

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 05/14 / (1046)

05. 02. 2014 r.

Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

WYBORY ZWIĄZKOWE

• 31 stycznia odbyło się sprawozdawczo-wyborcze zebranie członków naszej organizacji związkowej w HUT-PUS SA. Zarząd Związku oraz zaproszonych gości przywitał Przewodniczący Zarządu Zakładowego Spółki kol. Bogdan Fekner. Realizując zapisy Ordynacji wyborczej powołano komisję: mandatową, wyborczą, skrutacyjną oraz komisję uchwał i wniosków. Następnie w imieniu ustępującego Zarządu Zakładowego Spółki mijającą kadencję podsumował w swym wystąpieniu, przedstawiając realizację podjętych uchwał, a także podsumowując działalność komisji socjalnej kol. B. Fekner. Następnie w imieniu Zarządu Związku głos zabrał Przewodniczący NSZZ Prac. AMP SA kol. Janusz Lemański oraz kol. Krzysztof Wójcik i Józef Kawula. W imieniu Zarządu Spółki głos zabrała Pani Maria Kłosińska - Szef Biura Zarządu oraz Pan Grzegorz Paluch - Kierownik Wydziału Żywności. W dyskusji głównym tematem były sprawy finansowe. Pomimo corocznej 2,5 procentowej waloryzacji płac, w większości zarobki pracowników oscylują w okolicy 2,1 tys zł brutto. Średnia płaca w Spółce znacznie odbiega od poziomu płac w AMP SA i innych Spółkach zależnych. Niestety kolejne cięcia kosztowe wdrażane przez głównego odbiorcę usług (AMP SA) nie poprawiają sytuacji finansowej Spółki. Co prawda w związku z ujednoliceniem zasad prowadzenia działalności socjalnej i turystycznej w AMP SA otwierają się nowe możliwości. By jednak zarabiać w tej dziedzinie najpierw spółka musi zainwestować spore środki finansowe. Najważniejszą częścią zebrania były jednak wybory na nową cztero-letnią kadencję związkową. Obecni na sali związkowcy ustalili, iż Zarząd Zakładowy będzie liczył 7 osób. W wyniku wyborów członkami Zarządu Zakładowego HUT- PUS SA - NSZZ Prac. AMP SA zostali: Bogdan Fekner, Halina Szpakowska, Lucyna Gut, Paweł Janik, Mariusz Pałkowski, Zofia Senderowska, Edmund Fabiańczyk. Przewodniczącym Zarządu Zakładowego Związku w Spółce został ponownie wybrany kol. Bogdan Fekner. Obecni na zebraniu związkowcy wybrali także delegatów na Walne Zebranie Delegatów NSZZ Prac. AMP SA: Paweł Janik, Lucyna Gut, Zofia Senderowska, Bogdan Fekner, Janusz Lemański., Halina Szpakowska, Edmund Fabiańczyk, Grażyna Halejcio, Elżbieta Czyż. Na zakończenie zebrania sprawozdawczo-wyborczego przyjęto do realizacji zgłoszone uchwały:

Konferencja Sprawozdawczo - Wyborcza zobowiązuje Zarząd Zakładowy NSZZ Prac. AMP S.A. HUT-PUS do:

- stanowczych działań i kontynuowania rozmów z Zarządem Spółki w celu zrealizowania obietnic i zrealizowania podwyżek płac dla wszystkich pracowników Spółki
- kontynuacji rozmów z Zarządem Spółki w sprawie działań zmierzających do odmłodzenia Załogi i przygotowywania się do wymiany pokoleniowej aby bez uszczerbku dla Firmy kontynuować dobre tradycje Spółki
- kontynuowania działań mających na celu organizację przynajmniej raz w roku zbiorowych imprez kulturalnych, turystycznych i rekreacyjno-sportowych dla załogi, np. zbiorowe wyjście do kina lub teatru, zorganizowanie wycieczki zakładowej lub innej atrakcyjnej imprezy o charakterze masowym dla załogi. Ponadto kontynuacji współpracy z firmą BENEFIT Systems MultiSport realizując programy sportowo rekreacyjne dla wszystkich chętnych pracowników Spółki.
- kontynuowania działań i wzmoczenia aktywności mających na celu kontrolowanie i podtrzymywanie kontraktów usługowych realizowanych przez Spółkę w dziedzinie żywności zbiorowego i handlu oraz sprzętami.
- kontynuacji działań i większej aktywizacji społecznej w celu zwiększenia liczby związkowców



Oświadczenie Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych w sprawie płacy minimalnej i zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych

Po wielu latach starań Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Główny Urząd Statystyczny przedstawił dane dotyczące liczby osób otrzymujących płacę minimalną wśród zatrudnionych w gospodarce narodowej.

