

# KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 01/14 / (1042)

08. 01. 2014 r.

Biuletyn Informacyjny  
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

## Rozpoczęto rozmowy w sprawie podwyżek wynagrodzeń

• Strona Pracodawcy przekazała odpowiedź w sprawie wystąpienia organizacji związkowych dotyczącego rozpoczęcia negocjacji płacowych w zakresie wzrostu płac w 2014 roku.

*W nawiązaniu do treści pisma Organizacji Związkowych AMP S.A. z dnia 20.11.2013r., dotyczącego rozpoczęcia negocjacji płacowych w roku 2014 stosownie do postanowień § 31 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników AMP S.A., działając z upoważnienia Dyrektora Generalnego Pana Manfreda Van Vierberghe, proponuję aby zgodnie z dotychczasowymi trybem prowadzenia rozmów płacowych, odbywały się one w ramach administracyjno-związkowego Zespołu Roboczego. W przypadku przyjęcia w/w propozycji przez Stronę Związkową, uprzejmie zapraszam na spotkanie jakie odbędzie się 19.12.2013r. – początek godz. 10<sup>30</sup> w siedzibie Spółki ( sala Mumbai). Już dzisiaj pragnę jednakże zasygnalizować, iż prowadzone rozmowy powinny uwzględniać nie tylko elementy zasygnalizowane przez Stronę Związkową w jej wystąpieniu, lecz również następujące uwarunkowania rynkowe, wpływające na określenie możliwości finansowych Spółki w roku 2014:*

*- niska rentowność w segmencie wyrobów płaskich Spółki, negatywnie wpływająca na wyniki finansowe całej Spółki,  
- niezbędność zachowania na niezmiennym poziomie aktualnych kosztów pracy, jako elementu bezpośrednio wpływającego na zachowanie konkurencyjności naszych wyrobów,  
- konieczność zakończenia kosztownego procesu inwestycyjnego, od którego zależy trwale zwiększenie rentowności naszych wyrobów. Pomimo w/w uwarunkowań, powodujących, iż spełnienie płacowych „oczekiwań pracowników ArcelorMittal Poland S.A.” może być bardzo trudne, jestem głęboko przekonana, iż tylko w ramach prowadzonego w Spółce dialogu społecznego, istnieje możliwość znalezienia rozwiązań mogących zostać zaakceptowanymi przez Stronę. Dotychczasowe, wieloletnie już Nasze wspólne doświadczenia w rozwiązywaniu trudnych problemów z jakimi przychodzi się nam stale mierzyć od czasu światowego kryzysu gospodarczego i trwałej negatywnej zmiany otoczenia na rynku wyrobów stalowych, pozwalają nam bowiem na stwierdzenie, iż ta forma relacji Pracodawca – Związki Zawodowe, jest najbardziej efektywna, przynosząc w efekcie końcowym wymierne pozytywne rezultaty dla pracowników.*

Konsekwencją przekazania w/w pisma było spotkanie Zespołu Roboczego, na którym Strony rozpoczęły rozmowy w zakresie realizacji zapisów § 31 ZUZP na rok 2014. ., Strony przystąpiły do negocjacji zmian płac pracowników w roku 2014, stosownie do potrzeb i założeń polityki kadrowo-płacowej, z uwzględnieniem możliwości finansowych oraz wyników gospodarczych Spółki. W związku z rozpoczętymi rozmowami płacowymi Strona Związkowa wniosła o przedstawienie przez Stronę Pracodawcy danych na temat skali najczęściej występującego przedziału wynagrodzeń pracowników AMP S.A. Strona Pracodawcy przedstawiła natomiast mikro i makro ekonomiczne uwarunkowania funkcjonujące w naszym obszarze (między innymi średnią płacę krajową - 3740,- , inflację za 11 miesięcy - około 1%, średnie zarobki w AMP SA - 5232,- , średnie zarobki w Hucie Częstochowa - 4693,- oraz oświadczenie, że Spółka przewiduje stratę finansowa za 2013 rok ). Ponieważ nie posiadamy dostatecznych informacji by wysunąć konkretne postulaty kolejne spotkanie w tym temacie przewidziano 9 stycznia 2014 roku..... **cd str 2**



## List otwarty Przewodniczącego OPZZ

Serdecznie dziękuję wszystkim za kolejny pracowity rok. Dziękuję za aktywność w obronie praw pracowniczych i związkowych. Dzięki wspólnemu wysiłkowi udało się nam obronić szereg spraw ważnych dla pracowników i związkowców. Nie zmarnowaliśmy mijającego roku!

