

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 05/ 16 / (1133)

10. 02. 2016 r.

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

WYKUP W12 – FAKTY I MITY

W przypadku anonimowych ulotek, pism lub donosów regułą jest milczenie, bo nie ma nic gorszego jak dementowanie steku bzdur, jakie napisał i rozpropagował na niektórych zakładach naszej huty bezimienny (brak odwagi by się podpisać pod swoimi wypowiedziami?) autor ulotki pod tytułem „Wykup UDW-12 w oczach pracownika zmianowego”. W tym konkretnym przypadku Związek nasz podejmuje jednak rzucaną mu rękawicę i oficjalnie zajmie stanowisko w sprawie wykupu W12 („S”). Według chronologii wydarzeń sytuacja wyglądała następująco:

1) styczeń 2014 roku Pracodawca, bez uzgodnienia ze Stroną Społeczną wprowadza nowe zasady rozliczania czasu pracy (zgodne z Kodeksem Pracy oraz nakazem PIP) pracowników zmianowych z ruchu 4BOP, w wyniku których pracownicy wysyłani są na przymusowe „urlopy dodatkowe” w ramach UDW. Tylko dzięki interwencji największych organizacji związkowych z AMP S.A. dochodzi do sytuacji, że Dyrektor Generalny wycofuje tą decyzję, a pracownicy zmianowi nie tracą na zarobkach, ponieważ w dalszym ciągu zatrudniani są w ramach tzw. godzin ponadnormatywnych. Oczywiście pojęcie to nie istnieje w żadnym zapisie Kodeksu Pracy i de facto są to godziny nadliczbowe, które pracodawca planuje z wyprzedzeniem, a robi to z naruszeniem polskiego prawa pracy.

2) 14.02.2014 roku ukazuje się wspólny Komunikat Strony Społecznej i Pracodawcy, który zobowiązuje Pracodawcę do uregulowania min. czasu pracy pracowników 4BOP zgodnie z Kodeksem Pracy oraz nakazem PIP. Zainteresowanych oraz autora anonimowej ulotki odsyłamy do lektury Kodeksu Pracy Dział szósty – Czas Pracy. Oczywiście Pracodawca praktycznie od 2006 roku lub zgodnie z ZUZP od 2010 roku mógł i właściwie powinien udzielać pracownikom bezpłatnego dnia wolnego w ramach tzw. UDW. Tylko dzięki stanowczej postawie związków zawodowych zatrudniał w przeszłości i będzie to czynił dalej w roku 2016 (tym razem już bez dziwologia pod nazwą godziny ponadnormatywne, a faktycznie kodeksowe - godziny nadliczbowe) pracowników z 4BOP w ramach UDW.

3) blisko półtora roku trwały negocjacje dotyczące zasad wykupu W12 („S”) o których na bieżąco informowaliśmy naszych członków Związku oraz pracowników AMP S.A. O/Kraków. Od początku negocjacji nasz przedstawiciel w Zespole Roboczym, przy poparciu pozostałych przedstawicieli z Krakowa „S” i „S-80” (przyjmujemy, bez szukania ojca sukcesu, że jest to wspólna inicjatywa krakowskich związków zawodowych) walczył o to by porozumienie z pracodawcą w sprawie wykupu W12 gwarantowało możliwość bezwarunkowego zatrudnienia pracownika z 4BOP w ramach UDW, bo w innym przypadku na tej operacji byłby stratny finansowo.

4) efektem końcowym jest podpisane z Pracodawcą porozumienia oraz Protokołu nr 3 do ZUZP. Treść obu dokumentów publikowaliśmy już na naszych łamach, skupmy się więc na konkretach. Przed wykupem W12 („S”) pracownik z 4BOP otrzymywał średnio od 30 do 45 zł za ten dzień. Po wykupie jego płaca zasadnicza wzrosła średnio o **4,86%**, czyli - w przypadku BWG - skąd wywodzi się autor paszkwili i wspomnianej ulotki o **135 zł.** Do tego należy doliczyć pochodne jakie są związane z tą operacją, czyli wzrost tych składników płacowych, które są związane z płacą zasadniczą tj. Karta Hutnika, Nagroda Jubileuszowa i Premia. Według posiadanych przez nas informacji średnia płaca zasadnicza w BWG, skąd wywodzi się „liderzy” (zarabiający grubo powyżej średniej, o co powinni ich zapytać oszukiwani przez nich pracownicy) mieniący się obrońcami pracowników zmianowych, podobno „pokrzywdzonych” przez Pracodawcę oraz krakowskie związki zawodowe, założyciele nowego tworu pracowniczego, przed wykupem wynosiła: 2739 zł (nie doty-