Poprzednio Główny Urząd Statystyczny informował, że w 2012 roku minimalne wynagrodzenie otrzymywało jedynie 358 tysięcy osób, czyli ok. 4,3% zatrudnionych w przedsiębiorstwach zatrudniających 10 i więcej osób. Ostatnie dane GUS, po uwzględnieniu pracujących w przedsiębiorstwach zatrudniających mniej niż dziesięć osób, pokazują, że w 2012 roku 1,3 miliona zatrudnionych otrzymywało wynagrodzenie w wysokości nie wyższej niż minimalne, co stanowi blisko 13% zatrudnionych w gospodarce narodowej.

Obecne szacunki GUS potwierdzają dane prezentowane przez OPZZ, przy czym naszym zdaniem skala zjawiska jest jeszcze większa i dotyczy – z uwagi na szarą strefę – 2 milionów osób. Problem jest ważny, gdyż w trakcie corocznych negocjacji pracodawcy i strona rządowa zarzucały OPZZ, że przejawia problem skali występowania płacy minimalnej. Miało to istotny wpływ na prowadzenie dialogu społecznego i wynik negocjacji w sprawach płacowych. Przez wiele lat negocjowaliśmy w oparciu o niepełne dane.

GUS przedstawił też dane dotyczące skali umów cywilno-prawnych. Wynika z nich, że w 2012 roku 1,35 mln osób pracowało wyłącznie w ramach umowy zlecenie lub umowy o dzieło, gdzie poza nielicznymi wyjątkami wynagrodzenia są bardzo niskie. Ponadto okazało się, że pod koniec 2012 roku było 1,1 mln samozatrudnionych (prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, ale nie zatrudniających pracowników na podstawie stosunku pracy).

W Polsce jest też najwyższa w Unii Europejskiej skala umów na czas określony. Dotyczy to aż 3,3 mln pracowników, czyli ok. 30% pracowników najemnych. Pracę śmieciową wykonują też osoby zatrudnione na stażach, które często nie otrzymują żadnego wynagrodzenia. Nadużywanie jest również nieodpłatny wolontariat. Smutny obraz polskiego rynku pracy uzupełnia szara strefa, w której według szacunków GUS pracuje około 800 tys. osób.

Jeżeli zsumujemy wszystkich pracowników pracujących śmieciowo, okaże się, że stanowią oni blisko połowę zatrudnionych.

W związku z opublikowaniem przez GUS urealnionych danych OPZZ domaga się:

- wprowadzenia minimalnej płacy godzinowej w wysokości 11 zł we wszystkich formach zatrudnienia,
- podwyższenia minimalnej płacy miesięcznej do poziomu 50% średniego wynagrodzenia,
- radykalnego ograniczenia liczby umów zlecenia i o dzieło,
- radykalnego ograniczenia liczby umów na czas określony,
- oskładkowania wszystkich dochodów z pracy i pochodnych,
- likwidacji darmowych staży i ograniczenia nadużywania wolontariatu.

OPZZ

Premia w AMP SA za m-c Styczeń 2014 r.

- Koszty działalności Spółki zostały obniżone stąd premia jest wyższa od bazowego funduszu premiowego tj. **7%** płac zasadniczych pracowników Spółki i wynosi **7,56%**