Dzięki naszej wspólnej związkowej aktywności rząd podjął inicjatywę OPZZ dotyczące Otwartych Funduszy Emerytalnych, sprawę minimalnej płacy godzinowej, nowelizacji ustawy o zamówieniach publicznych. Udało nam się uratować wiele miejsc pracy – zmieniając niekorzystne dla pracowników działania restrukturyzacyjne i prywatyzacyjne.

Po raz pierwszy, trzy największe centrale związkowe podjęły ścisłą współpracę i utworzyły Międzyzwiązkowy Krajowy Komitet Protestacyjno-Strajkowy. Za to cały ruch związkowy otrzymał „premię za jedność” – gwałtownie wzrosło zaufanie i poparcie społeczeństwa dla działań związków zawodowych. Dziś 56% Polek i Polaków uważa, że reprezentujemy ich interesy.

We wrześniu, na wezwanie związków zawodowych, ulicami Warszawy, pod hasłem: „Dość lekceważenia społeczeństwa!” przeszło 200 tysięcy osób. Była to największa mobilizacja społeczna od ćwierć wieku. Jeszcze raz dziękuję wszystkim, którzy uczestniczyli w manifestacji! Na wniosek OPZZ – trzy centrale związkowe wypracowały propozycje nowego modelu prowadzenia dialogu społecznego w Polsce. Obecnie działamy na rzecz wprowadzenia go w życie.

Jest to niezwykle ważne, gdyż polityka rządu Donalda Tuska wywołuje kolejne konflikty społeczne. Ale ostatnie dni mijającego roku przyniosły porozumienia i dające duże nadzieje rozmowy w oświacie, transporcie kolejowym, w sprawie pakietu klimatycznego.

Koleżanki i Koledzy, Obrona praw pracowniczych i związkowych wymaga silnych związków zawodowych. Musimy skutecznie bronić praw pracowniczych. By to robić musimy mieć poparcie pracowników, musimy być skuteczni, silni programowo i liczebnie – tylko to gwarantuje nam sukces. Apeluję do Koleżanek i Kolegów o wytrwałość w pracy związkowej, o skupienie wokół naszych organizacji związkowych i naszych haseł sympatyków i przyjaciół, o maksymalną mobilizację związkową. Wierzę, że zrealizujemy nasze hasło „Jednością silni!” i razem wpłyniemy na poprawę warunków pracy i życia pracowników i ich rodzin. Wykorzystajmy rok 2014 – rok jubileuszu 30-lecia OPZZ – do wzmożonej aktywności.

Koleżanki i Koledzy, Składam Wam serdeczne życzenia spokojnych Świąt Bożego Narodzenia i lepszego Nowego Roku 2014! Ze związkowym pozdrowieniem, **Przewodniczący OPZZ Jan Guz.**

## ArcelorMittal

European Works Council

## Posiedzenie plenarne Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal.

W grudniu 2013 roku odbyło się plenarne posiedzenie Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal. Poniżej przedstawiamy wybrane fragmenty końcowej deklaracji przyjętej przez członków ERZ:

### Wspólna deklaracja na posiedzeniu Europejskiej Rady Zakładowej w dniach 11-12 grudnia 2013 r.

Głównym wydarzeniem roku 2013 było ogłoszone przez grupę w dniu 24 stycznia 2013 roku definitywne zamknięcie w Liege: walcowni taśmy szerokiej w Chertal, jednej z 2 linii w walcowni zimnej w Tilleur, linii galwanizacyjnych 4 i 5 w Flemalle, linii do cynkowania elektrolitycznego HP3 i HP4 w Marchin, koksowni..... **cd str 2**