czy to założycieli nowego związku) a pracowników jednozmianowych 3152 zł. Tak więc po wykupie W12 (autora ulotki odsyłam do szkoły podstawowej by przypomniał sobie podstawowe zasady algebry) średnia płaca zasadnicza w BWG wzrosła do kwoty 2872 zł. W dalszym ciągu występuje więc różnica w płacach zasadniczych, ale nie oznacza to, że jest to koniec niwelowania tych różnic, które narosły przez ostatnie 20 lat i których nie da się wyrównać w ciągu jednego roku. Wykup W12 był jednym z tych elementów, nie oznacza, że ostatnim.

5) autor ulotki z BWG pisze, że zapomnieliśmy o dodatku zmianowym. Nic bardziej głupiego nie mógł napisać. Świadczy to tylko o jego poziomie wiedzy oraz opanowaniu podstawowych zasad matematyki. Szanowny anonimowy kolego zapytaj syna, jeżeli jest uczniem szkoły podstawowej jak wyglądają podstawowe działania matematyczne jakimi są mnożenie i dodawanie. Dodatek zmianowy przed wykupem W12 („S”) wynosił 4,73 zł/h. W wyniku porozumienia zawartego z Pracodawcą został podniesiony do kwoty 4,90 zł/h, a następnie zwaloryzowany do 5,13 zł/h. W stosunku do grudnia roku 2015 wzrost dodatku zmianowego od 01.01.2016 roku wyniósł więc 40 gr/h.

cd str nr 2

Informacja z posiedzenia GKŚS ArcelorMittal Poland S.A. w dniu 22 stycznia 2016 r.

W związku z nieobecnością Przewodniczącej Głównej Komisji Świadczeń Socjalnych Pani Jadwigi Radowieckiej, działając zgodnie z Zarządzeniem Nr 2/2015 DK z dnia 24.11.2015 r., do przewodniczenia Komisji została upoważniona Pani Joanna Mularczyk. Po przyjęciu porządku obrad, zgodnie z ustaleniami podjętymi na posiedzeniu w dniu 10 grudnia 2015 roku Komisja przyjęła do stosowania „Regulamin Obrad Głównej Komisji Świadczeń Socjalnych” oraz Harmonogram Obrad w 2016 roku. Komisja przeanalizowała i przyjęła przygotowane przez BP „Partner” i HUT- PUS oferty wyjazdowych turnusów turystyczno-rekreacyjnych realizowanych w ramach świadczeń turystyczno-rekreacyjnych organizowanych w 2016 roku. GKŚS zapoznała się z przygotowaną przez BP „Partner” ofertą zajęć rekreacyjnych dla pracowników AMP w Świętochłowicach i Chorzowie organizowanych przez firmę „Synergia” w Świętochłowicach. Komisja wyraziła zgodę na proponowaną ofertę. Małopolska Terenowa Komisja Świadczeń Socjalnych wystąpiła z wnioskiem do GKŚS o dokonanie zmian w regulaminie ZFŚS AMP S.A. na 2016 rok w zakresie wydłużenia terminu składania wniosków o przyznanie świadczenia „wczasy pod gruszą” z 30 do 90 dni po zakończeniu urlopu, jednak nie później niż do 29 grudnia 2016 roku.

