dnia, w którym pracownik powinien rozpocząć pracę po tym urlopie (nie dotyczy ostatecznego terminu).

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 powodu udokumentowanych szczególnych potrzeb pracodawcy (jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby 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)

13. 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 2021 roku z dwóch świadczeń, w tym z jednego turnusu wyjazdowego (bez względu na czas jego trwania). Do naliczania dofinansowania w 2021 r. ustala się maksymalną kwotę w wysokości a) 162,00 zł / dzień - w przypadku wyjazdowych turnusów turystycznych, b) 500,00 zł za jeden cykl (10 dni po trzy zajęcia dziennie) - w przypadku zajęć rekreacyjnych. (§ 13)

14. Dofinansowanie do wypoczynku po pracy dla pracowników realizowane jest w 2021 roku w miarę posiadanych środków z uwzględnieniem poniższych zasad:

a) bilety, karnety wstępu do teatru, kina, na koncerty, na basen itp.: uprawnieni mogą skorzystać łącznie z 6 tego typu świadczeń w roku na osobę uprawnioną do świadczeń w rodzinie pracownika, z zastrzeżeniem postanowień ppkt b),

b) karty MULTISPORT i Karty MULTISPORT KIDS lub inne karty o podobnym charakterze: pracownicy i uprawnieni członkowie ich rodzin, zgodnie z zawartą umową dot. kart, przy czym karta traktowana jest jako 2 świadczenia na rok tj. 1 świadczenie na półroczu.

c) wycieczki: uprawnieni do wycieczek – łącznie do 16 dni wycieczkowych (w tym jedna wycieczka zagraniczna). Dni wycieczkowe liczy się od dnia wyjazdu do dnia powrotu, a czas trwania wycieczki nie może być dłuższy niż limit dni wycieczkowych przysługujący osobie uprawnionej. Nie można łączyć kilku wyjazdów wycieczkowych. Uprawnieni do wycieczek to pracownicy oraz uprawnieni do świadczeń z ZFŚS członkowie ich rodzin. Limit wycieczek liczony jest na rodzinę danego pracownika.

d) rajdy: uprawnieni do rajdów - 2 rajdy na rok, a maksymalny czas trwania rajdu to 4 dni (max 3 noclegi). Uprawnieni do rajdów to pracownicy oraz uprawnieni do świadczeń z ZFŚS członkowie ich rodzin. 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)

15. Zapomogi mogą być udzielane przede wszystkim w przypadku :

a) długotrwałej choroby, indywidualnego zdarzenia losowego, trudnej sytuacji materialnej,

b) sieroctwa w wyniku wypadku przy pracy rodzica (pracownika Spółki).

Podstawą udzielania pomocy jest złożony wniosek wraz z udokumentowaniem choroby, sytuacji życiowej i materialnej lub zaistniałego zdarzenia losowego. (§ 15)

16. Uprawnionymi do dofinansowania do kosztów pobytu (czesnego i wyżywienia) dzieci w żłobku i/lub w przedszkolu są pracownicy Spółki, mający dzieci (w rozumieniu § 10 Regulaminu) w wieku żłobkowym i/lub w przedszkolnym. Warunkiem otrzymania dofinansowania, o którym mowa wyżej, jest złożenie wniosku o przyznanie dofinansowania oraz pozostałych wymaganych dokumentów w terminie od 1 do 15 dnia miesiąca za miesiąc poprzedni. Pracownicy uprawnieni do Funduszu korzystają z ww. dofinansowania tylko z tytułu uprawnienia jednego z nich.” (§ 16).