**Cd ze str nr 1...** (Zespół Roboczy)... Ponadto w sprawach różnych Strona Pracodawcy: poinformowała, iż z dniem 01.01.2014r.: rozliczanie czasu pracy pracowników zmianowych będzie uwzględniało zasadę ustaloną w Regulaminie Pracy ArcelorMittal Poland S.A., zgodnie z którą okresem rozliczeniowym dla pracowników zatrudnionych w systemie zmianowym są 3 miesiące, podjęte zostaną działania organizacyjne mające na celu bieżące (comiesięczne/kwartalne) wykorzystywanie przez pracowników zmianowych dni wolnych od pracy, otrzymywanych za każdy miesiąc zatrudnienia w tym systemie pracy tzw. W-12/S-ka, z zachowaniem zasady, iż plan wykorzystania w/w dni wolnych ustala kierownik komórki organizacyjnej. Szczegółowa informacji w przedmiotowym zakresie, wystosowana do Dyrektorów Zakładów/Biur. W ramach tej części spotkania Strona Pracodawcy poinformowała jednocześnie, iż zmiana zasad rozliczania czasu pracy ( tj. przyjęcie zasady, iż w każdym miesiącu następuje wypłata wynagrodzenia za nominalny czas pracy danego miesiąca, a rozliczenie czasu pracy dokonywane jest po zakończeniu danego okresu rozliczeniowego), będzie miało także swoje analogiczne odzwierciedlenie w rozliczeniu wynagrodzenia za Kartę Hutnika, Strona Związkowa odnosząc się do powyższych informacji przedstawiła następujące stanowisko: *„Zmiany zasad wykorzystywania dodatkowych dni wolnych za pracę w systemie zmianowym oraz rozliczania czasu pracy pracowników zmianowych, które Pracodawca zamierza wprowadzić od dnia 1 stycznia 2014 roku, są zaskakujące i oznaczają poważne straty finansowe dla pracowników zmianowych ArcelorMittal Poland S.A., zwłaszcza dla tych pracowników zmianowych, którym kierownicy komórek organizacyjnych ze względu na szczególne potrzeby zakładu pracy nie udzielali na bieżąco na podstawie planu wykorzystania dodatkowych dni wolnych od pracy za każdy miesiąc pracy w systemie zmianowym, do czego zobowiązuje ich zapis ust. 13 Załącznika nr 2 do Zakładowego Układu Zbiorowego pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A.(ZUZP). Strona Związkowa przypomina o wzajemnych zobowiązaniach Pracodawcy i Związków Zawodowych zapisanych w „Porozumieniu Stron w zakresie wdrożenia w Mittal Steel Poland S.A. nowych zasad wynagradzania”, zawartym w dniu 10.08.2006 roku, mówiących o tym, że zapisy tego Porozumienia będą stanowiły część zapisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., a Strony przystąpią do prac na temat pozostałych zapisów ZUZP. Ww. Porozumienie w ust. 5 Części I zawiera – naszym zdaniem wciąż obowiązujące – zapisy dotyczące dotychczas stosowanych zasad rozliczania czasu pracy pracowników zmianowych. Powołując się na ww. wzajemne zobowiązania oraz przejrzystość przepisów wewnątrzzakładowych proponujemy przenieść postanowienia ust. 5 Części I ww. Porozumienia (bez ppkt. c) do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. W związku z powyższym Strona Związkowa występuje w wnioskiem o odstąpienie Pracodawcy od powyższych zamiarów i utrzymanie dotychczasowych zasad w zakresie wykorzystywania dodatkowych dni wolnych za pracę w systemie zmianowym oraz rozliczania czasu pracy pracowników zmianowych.”.*

Strona Pracodawcy przedstawiła, zgodnie z wnioskiem Strony Społecznej z dnia 28.11.2013r., podział Funduszu Premiowego za miesiąc październik 2013r. w poszczególnych komórkach organizacyjnych Zakładu Stalownia Dąbrowa Górnicza (PSD), z którego wynika, iż dokonywany był on wyłącznie na podstawie udziału płac zasadniczych z uwzględnieniem Trybu postępowania w zakresie uruchamiania Funduszu Premiowego w części nie wynikającej z przepracowanego czasu pracy. Z kolei Strona Społeczna: wniosła o poinformowanie/przypomnienie kierownikom komórek organizacyjnych oraz o szerokie poinformowanie pracowników Spółki, iż – zgodnie z Poleceniem Służbowym Nr 4/2013 DK – urlop zaplanowany na 2014 jest dla stron wiążący, a jego wykorzystanie winno następować zgodnie z planem, z przyjęciem zasady, iż jedynie wyjątkowo, w przypadkach stosownie umotywowanych termin odbycia urlopu może zostać zmieniony.