Wystąpienie do Prezesa AMP SA Pana S. Samaddara w sprawie pracowników AM SSCE

• Związki Zawodowe działające w O/Kraków AMP SA wystąpiły do Prezesa Zarządu AMP SA Pana S. Samaddara w sprawie pracowników AM SSCE. Spotkanie 24 stycznia z Panią Moniką Roznerską i Panią Anną Bartosz, które w AMP SA są dyrektorami Personalnymi pozostawiło „niesmak” i rozczarowanie w sercach obecnych na spotkaniach pracowników AM SSCE. Strona Społeczna wielokrotnie występowała do Pracodawcy o zapewnienie pracy pracownikom przeniesionym do AM SSCE z AMP SA. Niezrozumiałym dla nas jest „pozbywanie” się tak wartościowych pracowników. Będziemy wspierać wszelkie działania by doprowadzić do zadawalającego rozwiązania wszystkich Stron. Apelujemy do Zarządu AMP SA o poważne potraktowanie naszego wystąpienia:

Związki Zawodowe działające w oddziale krakowskim zwracają się do Pana Prezesa z prośbą o przeprowadzenie wnikliwej analizy sytuacji, którą w ostatnim okresie dotknięci zostali pracownicy Kadr i Płac AM SSCE Sp. z o.o. Sp. k., inkorporowani do tej spółki z ArcelorMittal Poland S.A. w dniu 1 czerwca 2010 roku.

Wnosimy o podjęcie decyzji, która będzie nie tylko odpowiadała interesom pracodawcy, ale przede wszystkim, która będzie zapewniła szeroko pojęte bezpieczeństwo zatrudnienia w/w pracowników. Wnosimy o wykorzystanie szerokiej wiedzy, umiejętności oraz doświadczenia tych pracowników, zapewniających w trudnym procesie realizowania spraw ludzkich merytoryczną, profesjonalną, terminową i skuteczną obsługę kadrowo – płacową pracowników zatrudnionych w AMP S.A., aby mogli oni w spokoju i z sukcesem realizować cele wyznaczone im przez Zarząd AMP S.A.

W ostatnim okresie zaproponowane przez pracodawcę wobec pracowników AM SSCE działania w żaden sposób nie oddają tym pracownikom należnego im szacunku za 30 a nawet 40 letni staż pracy w służbach kadrowo płacowych. Przedstawiona propozycja odprawy finansowej jest najniższa w historii AMP S.A.

Nie jest to w porządku wobec tych pracowników tym bardziej, że na spotkaniach ze związkami zawodowymi Zarząd AMP S.A. potwierdzał stabilność pracy w AM SSCE, a w przypadku podjęcia działań restrukturyzacyjnych gwarantował godziwe odprawy finansowe. Ponadto nie wyrażając zgody pracownikom w latach poprzednich na skorzystanie z bardzo atrakcyjnych finansowo programów odejść potwierdzał potrzebę zatrudnienia tych osób w Spółce AM SSCE. Proponowane odprawy kształtowały się wówczas na poziomie kilkakrotnie wyższym niż dzisiaj zaproponowane tym pracownikom. Związki zawodowe kilkakrotnie zwracały się do pracodawcy o zamrożenie tych środków w celu zapewnienia w/w pracownikom należnych im środków finansowych w razie konieczności restrukturyzacji zatrudnienia. Nie zabezpieczenie przez pracodawcę należnych środków finansowych na wypłatę odpraw pracownikom AM SSCE czyni w sposób naturalny odpowiedzialność po stronie pracodawcy zapewnienia tym pracownikom zatrudnienia odpowiadającego ich kwalifikacjom i umiejętnościom. Podnoszenie przez pracodawcę braku środków finansowych jest przenoszeniem ryzyka i odpowiedzialności z pracodawcy na pracownika co w świetle prawa polskiego, a prawa pracy w szczególności jest niedopuszczalne.

Wniosek o danie tym pracownikom szansy zatrudnienia, w którym swoją wiedzą merytoryczną i doświadczeniem mogliby nadal uczestniczyć w procesie tworzenia dobrego wizerunku pracodawcy, gwarantując profesjonalną obsługę kadrowo płacową – jest w pełni uzasadniony zarówno ze względów merytorycznych jak i też formalnych. Ostatnio dobry wizerunek firmy został, nie z winy pracowników AM SSCE, mocno nadszarpnięty poprzez liczne występujące błędy w naliczaniu wynagrodzenia pracowników, poprzez niepraktyczne i niezyciowe procedury, które wydłużają proces uzyskania przez pracownika potrzebnych mu zaświadczeń, powodując niezadowolone pracowników, a w wielu przypadkach rzutując na ich wydajność pracy. Wnosimy o danie tym pracownikom szansy zachowania w ich pamięci dobrego imienia pracodawcy, o które z taką determinacją stara się AMP S.A. co roku. Nie chcemy, aby ten wizerunek uległ zachwianiu dlatego, że nie są wobec tych pracowników dotrzymanywane, dane im obietnice.