17. Pomoc na cele mieszkaniowe realizowana jest tylko dla pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony lub czas określony, nie krótszy jednak niż okres spłaty pożyczki. Z pożyczki może skorzystać tylko jeden z członków rodziny prowadzących wspólne gospodarstwo domowe. Pożyczki na cele mieszkaniowe są udzielane wg niżej wskazanej wysokości, wielkości oprocentowania i okresie spłaty, a mianowicie:

dokończenie ze str. 3: Regulamin ZFŚS w pigułce

a) do 20.000,00 zł, z oprocentowaniem od 0% do 3% w skali roku, spłata w maksymalnie 90 miesięcznych ratach – w przypadku zakupu lub budowy pierwszego lokalu mieszkalnego (domu lub mieszkania) w tym na zakup mieszkania z zasobów Spółki.

b) od 3.000,00 zł do 8.000,00 zł, z oprocentowaniem od 0% do 2% w skali roku, spłata w maksymalnie 36 miesięcznych ratach – w przypadku remontu lub modernizacji mieszkania/domu,

c) do 15.000,00 zł, bez oprocentowania, spłata w maksymalnie 36 miesięcznych ratach – w przypadku częściowej likwidacji skutków zdarzenia losowego powstałego w mieszkaniu/domu.

W przypadku zaprzestania spłaty pożyczki przez pożyczkobiorcę zobowiązanie spłaty przechodzi na poręczycieli. Spłaceniu przez poręczycieli nie podlega kwota niespłaconej pożyczki jedynie w przypadku śmierci pożyczkobiorcy. W przypadku rozwiązania stosunku pracy w związku z odejściem pracownika na emeryturę/rentę lub przejściem pracownika do innego pracodawcy w ramach grupy ArcelorMittal Poland, przyjęte w umowie zasady spłaty pożyczki mogą zostać utrzymane na wniosek pożyczkobiorcy pod warunkiem uzyskania zgody poręczycieli i podpisania aneksu do umowy. W przypadku rozwiązania przez pożyczkobiorcę lub z pożyczkobiorcą umowy o pracę z przyczyn innych niż emerytura/renta lub przejście do innego pracodawcy w ramach grupy AMP, niespłacona pożyczka staje się natychmiast wymagalna wraz z należnymi odsetkami. Pożyczkobiorca ma możliwość wcześniejszej spłaty pożyczki po wcześniejszym złożeniu oświadczenia. W tym przypadku nie nastąpi skorygowanie odsetek do okresu faktycznej spłaty. (§ 18).

18. Pasek z wynagrodzenia w części dot. ZFŚS zawiera:

a) dochód pracownika z 3 ostatnich miesięcy ustalony wg postanowień Regulaminu ZFŚS – dotyczy wszystkich pracowników, którzy przepracowali 3 pełne miesiące. W innym przypadku gdy na pasku widnieć będzie informacja „brak danych”, wówczas pracownik musi zgłosić się do koordynatora kadrowego oraz poprzedniego pracodawcy w celu wydania zaświadczenia o dochodzie tak, aby łącznie był to dochód z 3 ostatnich miesięcy.

b) informację o uprawnieniu do korzystania ze świadczeń ZFŚS z § 13 pkt 2 ppkt a) Regulaminu lub ppkt b) Regulaminu, lub ppkt a) i b) regulaminu – dotyczy pracowników spełniających dany warunek regulaminu,

c) rodzaje świadczeń z ZFŚS (wraz z kwotą), z których skorzystał pracownik w danym miesiącu kalendarzowym.

Z przykrością informujemy o śmierci

Kazimierza Kubraka,

opozycjonisty i działacza zasłużonego dla Małopolskiej Solidarności, odznaczonego Krzyżem Wolności i Solidarności, delegata na Zjazd Regionalny i wieloletniego przewodniczącego „S” PSS Społem w Nowej Hucie, dzielnicy, w której mieszkał i z którą czuł się emocjonalnie związany. Był dobrym, prawym i bezkompromisowym człowiekiem.

Cześć Jego pamięci.

RODZINIE śp. Kazimierza Kubraka
wyraży szczerego żalu i współczucia
składają Komisja Robotnicza Hutników

ROBERTOWI SPORNEMU

z powodu śmierci Ojca

płynące z serca wyrazy współczucia

składają koledzy i koleżanki z „Solidarności” BWZ

dokończenie ze str. 1: Kalendarium 2020

Czernej. Pielgrzymi z Krakowa nawiedzili grób świętego Rafała Kalinowskiego. Hutnicza Solidarność pielgrzymuje do jego grobu od 1984 roku, w kolejne rocznice Powstania Stycziowego.