**ArcelorMittal**

European Works Council

**cd ze str nr 1...** (ERZ Posiedzenie Plenarne)....

Planowane zamknięcia oznaczają likwidację kolejnych 1300 miejsc pracy oprócz miejsc pracy likwidowanych w części ciekłej, które zostały zapowiedziane w październiku 2011 roku. Jest oczywiste, że wobec masowej likwidacji stanowisk, odejść na emerytury i przesunięć wewnętrznych utraci się 2200 bezpośrednich miejsc pracy. (...) Aby uzasadnić dokonane wybory, dyrekcja powołuje się na spadek popytu na stal w Europie oraz niższe ceny sprzedaży, w wyniku których przemysł stalowy staje się mniej zyskowy. Obarczając różne programy oszczędnościowe wprowadzane przez rządy odpowiedzialnością za spowolnienie wzrostu, dyrekcja uzasadnia w ten sposób swoją politykę ograniczania praw socjalnych, która pokrywa się z polityką państw członkowskich. Realizowana jest polityka

**„PRACOWAĆ WIĘCEJ ZA MNIJSZE PIENIĄDZE”**

Z tego względu działania prowadzone przez dyrekcję odnoszą się do dwóch aspektów redukcji kosztów pracowniczych:

- zmniejszenie stałego zatrudnienia w Polsce oraz w Rumunii przy średniej likwidacji 1000miejsc pracy rocznie poprzez programy dobrowolnych odejść lub przeniesienie ich do spółek podwykonawczych lub spółek pracy tymczasowej (do czego może także dojść w Liege).

- obniżenie płac, ograniczenie zdobyczy socjalnych i przedłużenie czasu pracy bez wynagrodzenia, zwiększenie elastyczności we wszystkich obszarach.

W oparciu o tzw. porozumienia w sprawie konkurencyjności i renegejącję układów zbiorowych polityka ta została ostatecznie narzucona pracownikom z zastosowaniem szantażu w kwestii działania narzędzi. Tak dzieje się we Francji, Hiszpanii, Luksemburgu, Belgii itp. Programy kryzysowe w Unii Europejskiej, pakiety oszczędnościowe w firmach międzynarodowych jedynie powiększają bezrobocie, powodują spadek siły nabywczej, zmniejszają konsumpcję i w konsekwencji spowalniają wzrost, a więc opóźniają ożywienie gospodarcze w Europie. Jednym zdaniem możemy powiedzieć, że Wasze rozwiązania mające na celu uzdrowienie sytuacji prowadzą wyłącznie do pogłębienia trudności, z którymi się borykamy. Jest to tym bardziej niesprawiedliwe, że koszty pracownicze stanowią tylko 10%-15%kosztu wytworzenia kręgu gorąco walcowanego. Dlaczego dyrekcja nie chce interweniować w zakresie cen sprzedaży surowców, które zaopatrują wielkie piece w europejskich zakładach? Stanowią one 70% kosztów i są ukrywane przez naszą dyrekcję, gdyż chodzi o źródło wzbogacenia dla akcjonariuszy kosztem naszych narzędzi hutniczych w Europie. Sytuacja finansowa ArcelorMittal jest bezpośrednio związana z wyborami dokonanymi przez spółkę, która: - wolała raczej wzbogacić akcjonariusza w czasach obfitości niż zmniejszać swoje zadłużenie, wolała raczej zapewnić wzrost finansowy poprzez przejęcie zakładów spoza Europy niż inwestować w nasze narzędzia i zwiększać ich konkurencyjność, - wykorzystwała zyski osiągnięte przez branżę stali na zakup złóż mineralnych,

- posłużyła się sprzedażą swojego surowca po wysokiej cenie również ze szkodą dla własnego hutnictwa,

- zniszczyła tysiące kompetencji z powodu absurdalnych planów ograniczenia zatrudnienia i chęci zatrudniania w fabrykach 15%-20%pracowników na umowach krótkoterminowych.

Jak możecie mówić o „doskonałości” personelu w sytuacji, gdy najważniejszy europejski zakład, jakim jest Dunkierka we Francji, musi produkować 7 mln ton mając 2900 pracowników, wśród których jest 300 pracowników tymczasowych i 200 zatrudnionych na umowę na czas określony!

**Zdaniem przedstawicieli pracowników grupa musi zmienić swoją politykę, która jest polityką krótkoterminową.**

ArcelorMittal to największa grupa stalownicza na świecie. Czy ma to oznaczać, że jest grupą zamykającą najwięcej jednostek produkcyjnych i likwidującą najwięcej miejsc pracy?

**Oczywiście, że NIE! (...)****cd str 3**



### **BADŹ UBEZPIECZONY - BADŹ BEZPIECZNY**

Tych którzy nie są ubezpieczeni informujemy, że do grupowego ubezpieczenia w PZU Życie może zapisać się każdy z pracowników Huty lub hutniczych spółek. Do ubezpieczenia grupowego można również dopisać współmałżonków i dorosłe dzieci. Osoby, które starają się o wypłatę świadczenia prosimy by miały przy sobie numer konta bankowego

- **Biuro Obsługi PZU Życie**, mieści się w budynku administracyjnym „S”, kl. A, II piętro, pok. 206, tel. (12) 390-40-50 lub 788 655 124 czynne w poniedziałek w godz. 8.30-16.30, we wtorek, środę, czwartek i piątek w godz. 7.00-15.00.