Znając Pana troskę o los każdego pracownika związanego ze światowym liderem stalowniczym mamy nadzieję na gruntowną analizę zaistniałej sytuacji, a poprzez dialog społeczny na wypracowanie najkorzystniejszych rozwiązań dla pracowników ArcelorMittal SSCE Sp. z o.o. Sp. Komandytowa.

Zespół roboczy

Porządek spotkania: Kontynuacja rozmów w zakresie realizacji zapisów § 31 ZUZP na rok 2014; Sprawy różne.

- Strona Pracodawcy przekazała informacje źródłowe na podstawie, których podjęto decyzję, iż w roku 2014 nie wystąpiły przesłanki, których efektem byłaby waloryzacja wysokości zmianowego dodatku kwotowego, o którym mowa w ust.7. Załącznika Nr 2 do ZUZP dla pracowników AMP S.A. oraz dodatku za pracę na zmianie nocnej, o którym mowa w §34 ZUZP.

- Strona Pracodawcy poinformowała, iż w dalszym ciągu trwa analiza związkowej propozycji ujętej w „Stanowisku Strony Związkowej Administracyjno – Związkowego Zespołu Roboczego ds. ZUZP w wzroście miesięcznych wynagrodzeń za pracę pracowników AMP S.A. i Spółek Zależnych w 2014 roku”. Strona Związkowa poinformowała o zmianie stanowiska w zakresie zmian płacowych w AMP S.A. w 2014 roku. Strona Pracodawcy poinformowała, iż odniesie się do niego na kolejnym spotkaniu Zespołu Roboczego. Strona Pracodawcy podtrzymuje jednocześnie stanowisko, iż w roku 2014 nie zakłada dokonania wzrostu płac w stałych elementach płacowych, obejmującego całą załogę Spółki.

- Strona Związkowa zwróciła się o szczegółowe wyjaśnienie w formie pisemnej występujących różnic w ilości uzupełniających dni wolnych od pracy, tj. w AMP S.A. z siedzibą w Dąbrowie Górniczej oznaczone jako „UDW” i w ZKZ Zdzeszowice jako „Wu”, a wynikających z harmonogramów pracy brygad w ruchu czterobrygadowym w AMP S.A z siedzibą w DG i ZKZ Zdzeszowice. Porównując obydwie harmonogramy nie trudno jest zauważyć, że w roku 2014 harmonogram pracy 4BOP dla pracowników AMP S.A. zawiera od 11 do 12 uzupełniających dni wolnych od pracy w zależności od brygady w sumarycznym okresie rozliczeniowym wynoszącym 52 tygodnie. Natomiast harmonogram pracy 4BOP dla ZKZ Zdzeszowice w kolejnych trzech cyklach organizacyjnych, tj. 48 tygodniach zawiera 21 lub 23 uzupełniające dni wolne od pracy. Wydaje się zatem, że w którymś z harmonogramów nastąpiło przekłamanie co do ilości dni UDW lub Wu, a oba wydane są na podstawie tegoż samego Kodeksu Pracy, art. 130 w związku z art.129. Wydaje się, że harmonogram pracy brygad dla pracowników AMP S.A. z siedzibą w DG zawiera błędy co do ilości UDW. Wydaje się, że w ciągu 2014 roku (52 tygodnie) pracownikowi powinno przysługiwać od 23 do 24 uzupełniających dni wolnych od pracy w zależności od brygady na której pracownik świadczy pracę.

- Strona Pracodawcy poinformowała, iż w najbliższym czasie przekazane zostanie – drogą elektroniczną - uaktualnienie dokumentu „Informacja określona w §76 ZUZP – Plan Zatrudnienia w formie prowidzorium na rok 2014”, obejmujące miesiące listopad i grudzień 2013r..