W związku z powyższym, Główna Komisja Świadczeń Socjalnych z inicjatywy Strony Społecznej wnioskuje do Pracodawcy o podjęcie działań w celu przeanalizowania możliwości ustalenia i wprowadzenia aneksu do Regulaminu ZFŚS na 2016 r., który zmieniłby aktualnie obowiązujący termin składania wniosków o przyznanie świadczenia „wczasy pod gruszą” wydłużając go z 30 do 90 dni po zakończonym urlopie z mocą obowiązywania od 01.01.2016 r. (zmiana § 12 pkt. 4). Przewodnicząca Komisji poinformowała o wykorzystaniu środków ZFŚS w 2015 roku, w podziale na poszczególne rodzaje świadczeń oraz ilości osób korzystających z dofinansowania z ZFŚS, z uwzględnieniem procentowego stopnia realizacji w stosunku do planu wydatków na 2015 r. cd str nr 2

UWAGA!!! 10.02.2016r dyżur w godzinach od **12.00-14.30** pełnił będzie mec. Andrzej Szuperski (Prawo pracy) oraz mec. Zbigniew Karczewski (ZUS). **Doradztwo prawne prowadzone przez w/w Panów jest tylko dla członków NSZZ Prac. AMP SA.**

cd ze str nr 1... 6) zasady planowania UDW i zatrudniania w tym dniu pracowników 4BOP zostały podpisane w porozumieniu z Pracodawcą do końca 2016 roku. Chwała autorowi ulotki, że w styczniu 2016 roku martwi się o to co będzie w 2017 roku. Informujemy więc, że sygnatariusze porozumienia, a przynajmniej ich trzech przedstawiciele w Zespole Roboczym z Krakowa, od początku wnioskowali, by stosowne porozumienie obowiązywało minimum przez okres 5 lat. Takiego zapisu niestety nie udało się wywalczyć, nie oznacza to jednak, że Strona Społeczna poległa w tej kwestii, a wręcz odwrotnie obiecujemy tą drogą, że uczynimy wszystko by stosowne porozumienie przedłużyć na lata następne. W tym przypadku miesiąc styczeń, czy luty nie jest odpowiednim by występować do Pracodawcy o przedłużenie stosownym aneksem porozumienia w sprawie zatrudniania w UDW w roku 2017. Sam Pracodawca odpowiadając na to pytanie podczas spotkania pracowników BWG z Dyrektorem HR zostawia sprawę otwartą z prostej przyczyny, nie minął nawet pierwszy okres rozliczeniowy (kwartał) po którym można ocenić funkcjonowanie nowych zasad planowania czasu pracy i zatrudniania pracowników w UDW. Reasumując, anonimowy autor ulotki próbuje straszyć pracowników z 4BOP wykupem W12 i planowaniem UDW min. otrzymaniem tzw „bumelki” przez pracownika gdy nie przyjdzie do pracy w godzinach nadliczbowych (te sprawy od dawna uregulowane są w KP i ZUZP). To świadczy tylko o jego braku wiedzy i pisaniu populistycznych hasel.

7) w piśmie z dnia 15.02.2015 roku skierowanym do naszego związku oraz kolegów z „S” pracownicy z 4BOP napisali między innymi: „Reasumując oczekujemy: 1. Wyrównania płacy zasadniczej w stosunku do pracowników jednozmianowych. 2. Finansowego zrekompensowania ewentualnie odebranych „W12” oraz planowanemu wdrożeniu wykorzystywania „UDW”. Oba postulaty zostały więc spełnione i tylko zła wola oraz chore ambicje niektórych liderów nowo tworzonego związku są powodem całego zamieszania. Punkt pierwszy tego postulatu był i będzie w dalszym ciągu oczkiem w głowie naszej organizacji, ponieważ z szacunkiem oraz z należytą uwagą bronimy i w dalszym ciągu będziemy bronić pracowników zmianowych.

