



Nowohucki BULETYN Solidarności

Nr 44/1597
25 listopada
2020 r.
Kraków

Obowiązkowa przerwa świąteczna

Dział HR poinformował, że z uwagi na sytuację epidemiologiczną i produkcyjną, w okresie od 21 do 31 grudnia wprowadza się obowiązkową przerwę świąteczną dla pracowników umysłowych. W związku z tym od 21 do 31 grudnia wszyscy pracownicy umysłowi z wyjątkiem mistrzów, kierowników liniowych i zmianowych będą zobowiązani do przerwy od pracy. Przełożeni są zobowiązani do odpowiedniej zmiany planów urlopowych. Pracownicy, których dotyczy wspomniana przerwa, są zobowiązani do wykorzystania dostępnych dni urlopu i zaplanowania na ten czas urlopu.

W sytuacji, czytamy w piśmie z HR, gdy pracownik nie posiada niewykorzystanych dni urlopowych, będzie przebywał w tym czasie na urlopie postojowym.

I tu ważna uwaga, powyższa decyzja została podjęta jednostronnie, bez konsultacji ze związkami. Uważamy, że osoby które nie mają już urlopu powinno się kierować na home office tak jak jest to obecnie, ponieważ pandemia nie ustąpi do końca roku. Wysyłanie tych pracowników na postojowe to świadomy zabieg, którego celem jest zaoszczędzenie środków kosztem pracowników. Spodziewając się tego, nie należało wcześniej wymuszać urlopów.

Z dalszej części pisma wynika, że w przypadku, gdy przełożony pracownika zakłada konieczność obecności pracownika w czasie przerwy świątecznej, powinien przekazać taką informację do HR do 10 grudnia.

Wszystkie wnioski urlopowe należy wypełnić w aplikacji HRapka do 10 grudnia. Listy osób, które od 21 do 31 grudnia będą przebywać na urlopie postojowych, powinny zostać wysłane do koordynatorów kadrowych najpóźniej do 15 grudnia.

Przypominamy, że 24 grudnia jest dniem wolnym w zamian za święto przypadające w sobotę 26 grudnia.

Dodatkowe świadczenie dla pracowników na święta

Wspólnie z przedstawicielami Związków Zawodowych zdecydowano o wypłacie, po raz drugi w tym roku, dodatkowego świadczenia finansowanego z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, aby wesprzeć przygotowania pracowników do świąt Bożego Narodzenia. Przyjęto następujące warunki i kryteria:

1. Główna Komisja Świadczeń Socjalnych ustaliła warunki wnioskowania o świadczenie uwzględniając jednocześnie ostrzeżenia związane z pandemią, przez co zaleca wnioskowanie o świadczenie drogą elektroniczną.

a) 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 (nie dotyczy pracowników ZKZ).

b) Należy złożyć wniosek o przyznanie świadczenia (wzór m.in. na naszej stronie www.krhhts.pl pod zakładką Do pobrania).

c) Należy złożyć dokument „Informacja o dochodach w rodzinie” na potrzeby ZFŚS ArcelorMittal Poland S.A. zgodnie z postanowieniami zawartymi w Regulaminie ZFŚS na 2020 r. (dotyczy tylko tych pracowników, którzy w 2020 r. jeszcze nie złożyli

ww. informacji lub dane w informacji uległy zmianie, jak np. u osób przebywających długo na postojowym).

d) Wnioski należy składać w terminie od 23.11.2020 r. do 14.12.2020 r., przede wszystkim w formie elektronicznej odpowiednio do:

- Hut-Pus (Kraków) e-mail: turystyka@hutpus.com.pl
 - Sanpro Synergy (pozostałe lokalizacje) na adres mailowy: socjalny.partner@impel.pl
 - e) Realizacja świadczenia nastąpi tak szybko jak to możliwe.
2. Kryteria w zakresie wysokości świadczenia:

Dochód na osobę w rodzinie w zł	Wysokość świadczenia w zł
do 1.300,00	600
od 1.300,01 – 2.100,00	450
od 2.100,01 – 3.000,00	250
od 3.000,01 – 5.000,00	100
Powyżej 5.000,00 świadczenie nie przysługuje	

3. Wnioski realizuje Sanpro Synergy oraz HUT-PUS, zgodnie z zawartymi umowami.

Powyższą informację przekazujemy łącznie z prośbą od członków Komisji Socjalnej, aby pracownicy pośpieszyli się ze składaniem wniosków, gdyż mają na to niewiele czasu. Wnioski najlepiej składać elektronicznie. Kto ma dostęp do skanera może odesłać skan swojego wniosku wyraźnie podpisanego. Kto nie ma takiej możliwości może wysłać zdjęcie wypełnionego i podpisanego przez siebie wniosku.