- Strona Pracodawcy w odpowiedzi na wystąpienie NSZZ Prac. AMP SA przedstawiła dane dotyczące wypełniania postanowień „Porozumienia w sprawie zasad zmiany systemu pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A.” za okres do 31.12.2013r. Niestety różnice w płacach zasadniczych (nawet po symulacyjnym włączeniu dodatku wyrównawczego) występują. Dlatego też wnioskowaliśmy o możliwość wyrównania płac tym pracownikom, przeniesionym z 4BOP na jedną zmianę, których płace zasadnicze są najniższe w brygadach. Oczekujemy w tym zakresie inicjatywy przełożonych.

- Na wniosek Strony Związkowej, Strona Pracodawcy przedstawiła wyniki dotyczące najniższych osiągniętych wskaźników absencji w roku 2013:

- 3 Zakłady: BWG (2,95%), BHF (3,17%), ZKK (3,32%);
- 5 Linii produkcyjnych: BEK-3 (1,95%), PPD-53 (2,08%), BWZ-1 (2,46%), BWZ-2 (2,73%), BEK (3,14%);
- Biuro: FI (1,64%).

- Strona Pracodawcy przekazała informację o wysokości maksymalnego średniego wynagrodzenia wśród pracowników objętych ZUZP,

Dodatek mistrzowski

• Strona Związkowa przekazała krytyczne stanowisko odnośnie wprowadzenia dodatku mistrzowskiego, uważając że powinien on być umieszczony w ZUZP ponieważ jest składnikiem płacowym. Tak samo krytycznie wypowiadamy się o tzw „nagrodzie za absencje chorobową”. Te dwa składniki są bardzo kontrowersyjne, „ucywilizowanie” ich w naszym ZUZP pozwoliłoby na stosowanie tych „nagród pieniężnych” zgodnie z ustaleniami wspólnymi. Strona Związkowa wnosila wielokrotnie o zmianę tych zapisów. Niestety Pracodawca nie zamierza tych kontrowersyjnych zasad wprowadzić do ZUZP. Zastanawiamy się czy nie będziemy zmuszeni unormować tych spraw w porozumieniu z PIP. Ponieważ otrzymaliśmy wiele telefonów od zainteresowanych pracowników przedstawiamy poniżej tryb postępowania ogłoszony jednostronnie przez Pracodawcę w sprawie dodatku mistrzowskiego.

Tryb postępowania w zakresie uruchamiania i podziału Dodatku Funduszu Motywacyjnego będącego w gestii Prezesa Zarządu Dyrektora Generalnego, w części dotyczącej przyznawania dodatku mistrzowskiego w ArcelorMittal Poland S.A. w 2014r

1. Z dniem 01.01.2014r. pracownicy na stanowisku mistrz, uprawnieni są do otrzymywania specjalnego dodatku mistrzowskiego, zwanego dalej „dodatkiem”, na zasadach określonych w niniejszym dokumencie.

2. Dodatek mistrzowski:

1) finansowany jest ze środków finansowych znajdujących się - na podstawie ust.4. cz. II. „Zasad uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A” w gestii Prezesa Zarządu Dyrektora Generalnego

2) uruchamiany i wypłacany jest w okresach miesięcznych, wraz z wynagrodzeniem za pracę.

3. Maksymalna wysokość dodatku uzależniona jest od stopnia realizacji powierzonych zadań oraz łącznej ilości pracowników podległych danemu mistrzowi (z uwzględnieniem tzw. pracowników INTERIMS) i może wynosić:

Liczba podległych pracowników (w tym tzw. pracowników INTERIMS) - Maksymalna kwota dodatku w zł/

- | | |
|---------------------------|-----------|
| • do 5 pracowników | - 0 |
| • od 6 do 10 pracowników | - 300 zł |
| • od 11 do 20 pracowników | - 400 zł |
| • od 21 do 30 pracowników | - 500 zł |
| • od 31 do 40 pracowników | - 700 zł |
| • od 41 do 50 pracowników | - 800 zł |
| • Powyżej 50 pracowników | - 1000 zł |

4. Maksymalne kwoty dodatków na rok 2014 dla poszczególnych mistrzów, określane są przez Biuro Planowania i Raportowania Zatrudnienia - w 01.2014., w oparciu o stan zatrudnienia na dzień 01.01.2014r, przy czym:

- informacje w zakresie maksymalnej kwoty dodatku dla mistrzów przekazywane są Dyrektorowi Zakładu,
- ustalenie indywidualnej wysokości dodatku odbywa się na wniosek bezpośredniego przełożonego po akceptacji Dyrektora Zakładu, Decyzja o indywidualnej wysokości dodatku przekazywana jest do upoważnionego przedstawiciela Biura Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń, obowiązującą do momentu zmiany tej decyzji.
- zmiana indywidualnej wysokości dodatku na kolejny okres (miesiąc) odbywa się wg analogicznych zasad jak określone w pkt.2, przy czym informacja o w/w decyzji przekazywana jest do upoważnionego przedstawiciela Biura Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń do dnia końca danego miesiąca, z terminem obowiązywania od 1 dnia miesiąca następnego;
- bezpośredni przełożony jest zobowiązany do poinformowania pracownika o wysokości przyznanego mu dodatku oraz każdorazowej jej zmianie;
- przesunięcia pracowników pomiędzy mistrzami wymagają akceptacji Biura Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń i nie mogą mieć wpływu na łączną wielkość przyznanego kwoty dodatku dla pracowników Zakładu,
- zwiększenie w ciągu roku ilości mistrzów w danym Zakładzie, nie może mieć wpływu na łączną wysokość przyznanego kwoty dodatku dla pracowników tego Zakładu.

5. Przyznanie kwot dodatku określonego w ust.3., uzależnione jest od stopnia realizacji poniższych zadań:

1) 60% maksymalnej kwoty dodatku przyznawane jest w przypadku nie zaistnienia, w miesiącu za który przyznawany jest dodatek, wypadku przy pracy. W przypadku nie spełnienia w/w warunku, dodatek jest przyznawany wg następujących zasad:

- w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy śmiertelnego – dodatek nie jest przyznawany przez okres kolejnych 12 miesięcy kalendarzowych*,
- w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy ciężkiego, zbiorowego – dodatek nie jest przyznawany przez okres kolejnych 5 miesięcy kalendarzowych*,
- w przypadku zaistnienia w roku 2014 pierwszego wypadku przy pracy powodującego czasową niezdolność do pracy (zwolnienie lekarskie - tzw. LTI) dodatek nie jest przyznawany przez kolejne 3 miesiące kalendarzowe
- każdorazowe zaistnienie w roku 2014 kolejnego wypadku przy pracy powodującego czasową niezdolność do pracy (zwolnienie lekarskie - tzw. LTI) powoduje, iż dodatek nie jest przyznawany przez okres kolejnych 6 miesięcy kalendarzowych*;

* W przypadku zaistnienia wypadku, w okresie, w którym dodatek nie jest przyznawany z uwagi na wcześniejsze zaistnienie przesłanek, o których mowa w ppkt. a-d, bieg nowego okresu nie przyznawania dodatku rozpoczyna się następnego miesiąca kalendarzowego po zakończeniu poprzedniego okresu.

2) 40% maksymalnej kwoty dodatku przyznawane jest w przypadku:

- utrzymania przez pracowników podległych mistrzowi, w okresie za który przyznawany jest dodatek, wskaźnika absencji na poziomie równym lub niższym od 3,6% .
- terminowego wykonywania innych zadań, określonych przez służby Dyrektora Personalnego, przed danym miesiącem rozliczeniowym; przy czym w przypadku braku realizacji którejkolwiek z obu w/w zadań, dodatek określony w niniejszym punkcie nie przysługuje

6. Dodatek za dany miesiąc nie przysługuje za okres nieobecności w pracy spowodowanej chorobą trwającą w sposób ciągły, przez okres co najmniej 21 dni kalendarzowych, przy dalszym stosowaniu w stosunku do pracownika postanowień, o których mowa w ust.5. Trybu.

7. W przypadku czasowego powierzenia pracownikowi pracy na stanowisku mistrza i pełnienia przez niego tego zastępstwa w sposób ciągły, przez okres co najmniej 21 dni kalendarzowych, stosuje się odpowiednio zasady określone w §45 ZUZP.