W tym miejscu apelujemy do członków wszystkich organizacji związkowych oraz pracowników niezrzeszonych, by uważali na to co obiecują i proponują im inicjatorzy tworzonego związku, którego siedziba jest w (?) Częstochowie, a właścicielem tej firmy jest poważny konkurent Pana Mittala, rosyjski biznesmen Aleksandr Katunin, właściciel ukraińskiego koncernu stalowego ISD. Warto sobie odpowiedzieć na parę pytań przed podjęciem ostatecznej decyzji o rezygnacji lub akcesie do nowego związku. Te najważniejsze jakie się nasuwają brzmią następująco: kogo ten związek będzie reprezentował, pracowników ISD Częstochowa, czy AMP S.A.? czy związek ten jest sygnatariuszem ZUZP obowiązującego w AMP S.A.? kto jest we władzach i kim są szeregowi członkowie OZZZPRC? jakie będą świadczenia związkowe? W Konstytucji RP mamy zagwarantowane min. wolność sumienia, wyznania i dobrowolność zrzeszania się, nie mając zamiaru kogoś namawiać do podjęcia takiej lub innej decyzji, dotyczącej przynależności związkowej my uwypuklamy tylko dobre strony przynależności do NSZZ Prac. AMP SA. Nie możemy jednak pozostać obojętni obok faktu szkalowania i oczerniania naszej organizacji związkowej przez nieodpowiedzialne osoby, które w imię niezaspokojonych ambicji osobistych sięją ferment i obiecują „gruszki na wierzbie” pracownikom z ruchu 4BOP. Bo tak naprawdę to co nowy związek może zrobić dobrego dla pracowników zmianowych? Może zacznijmy od sukcesu jaki osiągnął ten związek w ISD Częstochowa w postaci kilkutygodniowych zwolnień pracowników. Problem zwolnionych pracowników został przerzucony na władze miasta. Pytamy, gdzie był wtedy ten związek? Pracownik zatrudniony w tej firmie na zmianach zarabia średnio miesięcznie 500 zł mniej niż w AMP S.A. Będziemy równać się w płacach do ukraińskiej (rosyjskiej) huty? Chyba że chcemy obniżyć wynagrodzeń. Wszystkich odsyłamy do zapoznania się z zapisami ZUZP z ISD zwłaszcza tych dotyczących 4BOP, a nie ruchu ciągłego (szczególnie w odniesieniu do UDW). Związki Zawodowe działające w AMP SA nie pozwolą na mniej korzystne rozwiązania, a takie (jak występują w IDS) zapewne będą chcieli wdrożyć przedstawiciele nowego związku. Do centrali tego związku należą głównie pracownicy spół-

ek Skarbu Państwa np. elektrownie, kopalnia Bełchatów itd., Wszyscy wiemy jak wysokie są płace w Energetyce państwowej, i że to my podatnicy w większości w opłacie za energię i gaz „składamy się na te wynagrodzenia”. Czy my pracujemy w spółce państwowej, czy u prywatnego właściciela? Czas najwyższy to zrozumieć, że firma prywatna rządzi się swoimi prawami i na przykład przy wykupie W12 właściciel AMP S.A. nie miał obowiązku wprowadzenia jakiejkolwiek rekompensaty finansowej z tego tytułu i mógł to zrobić na wprost, zgodnie z Kodeksem Pracy. Tak właśnie postąpił „Stalprodukt” z Bochni, czy wcześniej uczyniono to w spółce „Kolprem”. Tylko dzięki zdeterminowaniu naszej organizacji oraz pozostałych organizacji związkowych udało się osiągnąć kompromis, w wyniku którego pracownicy zmianowi zyskali finansowo, a dzień wolny (dawne W12) de facto pozostał. Jednym z naszych podstawowych celów jest godziwa płaca, za ciężką pracę, i też chcielibyśmy żeby pracownicy AMP S.A. mieli podstawową pensję w wysokości co najmniej 5 tys. zł, ale w przeciwieństwie do autorów anonimów znamy realia ekonomiczne, jakie panują w prywatnej, podkreślamy w prywatnej firmie. Nie mamy zamiaru sprawdzać wysokości świadczeń związkowych w ISD Częstochowa, dlatego zainteresowanych odsyłamy do założycieli nowego związku. Apelujemy jeszcze raz o rozsądek oraz rozwagę i nie podejmowanie zbyt pochopnych decyzji, które w przyszłości mogą mieć poważne konsekwencje. Przy okazji uczulamy też pracowników, że to niespełnione ambicje niektórych działaczy związkowych oraz rozgrywki personalne są motorem napędowym całej tej sytuacji. Zwracamy też uwagę, że zgodnie ze Statutem naszego Związku jesteśmy zobligowani do obrony interesów przede wszystkim członków naszej organizacji.