- **Biuro Obsługi PZU** poleca ubezpieczenia: \* komunikacyjne, \* majątkowe, \* turystyczne, \* finansowe, \* obowiązkowe i dobrowolne OC, \* rolne, \* wypadkowe i inne.

Biuro Obsługi PZU mieści się w budynku administracyjnym „S”, kl. A, II piętro, pok. 207, tel.: 12 390 40 51, 660 544 212, 788 523 796, czynne w poniedziałek w godz. 8.30-16.30, we wtorek, środę, czwartek i piątek w godz. 7.00-15.00. Istnieje możliwość indywidualnego umówienia się z pracownikiem biura.

**Serdecznie zapraszamy do zapoznania się z szeroką i bardzo atrakcyjną ofertą ubezpieczeń w PZU S.A.**

### **UWAGA !!! Nowe propozycje ubezpieczenia dla pracowników**

• PZU SA występuje z nową propozycją rozszerzenia programu ubezpieczeniowego dla pracowników AMP SA oraz ich rodzin. Wszystkie warianty ubezpieczeniowe zostają wzbogacone o kolejne bezpłatne usługi medyczne oraz Kartę Lekową PZU.

**Karta Lekowa PZU** gwarantuje zniżkę na antybiotyki. Ubezpieczony płaci jedynie 20% ceny antybiotyku, pozostałe 80% finansuje PZU. Pełen wykaz aptek i antybiotyków objętych ubezpieczeniem dostępny jest na [pzu.pl](http://pzu.pl) oraz pod numerem **801 102 102**.

**Rozszerzenie Opieki Medycznej pakietu INTRO to:** bezpłatny dostęp do kolejnych specjalistów: reumatologa, pulmonologa. Znaczne rozszerzenie sieci placówek medycznych. Możliwość korzystania z ponad 800 placówek medycznych w całej Polsce.

#### **Informacje dodatkowe:**

- zniżka 20% na badania diagnostyczne  
- gwarancja dostępności do specjalistów w ciągu maksymalnie 5 dni roboczych

- Nielimitowany dostęp do lekarzy specjalistów, bez konieczności posiadania skierowania od lekarza podstawowej opieki zdrowotnej  
- Badania laboratoryjne i diagnostyczne realizowane są na podstawie skierowania od lekarza świadczeniodawcy

**W związku z rozszerzeniem ubezpieczenia miesięczna składka wariantu wzrasta o 5,70 zł.** Istnieje możliwość ubezpieczenia PZU Opieka Medyczna wraz z Kartą Lekową PZU dla współmałżonków i dzieci do 25 roku życia.

**Rozszerzony zakres ubezpieczenia:** opieka podstawowa - dostęp do lekarza rodzinnego, internisty, pediatry ze zniżką 50%w stosunku do ceny usługi obowiązującej u świadczeniodawcy; opieka specjalistyczna - **Bezpłatny dostęp do lekarzy specjalistów w następujących poradniach: ginekologiczna, urologiczna, chirurgiczna, pulmonologiczna, reumatologiczna;** bezpłatny dostęp do badań: glukoza we krwi, morfologia krwi z pełnym różnicowaniem granulocytów, odczyn opadania krwinek czerwonych (OB.), badanie ogólne moczu (profil).

**Pamiętajmy**, wystarczy wykonać telefon na całodobową infolinię: 801 405 905 lub 22 505 15 48, dokonać zgłoszenia i umówić termin wizyty lub badania. Potwierdzenie terminu i miejsca wizyty otrzymuje się sms-em lub mailem.

**Przypominamy**, że prawie każdy z pracowników AMP, ubezpieczony w PZU Życie posiada Kartę Klubu PZU Pomoc w Życiu. Jest ona przy-

datna w wielu sytuacjach życiowych, z dostępem do ciekawych ofert (taką ofertę w najbliższym czasie otrzyma każdy z ubezpieczonych), jak również upoważnia ona do specjalnej, dodatkowej 10% zniżki przy ubezpieczeniu majątkowym.