8. W przypadku czasowej nieobecności w pracy pracownika na stanowisku mistrza, spowodowanej chorobą trwającą w sposób ciągły, przez okres co najmniej 21 dni kalendarzowych, biorąc pod uwagę sytuację związaną z koniecznością koordynowania prac oraz zapewnienia właściwego nadzoru nad podległymi pracownikami, kierownik danej jednostki organizacyjnej upoważniony jest złożenia do Biura Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń, wniosku ws powierzenia innemu pracownikowi pełnienia obowiązków mistrza.

W przypadku zaakceptowania w/w wniosku:

1) dodatek mistrzowski z tytułu pełnienia obowiązków mistrza przysługuje z pierwszym dniem miesiąca następnego po dniu powierzenia danemu pracownikowi pełnienia obowiązków mistrza (za wyjątkiem sytuacji, gdy powierzenie pełnienia obowiązków mistrza następuje pierwszego dnia danego miesiąca),

2) w stosunku do pracownika, któremu powierzono pełnienie obowiązków mistrza, stosuje się odpowiednio postanowienia ust.5. Trybu.

Powyższe oznacza, że postanowień ust.5. Trybu nie stosuje się w stosunku do nieobecnego w pracy pracownika na stanowisku mistrza.

9. Kontrolę nad prawidłową realizacją postanowień niniejszego Trybu postępowania, w tym przyznawania dodatku, sprawuje Dyrektor Personalny lub osoba przez niego upoważniona. W/w osoby są również uprawnione do interpretacji postanowień niniejszego Trybu.

10. Niniejszy tryb obowiązuje w okresie od 01.01.2014 – 31.12.2014. z możliwością jego zmiany i przedłużenia terminu obowiązywania.

Koleżance Ewie Duś

**wyrazy głębokiego współczucia z powodu śmierci MEŻA
składa Zarząd Zakładowy AM SSCE NSZZ Prac. AMP S.A.**

**Zarząd MPKZP
oraz koleżanki i koledzy**

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 1500 egz.

Tel. Redakcji - 38-11, sekretariat Związku 012 290 1532, e-mail: krzysztof.wojcik@arcelormittal.com www. 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 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 zniżką 50% na noclegi.

Zapraszamy na wycieczki z zatwierdzonym dofinansowaniem

Jednodniowe wyjazdy na narty

- **Białka Tatrzańska** 35 zł, LUTY każda sobota i niedziela w miarę sprzyjających warunków. Miejsca wyjazdu: Al. J. Pawła II, przystanek naprzeciw NCK - 06:50 ; Hotel Wyspiański (ul. Kopernika) - 7:10; Rondo Matecznego (parking obok Georytu) - 7:20 ; Borek Fałęcki (stacja benzynowa BP) – 7.25



- **Wierchomla** - 40 zł LUTY każda sobota w miarę sprzyjających warunków. Miejsca wyjazdu: Nowa Huta Al. Jana Pawła, obok NCK -06:30; Hotel Wyspiański (ul. Kopernika) -06:50; Rondo Mateczny (parking obok Georytu)-07:00; Dworzec PKP w Płaszowie parking-07:10



Biurowo Turystyczne HUT-PUS SA
 ul. Mrozowa 1, 30-969 Kraków
 tel. 12 643-87-40, 12 643-87-41

BIURO TURYSTYCZNE HUT – PUS S.A. ORGANIZUJE WYJAZDY KRAJOWE I ZAGRANICZNE W SEZONIE ZIMOWYM I LETNIM! OFERUJEMY:

- WYPOCZYNEK DLA DZIECI I MŁODZIEŻY
- ŚWIADCZENIA PROFILAKTYCZNE
- WYPOCZYNEK PO PRACY
- WYJAZDY INTEGRACYJNE
- BILETY WSTĘPU DO KIN, TEATRÓW I NA KONCERTY itp.

ZAPRASZAMY PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND S.A. ORAZ EMERYTÓW I RENCISTÓW.

BIURO TURYSTYCZNE HUT- PUS S.A. ORGANIZUJE WYPOCZYNEK DLA DZIECI, WCZASY DLA DOROSŁYCH: WYCIECZKI KRAJOWE, WYCIECZKI ZAGRANICZNE, IMPREZY W KARNAWALE, KULIGI Z OGNISKIEM, PIELGRZYMKI (KANONIZACJA OJCA ŚWIĘTEGO W RZYMIE), PROFILAKTYKĘ ZDROWOTNĄ WYJAZDOWĄ, PROFILAKTYKĘ STACJONARNĄ W CENTRUM REHABILITACJI „EDMED” SP Z O.O. NA UL. SZYBKIEJ 27 W KRAKOWIE. SKŁADANIE OSWIADCZENIA I WNIOSKÓW ODBYWA SIĘ WYŁĄCZNIE W HUT-PUS S.A

ZAPRASZAMY PRZEZ CAŁY ROK DO SIEDZIBY BIURA OD GODZINY 7:30 DO GODZINY 15:30.