Na koniec krótkie podsumowanie: wszyscy pracownicy 4BOP pracują w normie godzin zgodnej z KP i obowiązkowo mają planowane uzupełniające dni wolne. Mają także co czwartą niedzielę wolną. Najistotniejsza w sprawie jest niedziela, bowiem aby pracownik 4BOP mógł zarobić to musi pracować wszystkie niedziele, soboty i święta, bo jest wtedy dopłata 100%, a urlop wypoczynkowy może brać od poniedziałku do piątku. **W Krakowie** takiego dylematu pracownicy 4BOP nie mają już od parunastu lat, ponieważ mają zagwarantowany dodatek do każdej godziny pracy (jest także wliczany do średniej chorobowej, urlopowej) od **01.01.2016 roku** w wysokości **5,13 zł**, co daje przeciętnie miesięcznie **862 zł**. Oczywiście modelem docelowym jest by pracownicy pracowali zgodnie z KP (bez godz. Nadliczbowych -168 godz.) i zarabiali tak jak w Spółkach Skarbu Państwa, gdzie wprowadzono np. 5-cio brygadowy system pracy, a płaca waha się od 5 do 10 tys zł miesięcznie. Czy w AMP S.A. możliwe jest wprowadzenie takiego systemu pracy? Na dzień dzisiejszy pytanie retoryczne. Może autorzy anonimów oraz ulotek znają odpowiedź i uda im się przekonać właściciela AMP S.A. do podwyżek płac rzędu 5-7 tys. zł płacy zasadniczej dla pracowników z 4BOP, przy zachowaniu normatywnego czasu pracy, bez godzin nadliczbowych. W historii naszej huty przerabialiśmy już nie raz sprawy związane z tworzeniem nowych organizacji związkowych. Z reguły jak szybko powstały, tak szybko upadły. Niestety czasy nie sprzyjają rozdrabnianiu się związków zawodowych, tylko silny Związek może skutecznie reprezentować swoich członków Związku. Takie działania jakie próbują wprowadzić w życie niespełnieni „pseudo związkowcy” z naszej huty są niestety tylko wodą na młyn dla pracodawcy i nie służą ogółowi pracowników, o czym niektórzy z pracowników mogą przekonać się już w najbliższej przyszłości. **NSZZ Prac. AMP SA - K. Bak**

cd ze str nr 1.... dotyczące aktualizacji oferty pobytów zwykłych w Hotelu „Karolinka” w Karpaczu i w Hotelu „Jaskółka” w Ustroniu polegającej na wprowadzeniu dodatkowego terminu pobytu zwykłego od 27.12.2016 r. do 30.12.2016 r. Komisja wyraziła zgodę na aktualizację oferty. Szczegółowa oferta turnusów turystyczno-rekreacyjnych zatwierdzonych przez GKŚS znajduje się w Biurze Turystycznym HUT - PUS S.A. Przedstawiła wstępny szacunkowy stan środków ZFŚS na dzień 01.01.2016 r. oraz przewidywane wykorzystanie funduszu do maja 2016 r. Poinformowała Komisję, że została sporządzona korekta odpisu podstawowego ZFŚS za 2015 rok, podając wartość środków do rozliczenia. GKŚS rozpatrzyła wystąpienia BP „Partner” i HUT- PUS **J. Łaka**

INFORMACJA DLA PRACOWNIKÓW TAMEH Polska Sp. z o.o.