Rozmowy w Kolpremie

Prawdę mówiąc należało się spodziewać, że po jednostronnym wypowiedzeniu przez pracodawcę Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników AMP S.A. to samo stanie się z ZUZP-em w Kolpremie, który jest Spółką zależną z 100% udziałem AMP S.A. Z chwilą wypowiedzenia ZUZP w Kolpremie pracodawca nie ukrywał faktu, że należy dążyć by zapisy obu układów były możliwie jak najbardziej zbieżne. Rozpoczęte negocjacje przebiegają analogicznie jak w AMP. Dwa pierwsze spotkania poświęcone były sprawom organizacyjnym. Przyjęto też Regulamin prowadzenia rozmów. Ustalono, że w dużej mierze, co do ogólnych zasad, będziemy wzorowali się na już wynegocjowanych sprawach z AMP. Z uwagi na istniejącą specyfikę pracy w Kolpremie będą też zapisy, które są korzystne dla pracowników tej Spółki. Ponieważ negocjacje w AMP są na początku drogi postanowiono, by spotkania odbywały się z taką samą częstotliwością tj. raz w miesiącu. Dla przypomnienia obecny Układ dla pracowników Kolpremu obowiązuje do końca września 2021 r.

Nie ukrywamy, że cały czas liczymy na wycofanie się Pracodawcy z wypowiedzenia. W innym przypadku najlepszym rozwiązaniem byłoby, aby obie strony na końcu porozumiały się dla dobra pracowników, którzy w obawie, że mogą stracić na wypowiedzeniu żyją w stresie i napięciu. Dziś takiej pewności nie mają pomimo, że ich uspakajamy, że strona związkowa nie pozwoli na obniżenie płacy. Nie zapominamy też o innych bardzo ważnych spra-

wach. Długoletni Dyrektor części surowcowej w Krakowie Grzegorz Maracha 23.11 br. objął stanowisko Dyrektora Generalnego Spółki Kolprem. Powiało optymizmem, którego nam nie brakuje. Mamy nadzieję, że jest to dobry początek, a rozmowy będą kontynuowane w atmosferze dobrego dialogu stron.

Dodatek mistrzowski - tymczasowe rozwiązanie

Od dłuższego czasu strona związkowa zwracała się do pracodawcy o rozwiązanie problemu dotyczącego dodatku mistrzowskiego. Coraz częściej mamy do czynienia z sytuacją obniżania wspomnianego dodatku, którego wysokość wynika wprost z zapisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników AMP S.A. Załącznik Nr 8 i uzależniona jest m.in. od ilości pośrednio i bezpośrednio podległych pracowników. Wszelkie zawirowania wynikające z panującej pandemii powodują konieczność podejmowania niestandardowych decyzji takich jak przesunięcia, oddelegowania pracowników do innych komórek. Skutkiem tego jest zmniejszenie ilości pracowników podległych mistrzowi, co niejednokrotnie wymusza na nim wykonywanie dodatkowej pracy w zastępstwie nieobecnych.

W odpowiedzi Strona Pracodawcy przesłała taką propozycję:

W związku z aktualną sytuacją epidemiologiczną oraz jej możliwym wpływem na otrzymywaną przez pracowników wysokość dodatku mistrzowskiego Strona Pracodawcy proponuje podpisanie przez Strony Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy porozumienia o poniższej treści:

W okresie trwania stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID 19 w stosunku do pracowników na stanowisku mistrza Pracodawca odstępuje od stosowania kryterium ilościowego zawartego w pkt. 3 Załącznika Nr 8 do ZUZP w sytuacji, gdy nastąpi okresowy spadek liczby pracowników podległych mistrzowi poniżej ustalonych minimów. Oznacza to, że wystąpienie wakatu w obszarze zarządzanym przez mistrza nie powoduje konieczności przeliczenia wysokości dodatku mistrzowskiego. Ten wyjątek nie ma zastosowania do mistrzów obejmujących stanowisko po raz pierwszy."

W związku z wagą poruszanego tematu proszę o jak najszybsze, nie później jednak niż do 25.11.2020r. do godz. 9.00, zajęcie stanowiska w zakresie w/w propozycji.

ZOK NSZZ „Solidarność” jednogłośnie podjęła uchwałę popierającą podpisanie wspomnianego porozumienia. Podobnie uczyniło to 13 organizacji związkowych będących Stronami ZUZP. Aktualnie czekamy na podpis Stron i wprowadzenie zapisów.

Negocjacje w Spółce Hut-Pus

Jak już pisaliśmy na łamach NBS, w spółce Hut-Pus pracodawca wypowiedział Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. W ostatnim okresie odbyły się on-line dwa spotkania przedstawicieli trzech organizacji związkowych z Zarządem, których zadaniem miało być wypracowanie nowego Układu. Jednak po przedstawieniu przez prezesa Zarządu aktualnej sytuacji Spółki centrale związkowe postanowiły odstąpić od negocjacji ZUZP i przenieść je na czas kiedy unormuje się obecna rzeczywistość.