**Cd ze str nr 3**... Grupa musi całkowicie zmienić kierunek działania w zakresie zatrudnienia, wynagrodzeń i czasu pracy. Prawdziwym bogactwem firmy są jej pracownicy, ich umiejętności, uznawanie tych umiejętności, które powinny znaleźć odzwierciedlenie w rozwoju kariery zawodowej i we wzroście siły nabywczej każdej osoby, w odniesieniu do pracowników fizycznych, pracowników umysłowych, inżynierów i techników. Podczas gdy miliony młodych ludzi w Europie pozostaje bez pracy, gdy tysiące pracowników tymczasowych zajmują stanowiska, na których praca jest wykonywana normalnie przez personel zatrudniony na umowy o pracę na czas nieokreślony, chcecie wydłużyć czas pracy pracowników ArcelorMittal w celu ograniczenia zatrudnienia! Przeciwnie, należy przywrócić ciągły strumień rekrutacji w ramach właściwego strategicznego zarządzania zatrudnieniem i kompetencjami. Na przykład we Francji 25% pracowników opuści przedsiębiorstwo do 2015 roku, ponieważ odejdą oni na emeryturę. (...) Podsumowując: miejsca pracy, pracownicy, organizacja pracy i czasu pracy są ze sobą nieodłącznie związane. Przerwanie tego łańcucha oznacza obniżenie niezawodności eksploatacyjnej naszych narzędzi produkcyjnych i stworzenie dla nas zagrożenia. Ponadto należy zrewaloryzować wynagrodzenia, aby uatrakcyjnić rekrutację, a przede wszystkim utrzymać kompetencje w obrębie naszej firmy w celu zahamowania zwolnień. Nie zapominajmy, że w rzeczywistej gospodarce wynagrodzenia decydują o miejscach pracy i zapewniają zyski przedsiębiorstwom. Mniej wypłaconych wynagrodzeń to mniej wypłacalnych odbiorców, a więc mniejsze zyski i inwestycje. Od chwili powstania grupa zgromadziła zyski w wysokości 42 mld euro i wypłaciła 20 mld euro dywidendy. W lecie 2013 roku wypłacono akcjonariuszom dywidendę w kwocie 300mln. Pracownicy mają zatem prawo domagać się swojego udziału.

**Jeżeli grupa ArcelorMittal nas nie posłucha**, będzie nadal brać udział w eksplozji bezrobocia, deindustrializacji, pogłębianiu nierówności i wzroście niepewności. Proponujemy Wam realizację nowoczesnych i rzeczywistych aspiracji, którymi są: PŁACA, ZATRUDNIENIE, WARUNKI PRACY i OSŁONASOCJALNA.

**TO POWINNO BYĆ AMBICJĄ ARCELORMITTAL lidera branży stalowej. ....**

Cd w następnych nr Kuriera

### **Dni wolne i święta w 2014 roku**

• W 2014 roku czeka nas 115 dni wolnych od pracy, czyli dni z uwzględnieniem wszystkich weekendów i świąt. 13 z tych dni to święta, które są wolne od pracy. Dodatkowo, w 2014 roku dwa święta przypadają w sobotę. Zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 2 października 2012 roku, pracodawca będzie musiał wyznaczyć w związku z tym dodatkowe dni wolne. Kodeks pracy nie wskazuje, które to będą dni. **Ferie zimowe – czas wolny dla 16 województw.** W tym roku najwcześniej udadzą się na nie uczniowie z województwa lubelskiego, łódzkiego, podkarpackiego, pomorskiego i śląskiego (od 20 stycznia do 2 lutego). Następny wolny czas to okres od 27 stycznia do 9 lutego (dla województw podlaskiego i warmińsko-mazurskiego). Kolejne wolne dni to czas od 3 do 16 lutego. Wówczas ferie będzie miało pięć województw (kujawsko-pomorskie, lubuskie, małopolskie, świętokrzyskie i wielkopolskie). Ostatnia tura zimowych dni wolnych to czas od 17 lutego do 2 marca. Wówczas na zimowy wypoczynek udadzą się uczniowie z województw: dolnośląskie, mazowieckie, opolskie i zachodniopomorskie

**Kurier Aktualności Biuletyn NSZZ PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND SA**

**Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.**

**Wydaje: Zarząd NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA. Nakład 2000 egz.**

**Tel. Redakcji - 38-11, sekretariat Związku 012 290 1532, e-mail: [krzysztof.wojcik@arcelormittal.com](mailto:krzysztof.wojcik@arcelormittal.com) www. [nszzphs.pl](http://nszzphs.pl);**