W wyniku nowelizacji ustawy o zasiłkach chorobowych i macierzyńskich informujemy, że z dniem 01-01-2016 w TAMEH POLSKA Sp. z o.o. jest użytkownikiem PUE - Platformy Usług Elektronicznych. PUE umożliwia pracodawcy otrzymywanie zwolnień lekarskich bezpośrednio drogą elektroniczną / e-zwolnienie/. W związku z powyższym pracownik nie musi dostarczać papierowej wersji do pracodawcy, a jedynie powiadomić bezpośredniego przełożonego o nieobecności z powodu choroby. **Jeżeli jednak lekarz nie ma możliwości wystawienia e-zwolnienia i wystawia papierowy dokument ZUS ZLA /na obecnie obowiązującym druku/, to pracownik jest zobowiązany dostarczyć go /druk L-4/, do pracodawcy w ciągu 7 dni.** Więcej informacji można uzyskać na stronie www.zus.pl

ZESPÓŁ ROBOCZY – 02.02.2016

Nietypowo rozpoczęło się kolejne spotkanie Stron w ramach ZR, ponieważ zainaugurowano go prezentacją nowego programu BHP pracodawcy, pod nazwą „TAKE CARE”. W rolę prelegenta wcieliła się Pani Joanna Wojakowska. Co to w ogóle jest za twór, pod nazwą „TAKE CAR” i skąd taka nazwa nowego cyklu szkoleń? Trudno jest udzielić jednoznacznej odpowiedzi, ponieważ w języku angielskim zwrot ten oznacza min.: zadbać, uważać, zatroszczyć się, dopilnować, zabiegać, szanować, być ostrożnym itd. Tylko pomysłodawcy tego nowego szkolenia BHP wiedzą, który z wyżej wymienionych czasowników jest właściwy. Przy okazji, pragniemy po raz kolejny zwrócić uwagę decydentom w naszej firmie, że żyjemy w RP i językiem urzędowym w tym kraju jest język polski. Gwarantuje nam to Artykuł 27 Konstytucji RP oraz Ustawa o języku polskim z dnia 7 października 1999 roku. Wracając do samego szkolenia. Rozpoczęło się ono w listopadzie 2015 roku i na początku objęto nim kadrę oraz dozór, w sumie około 1200 pracowników. Od kwietnia br. do listopada 2018 roku zostaną nim objęci pozostali pracownicy AMP S.A. w liczbie 11 tys. osób. Szkolenie będzie obejmowało cykl 5-cio dniowych zajęć, prowadzonych przez wyselekcjonowanych pracowników produkcyjnych, którzy wcześniej wyrazili chęć uczestnictwa w tym programie. Celem tego szkolenia, według założeń pracodawcy, jest 0 wypadków w firmie. Nas związkowców interesowały sprawy bardziej przyziemne. Między innymi forma zapłaty za udział w piątym dniu szkolenia dla pracowników zmianowych z 4BOP, kto zastąpi w produkcji szkolących się pracowników, czy uwzględniono dobową i tygodniową normę czasu przeznaczoną dla pracownika na odpoczynek itp. Adresatem tych pytań nie jest oczywiście dział BHP, ale odpowiednie komórki w AMP S.A. podlegające Dyrektor Personalnej.

W drugiej części spotkania, w najważniejszej dla pracowników AMP S.A. kwestii, to jest podwyżek płac w roku 2016, Strona Pracodawcy, po raz kolejny, nie miała nic do przekazania. Pomimo obietnic złożonych przez Dyrektora Generalnego w dniu 15.01.2016 roku i informacji, iż w ciągu 2 tygodni Strona Społeczna zostanie poinformowana o stanowisku Pracodawcy w sprawie podwyżek płac, nic takiego nie miało miejsca, a rozpoczęcie faktycznych negocjacji w dalszym ciągu jest umyślnie odwołane. Według informacji Przedstawicieli Pracodawcy w dalszym ciągu oczekują oni na zgodę Zarządu Korporacji na podjęcie merytorycznych rozmów i udzielenie odpowiedzi na wystąpienie Strony Społecznej w sprawie podwyżek płac w roku 2016. Cierpliwość jest cnotą, ale nie oznacza ona biernego przyglądania się rozwojowi sytuacji. W najbliższym czasie organizacje związkowe podejmą stosowne kroki, celem wymuszenia na Pracodawcy podjęcia konkretnych rozmów negocjacyjnych. O podjętych działaniach i decyzjach naszego związku będziemy informować naszych czytelników na bieżąco.