A sytuacja w spółce Hut-Pus jest rzeczywiście nieciekawa. Po pierwsze Spółka, chcąc utrzymać umowę na sprzątanie w ArcelorMittal Poland, musiała obniżyć stawkę za sprzątanie. Wygaszenie części surowcowej w krakowskiej Hucie spowoduje ko-

lejne ograniczenia tak w sprzątaniu, jak i ilości wydawanych posiłków. Z kolei od przyszłego roku następuje podniesienie płacy minimalnej do 2.800 zł, a gros zatrudnionych osób (głównie kobiety) pracuje właśnie na wynagrodzeniu minimalnym. Do tego nakłada się sytuacja związana z pandemią. Jak stwierdził prezes Zarządu, brak wprowadzenia pewnych ograniczeń wiązałoby się z upadłością Spółki i grupowymi zwolnieniami. Tak więc Zarząd do czasu wynegocjowania nowego ZUZP wprowadzi Regulamin wynagradzania w spółce Hut-Pus.

Problemy dotyczą także Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. W tym przypadku organizacje związkowe zgodziły się na zawieszenie w I kwartale Funduszu i rezygnacji w tym okresie z wypłaty świadczeń urlopowych. W zamian za to pracownicy przed świętami Bożego Narodzenia otrzymają dodatkowe świadczenia w wysokości 460, 480 lub 500 zł brutto, oczywiście uzależnione od wysokości dochodu pracownika.

Oddając szpik, dajesz życie

Akademickie Koło Przewodników Tatrzańskich kilka dni temu zamieściło w mediach społecznościowych gorący apel o pomoc dla przewodniczki górskiej i taterniczki **Joanny Stasielak**, u której wykryto ostrą białaczkę szpikową. Uratować jej życie może jedynie przeszczep krwiotwórczych komórek macierzystych szpiku kostnego. Znalezienie odpowiedniego dawcy, tzw. bliźniaka genetycznego, którego szpik byłby zgodny z poszukiwanym, jest trudne, mimo że w Polsce istnieje stosunkowo duża baza potencjalnych dawców. Dlatego powtarzamy na łamach NBS ten apel do wszystkich, którzy są gotowi zostać dawcą szpiku, gdyż może się okazać, że właśnie ich komórki macierzyste są tymi na jakie czeka Joanna.

Wystarczy tylko zarejestrować się na stronie: <https://www.dkms.pl/pl/zostan-dawca> i zamówić pakiet rejestracyjny.

Pakiet, który umożliwia samodzielne wykonanie wymazu z ust, otrzymamy pocztą. Tą samą drogą odsyłamy próbkę do badań, które stwierdzą ewentualną zgodność z oczekującym na szpik chorym. Jeśli zgodność zostanie potwierdzona, wtedy od dawcy zostaną pobrane komórki krwiotwórcze, najczęściej z krwi obwodowej (dotyczy 85% przeszczepów), ewentualnie bezpośrednio ze szpiku kostnego z kości biodrowej (pozostałe 15%).

Rejestracja dawcy trwa tylko chwilę, podobnie jak wykonanie wymazu. To niewielki wysiłek, a może uratować ludzkie życie.

Chcemy nadmienić, że Asia jest córką zmarłego 6 lat temu naszego kolegi Tadeusza Stasielaka, wiceprzewodniczącego Zarządu KRH, członka Zarządu Regionu Małopolskiego. Podobnie jak jej tata, wielokrotnie udzielała się społecznie i angażowała się w różne akcje pomocowe, między innymi pracowała jako wolontariuszka podczas kolejnych edycji Biegu Memoriałowego im. Bogdana Włosika. Teraz ona jest tą, która pilnie potrzebuje pomocy.

Pamiętajmy - dobro powraca! Oddając szpik, dajesz życie - najcenniejszy prezent jaki można dać innemu człowiekowi.

Naszej koleżance ANNIE WIECHNIAK
składamy wyrazy żalu i serdecznego współczucia
z powodu śmierci Taty
Łączymy się z Tobą Aniu w smutku i żalobie
Zarząd NSZZ „Solidarność” Kolprem
oraz koleżanki i koledzy z Solidarności

Przepustki na wjazd przedłużone do końca marca 2021

W związku z sytuacją epidemiczną i koniecznością ograniczania kontaktów osobowych informujemy, że ważność dokumentów upoważniających do wejścia i wjazdu na teren ArcelorMittal Poland **zostaje przedłużona do 31.03.2021 r.**

Dotyczy to również przepustek i zezwoleń wydanych dla Wykonawców, Dzierżawców i Spółek zależnych.