**ZWIĄZKOWE BIURO TURYSTYCZNE UNIHUT S.A.**  
**UL. UJASTEK 1 BUD. S POK. 125A**  
**tel. 12-644-68-16 12-390-35-64**  
[turystyka@unihut.pl](mailto:turystyka@unihut.pl) [www.turystyka.unihut.pl](http://www.turystyka.unihut.pl)

### „Chata pod Pustą” w Wierchomli

Obok naszego obiektu wypoczynkowego znajduje się nowoczesny kompleks wyciągów narciarskich Dwie Doliny Muszyna – Wierchomla. Wyżywienie: całodzienne 56 zł/os., śniadanie i obiadokolacja 43 zł/os. dzieci 4-10 lat: całodzienne wyżywienie 28 zł/os., śniadanie i obiadokolacja 22 zł/os.

Ceny pokoi: pokój 2 osobowy z łazienką 130 zł /doba, pokój 3 osobowy z łazienką 160 zł/doba, pokój 4 osobowy z łazienką 260 zł/doba, pokój 2 osobowy z łazienką (nowe skrzydło) 160 zł/doba, apartament 260 zł/doba, domek 6 osobowy 270 zł /doba.

\* W terminie do 22.03.2014 wynajem pokoi i domków tylko w pakiecie nocleg i wyżywienie (śniadanie i obiadokolacja).

### Członkowie NSZZ Prac. AMP SA zniżka 50% na noclegi.

**Zapraszamy na wycieczki z zatwierdzonym dofinansowaniem**

### NARTY SARAJEWO (ośrodek Jahorina) Cena: 1530 zł

TERMINY: 24.01.– 2.02.2014; 31.01.– 9.02.2014; 7.02. – 16.02.2014  
 14.02 – 23.02.2014; 21.02 – 2.03.2014

Cena zawiera: transport autokarem, 7 noclegów w hotelu Hollywood 4\*, wyżywienie 2 x dziennie (bogaty szwedzki stół), transfery na stoki narciarskie, **wycieczkę do Mostaru**, opiekę pilota i rezydenta, ubezpieczenie KL NNW SKI. Cena nie obejmuje: kartonów na wyciągi: 6 -dniowy ok. 80 euro/os (płatne pilotowi), taksy klimatycznej: 1,5 euro/os/dzień (płatne na miejscu), szkolenia nauki jazdy na nartach. Zniżki: dzieci do 2 l.- gratis, dzieci 2-12 l.: 300 zł mniej (jako 3-cia i 4-ta os. w pokójku).

### Nowe miejsce obsługi świadczeń socjalnych w Krakowie

• Informujemy, że w celu usprawnienia jakości obsługi pracowników korzystających ze świadczeń socjalnych realizowanych przez Hut-Pus S.A. na rzecz pracowników ArcelorMittal Poland S.A. pracujących w Krakowie - od dnia 1.01 2014 r. cała obsługa ZFSS AMP S.A. dla Krakowa realizowana przez Hut-Pus S.A. zostaje przeniesiona z budynku Z pokój 38, 38A, 39 **do siedziby HUT- PUS S.A. przy ul. Mrozowej 1 pokój 10-11. Poniżej nowe dane kontaktowe oraz nowe wydłużone godziny obsługi:**

### Obsługa pracowników AMP S.A.

- poniedziałek, środa, piątek 7<sup>00</sup> – 15<sup>00</sup>
- wtorek, czwartek 8<sup>00</sup> – 16<sup>00</sup>

Adres strony internetowej: [hutpus.com.pl](http://hutpus.com.pl)

**KASA** : Telefon bezpośredni: 12 643 87 19

Kasa czynna od poniedziałku do piątku w godzinach 9<sup>00</sup> – 15<sup>00</sup>

### Dane kontaktowe:

Telefon bezpośredni: 12 643 87 42, 12 643 87 43

Adres e-mail: [zfss.am@hutpus.com.pl](mailto:zfss.am@hutpus.com.pl)

Centrala telefoniczna HUT- PUS S.A. - 12 643 87 00 – 49;

Telefony kontaktowe – ogólny Telefony kontaktowe – w ramach centrali AMP S.A.

- 12 390 28 01 (99 2801);
  - 12 390 28 13 (99 2813);
  - 12 390 28 21 (99 2821);
  - 12 390 28 31 (99 2831);
  - 12 390 28 59 (99 2859);
  - 12 390 28 77 (99 2877).
- w trakcie zapowiedzi  
wybieramy nr wewnętrzny



### Halowy Turniej Piłki nożnej o Puchar Zarządu TKKF ArcelorMittal

- W dniu 18.01. 2014 w hali sportowej w zielonkach rozegrany zostanie tradycyjny noworoczny halowy TURNIEJ piłki nożnej o Puchar Zarządu TKKF ArcelorMittal .  
 Informacji udziela i przyjmuje zgłoszenia do dnia 13.01. 2014 roku kolega Kazimierz Pyż tel. 600 360 653.