Nie otrzymaliśmy również Planu Zatrudnienia w AMP S.A. na rok 2016, ale wg wyjaśnień Strony Pracodawcy ma to nastąpić w formie elektronicznej w najbliższym tygodniu. W dalszym ciągu, w ramach ZR, poruszana była sprawa wykupu W12 i niewłaściwej inter-

pretacji porozumienia przez niektórych Dyrektorów, w tym głównie Dyrektora GJ. Przedstawiciel naszego związku w ZR na konkretnych przykładach podał jak działania Dyrektora GJ Pana Adamczyka, w sprawie zatrudniania pracowników w ramach UDW, doprowadziło w efekcie do możliwości utraty przez grupę 80 pracowników (około 35 z Krakowa) zarobków. Zaproponował przy tym by to właśnie Dyrektor tej jednostki z własnych poborów wyrównał te straty. W odpowiedzi Strona Pracodawcy poinformowała, iż trwają obecnie dokładne analizy wykorzystywania UDW w miesiącu styczniu br. przez pracowników GJ i tam, gdzie doszło do naruszenia stosownego porozumienia pracownicy będą mieli to zrekompensowane w miesiącu lutym lub najpóźniej w II kwartale 2016r. W dalszym ciągu pilotujemy tą sprawę i oczekujemy od Pracodawcy jak najszybszego jej załatwienia.

W sprawach r różnych Strona Pracodawcy poinformowała, że na 1300 operatorów czasu pracy, tylko w 4% planowanych harmonogramów czasu pracy stwierdzono błędy, które zostały od razu skorygowane. Wynik można więc ocenić na pozytywny. Szkoda tylko, że wprowadzanie to w bardzo napiętej oraz nerwowej atmosferze, a całe odium zła skupiało się na związkach zawodowych, które nie są i nie były odpowiedzialne za wdrożenie w życie zapisów Protokołu Dodatkowego nr 3 do ZUZP. Strona Pracodawcy poinformowała nas, że Decyzją DG zostały wstrzymane wypłaty kart podarunkowych (karta podarunkowa, zasilana kwotą od 50 do 200 zł) w ramach systemu tzw. motywacji pozapłacowej. Ma to bezpośredni związek z kontrolą PIP, która ma stwierdzić, czy taki system płacy jest zgodny z Regulaminem wynagradzania i ZUZP, obowiązującymi w AMP S.A. **Przy okazji dementujemy informację jakoby wypłata dodatku mi- strzowskiego została wstrzymana lub zawieszona.** Wręcz przeciwnie, po prawie 5-ciu latach Strona Pracodawcy wyraziła wolę uregulowania tej kwestii odpowiednimi zapisami i porozumieniem ze Stroną Społeczną, które zostałyby umieszczone w formie aneksu w ZUZP. Rozmowy w tej sprawie rozpoczęły się w tym roku. Przypominamy tylko, że jednostronną decyzją pracodawcy został wprowadzony w AMP S.A. ten dodatek i to Pracodawca ustalił jego zasady, a wypłata następowała z funduszu DG.