* W piątek 31 stycznia br. w Grodzkim Urzędzie Pracy odbyło się drugie spotkanie w ramach „okrągłego stołu” w sprawie krakowskiego oddziału huty ArcelorMittal Poland S.A. Spotkanie było kontynuacją debaty zorganizowanej w Urzędzie Miasta Krakowa w dniu 17 stycznia br., o której szeroko informowaliśmy w Biuletynie nr 3 z dnia 22.01.2020 roku. Inicjatorem spotkania był krakowski samorząd reprezentowany przez zastępcę prezydenta do spraw obsługi mieszkańców Bogusława Kośmidra, dyrektora Grodzkiego Urzędu Pracy Marka Cebulaka oraz dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy Jana Gąsienicę – Walczaka.

Luty

* Zapadła decyzja o uruchomieniu części surowcowej w Krakowie. W poniedziałek 3 lutego br. Zarząd ArcelorMittal Poland S.A. podjął decyzję o ponownym uruchomieniu części surowcowej krakowskiej huty, czyli wielkiego pieca i stalowni. Dla przypomnienia informujemy, że produkcję czasowo wstrzymano pod koniec listopada 2019 roku. Tą niewątpliwie dobrą wiadomością przekazał nowy Dyrektor Generalny Marc De Pauw podczas spotkania z przewodniczącymi sześciu największych organizacji związkowych, które miało miejsce w krakowskim oddziale.

* 17 lutego: pierwsze informacje dotyczące wpływu pandemii na produkcję hut. Według firmy analitycznej S&P Global Platts co trzecia huta w Chinach musi obniżyć produkcję ze względu na ograniczenia wprowadzone w związku z koronawirusem. Uderzyło to przede wszystkim w łańcuchy dostaw – zarówno w przypadku surowców, jak i dystrybucji produktów.

* W dniu 20 lutego największe organizacje związkowe AMP S.A. wystąpiły do Dyrektora Generalnego o zorganizowanie pilnego spotkania w sprawie braku porozumienia płacowego, uzupełnienia zatrudnienia w Spółce oraz sytuacji związanej z uruchomieniem Wielkiego Pieca i Stalowni w Krakowie.

* W dniu 23 lutego z inicjatywy KRH NSZZ „Solidarność” odbyła się wycieczka do Warszawy, której głównym punktem było zwiedzanie Muzeum Powstania Warszawskiego.

Marzec

* W dniu 2 marca Związki Zawodowe działające w HUT-PUS S.A. wystąpiły do Prezesa Zarządu spółki o natychmiastowe przywrócenie ZUZP oraz odpisu na ZFŚS wraz z wyrównaniem wynagrodzeń i zaległych świadczeń od 1-01-2020.

* Dzień Kobiet. Jak co roku NSZZ „Solidarność” w dniu 8 marca nie zapomniał o naszych Paniach. Wiele Komisji Oddziałowych zorganizowało z tej okazji słodki poczęstunek. Wszystkim członkiniom wręczono ufundowane przez Związek prezenty.

Dalszy ciąg Kalendarium w kolejnych wydaniach Biuletynu.

❑ W grudniu 2020 włoski rząd podpisał nową umowę z koncernem ArcelorMittal dotyczącą sprzedaży huty Ilva. Włoski rząd ma docelowo przejąć 60 proc. udziałów (inwestycje mają przekroczyć 1 mld euro), co spowoduje, że strona włoska uzyska większościowy udział w firmie.

❑ Płaca minimalna od początku 2021 roku wynosi miesięcznie 2800 zł (2.061,67 zł netto). Co za tym idzie, wzrośnie stawka godzinowa dla osób na umowach cywilnoprawnych, dodatki za pracę w nocy czy składki dla początkujących przedsiębiorców.

NBS - pismo wydawane przez KRH NSZZ "Solidarność"

dla członków i sympatyków Związku. Nakład 1800 szt.

Redakcja: bud. LTT pok. 104, tel. 12 290 38 29

e-mail: nbs.krh@poczta.fm, solidarosc@krhhts.pl, www.krhhts.pl