ZGODNIE Z ZAPISEM REGULAMINU ZFŚS SKŁADANIE OŚWIADCZEŃ I WNIOSKÓW DOTYCZĄCYCH DOFINANSOWANIA ODBYWA SIĘ TYLKO W SIEDZIBIE HUT- PUS S.A UL. MROZOWA 1 POKÓJ 16.

tel. +12 643 87 40 /fax: +12 643 87 40

e-mail: turystyka@hutpus.com.pl www.hpturystyka.pl



Turniej Piłki Nożnej o Puchar Przewodniczącego NSZZ Pracowników AMP SA

• W dniu 22.02.2014r w hali sportowej w Zielonkach rozegrany zostanie Halowy Turniej Piłki Nożnej o Puchar Przewodniczącego NSZZ Pracowników AMP SA. Organizatorem Turnieju jest hutniczy TKKF. Zgłoszenie przyjmuje oraz informację udziela kol. Kazimierz Pyż tel 600 360 653 do 17.02. 2014 r.



UWAGA !!! Nowe propozycje ubezpieczenia dla pracowników

• Szanowni Państwo. W nawiązaniu do przekazanej Państwu w ubiegłym miesiącu propozycji rozszerzenia warunków grupowego ubezpieczenia w PZU Życie SA i zgłaszanych przez Państwa do Pracodawcy różnych wątpliwości z tym związanych zachęcamy Państwa do szczegółowego zapoznania się propozycją PZU Życie SA. Pragniemy zwrócić uwagę na korzyści wynikające z rozszerzenia zakresu ubezpieczenia – **zwiększenie ilości placówek realizujących świadczenia Opieki Medycznej** (na przykład z 2 dotychczasowych placówek w Krakowie do około 30, w Dąbrowie Górniczej podobnie, a w całej Polsce około 1000 placówek), co bardzo usprawni Państwu korzystanie z ubezpieczenia zdrowotnego Opieka Medyczna bez względu na to gdzie się Państwo znajdujecie.

Dodatkową korzyścią jest rozszerzenie bezpłatnego dostępu do kolejnych specjalności lekarskich - nowe specjalizacje w bezpłatnym zakresie ubezpieczenia to **reumatolog i pulmonolog**.

Kolejną jedną korzyścią wynikającą z rozszerzenia programu ubezpieczeniowego jest **dobudowanie karty lekowej PZU – Antybiotyk**. Pozwala ona na obniżenie ceny antybiotyków o 80%. Należy zwrócić uwagę iż antybiotyk, to nie tylko preparaty stosowane w leczeniu zapalenia górnych dróg oddechowych ale są to również kremy antybiotykowe, maści, krople do oczu i uszu i wiele innych (.....)

Szereg korzyści wynikający z przystąpienia do rozszerzonego wariantu ubezpieczenia generuje jednocześnie wzrost składki miesięcznej o kwotę 5,70 zł/ osobę.

W związku z powyższym prosimy aby osoby, które do tej pory nie podjęły jeszcze decyzji w sprawie skorzystania z nowej propozycji przekazały swoją decyzję osobom wyznaczonym do dnia 1 marca 2014.

W przypadku dodatkowych pytań lub wątpliwości czy chęci uzyskania szczegółowych informacji na temat możliwości korzystania ze świadczeń, do Państwa dyspozycji pozostają pracownicy PZU Życie SA: W Krakowie – Kierownik ds. Klienta Korporacyjnego p. Monika Tomczyk

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 oraz pod numerem **801 102 102**.

UWAGA !!! Pracownicy którzy jeszcze nie otrzymali karty antybiotykowej mogą otrzymać zastępczą kartę w Biurze Obsługi PZU Bud. „S” II piętro pok. 207.

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 przydatna 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.