### Turniej Piłki Siatkowej - UNIHUT SA - Mistrzem

- W sobotę 14 grudnia w hali sportowej na os. Złotej Jesieni odbyły się mecze finałowe jesiennej edycji Turnieju Piłki Siatkowej. Brały w nim udział drużyny reprezentujące zakłady huty oraz spółki. Poniżej wyniki finałowe w grupie A i B.

#### Finały A :

ZE -Oldboje 1-1 (17-25, 25-14)  
 UNIHUT -ZE 0-2 (17-25, 23-25)  
 ZE- ZK 1-1 (25-17, 15-25)  
 ZK- UNIHUT 0-2 (18-25, 19-25)  
 ZK- ZH Oldboje 2-0 (25-19, 25-16)  
 UNIHUT - ZH Oldboje 2-0 (25-15, 25-17)

#### Finały B :

Oldboje AMP- COS 1-1 (21-25, 25-21)  
 Oldboje AMP- ZB 1-1 (25-14, 22-25)  
 ZB- COS 1-1(22-25, 25-23)  
 ZB- ZH Młodzi 1-1 (23-25, 25-21)  
 ZH Młodzi -COS 2-0 (25-21, 25-20)  
 ZH Młodzi - Oldboje AMP 1-1 (25-17, 20-25)

Zwycięstwo w turnieju uzyskała drużyna **UNIHUT S.A.** Kolejne miejsca zajęły drużyny: 2. ZE, 3. ZK, 4. ZH Oldboje, 5. ZH Młodzi, 6. Oldboje AMP, 7. ZB, 8. COS.

Ponadto wyróżniono następujących zawodników: Najlepszy rozgrywający -Krzysztof Kozaczka - ZK. Najlepszy zawodnik - Łukasz Bergiel - UNIHUT. Najlepszy atakujący -Grzegorz Gad - ZE. Puchar fair play - Piotr Kądziołka - ZK.



**Wielu może więcej Podaruj sobie 1%**

**KRS 0000052378**

**Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia  
i Pomocy Społecznej zaprasza**

**Darczyńców Fundacji na bezpłatne specjalistycznie badanie USG jamy brzusznej w dniach 20 – 31.01.2014 r.**

**Rejestracja telefoniczna na badanie  
odbędzie się w dniu 13 stycznia 2014 r.,  
w godz. 9.00-10.30 tel.: 787 610 696**

**Badania będą przeprowadzane w Pracowni USG, os. Handlowe bl. 8 w Gabinetach lek. med. Bożeny Stępień.**



### Dzień wolontariatu

- Hutniczy Klub HDK PCK w Krakowie był organizatorem w grudniu 2013 roku akcji krwiodawstwa w ArcelorMittal Poland SA Oddział Kraków. Do akcji krwiodawstwa zgłosiło się 35 osób. Po przeprowadzonych badaniach ostatecznie krew oddało 29 osób. Łącznie oddano 13,050ml krwi - na rzecz potrzebujących tego bezcennego leku.

**Dziękujemy**

### Od 1 stycznia płaca minimalna wzrośnie do 1680 zł

- Od 1 stycznia 2014 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wzrośnie o 80 zł i wyniesie 1680 zł brutto - wynika z rozporządzenia Rady Ministrów z połowy września. Oznacza to, że pensja pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu nie może być niższa niż 1680 zł brutto. Od 2014 r. wynagrodzenia pracownika w okresie jego pierwszego roku pracy będzie musiało wynosić co najmniej 1344 zł brutto - nie może być niższe niż 80 proc. płacy minimalnej. Z wysokością płacy minimalnej są powiązane także m.in. dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej - wynosi on 20 proc. stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę; z kolei odprawa pieniężna w przypadku zwolnień grupowych nie może przekroczyć 15-krotności minimalnego wynagrodzenia - w 2014 r. będzie to do 25,2 tys. zł. Wysokość płacy minimalnej określa minimalne wynagrodzenie przysługujące pracownikowi za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, tzw. postoj. Pracownik ma prawo do odszkodowania w wysokości nie mniejszej niż płaca minimalna za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu oraz w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę na skutek mobbingu.