Pracodawca przekazał też informację o planowanym terminie obchodów uroczystości z okazji Dnia Hutnika i Dnia Dziecka, które w Krakowie miałyby się odbyć w dniu 4 czerwca br. W trakcie spotkania dyskutowano również o zapisach Aneksu nr 4 do Regulaminu Pracy. Strona Związkowa zaproponowała by przy okazji spraw związanych z czasem rozpoczęcia i kończenia pracy w AMP S.A. oraz kwestii korzystania z zasobów internetowych i komputerowych właściciela, umieścić również w Regulaminie Pracy zapis mówiący o tym, iż kopia protokołu badania trwałości oraz wynik takiego badania mają być przekazywane, za potwierdzeniem odbioru, osobie podanej tej kontroli. Odpowiedni zapis zostanie więc umieszczony w § 10 ust. 1, pkt 12 Regulaminu Pracy. Strony ustaliły, iż kwestie uregulowania pod względem prawnym przesłukań, kontroli osobistych będą omawiane szczegółowo w ramach ZR w najbliższej przyszłości. Jest to bardzo ważna sprawa, z uwagi na różne interpretacje, chociażby w samych kręgach sadowo-prawniczych w Polsce. Obawiamy się, że prace nad tym tematem mogą potrwać nawet kilka miesięcy, ale wolą Stron jest właściwe i zgodne z polskim prawem uregulowanie tego problemu. Przedstawiciel naszej organizacji zwrócił się do Strony Pracodawcy o wyjaśnienie kwestii związanych z możliwością zatrudnienia na stałe w AMP S.A. pracowników z agencji pośrednictwa pracy oraz ilości zatrzymanych w roku 2015 wjazdów samochodem prywatnym w Oddziale Kraków. O szczegółach napiszemy w następnej relacji i po otrzymaniu oficjalnej odpowiedzi od Pracodawcy. Na zakończenie posiedzenia Przedstawiciele Pracodawcy poinformowali, że **premia za miesiąc styczeń została naliczona pracownikom zmianowym według „starych” stawek, w związku z czym odpowiednie wyrównanie nastąpi przy wypłacie za miesiąc luty 2016 roku.**

K. Bak**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 S.A. Nakład 2200 egz.****Tel. Redakcji - sekretariat Związku 012 290 15 32, e-mail: krzysztof.wojcik@arcelormittal.com www.nszphs.pl;**



Biuro Turystyczne HUT-PUS S.A.

Poniedziałek., środa, piątek 7-15, wtorek, czwartek 8-16
ul. Mrozowa 1 I piętro pok. 15, 16
tel. 12 643 87 41 12 643 87 44

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

BT HUT - PUS S.A. oraz UNIHUT S.A. zaprasza do Wierchomli „Chata pod Pustą” tel. 18 44 68 289

Zapraszamy na wczasy noclegi i wypoczynek do Wierchomli obok Piwnicznej. Czyste powietrze, bliskość szlaków turystyki pieszej i rowerowej oraz nowoczesny kompleks wyciągów narciarskich jest atutem tej okolicy. Dysponujemy bazą noclegową z przeznaczeniem na wypoczynek rodzinny, wycieczki, zielone szkoły, kolonie, obozy. Ośrodek prowadzi całodniowe wyżywienie.



Ubezpiecz siebie, rodzinę, swój samochód, mieszkanie, dom - otrzymasz prezent!

Każda osoba, która do końca lutego bieżącego roku ubezpieczy grupowo w PZU Życie siebie wraz z innym, dorosłym członkiem rodziny lub zawrze ubezpieczenie komunikacyjne nowe (dotychczasowy inny ubezpieczyciel) powyżej kwoty 800 zł, a przy kontynuacji od kwoty 1000 zł, lub zawrze inny rodzaj ubezpieczenia powyżej kwoty 400 zł, lub ubezpieczy dom, mieszkanie powyżej kwoty 200 zł - otrzyma specjalny prezent.

PAMIĘTAJMY! Każdy pracownik ArcelorMittal Poland lub hutniczej Spółki posiadający kartę PZU Pomoc w Życiu upoważniony jest do dodatkowego 10% rabatu przy kontynuacji ubezpieczenia. Do takiego dodatkowego rabatu uprawnione są w Polsce tylko dwie grupy pracowników, w tym pracownicy AMP. Rabat udzielany jest wyłącznie w ww. Biurze Obsługi PZU.

• **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. C, parter, pok. 15 (obok PKZP), tel.: 1239040 51, 660 544 212, 788 523 796, czynne w poniedziałek w godz. 8.00-16.00, we wtorek, środę, czwartek i piątek w godz. 7.00-15.00.

• **Biuro Obsługi PZU Życie**, mieści się w budynku administracyjnym „S”, kl. C, parter, pok. 14 (obok PKZP), tel. (12) 390-40-50 lub 788 655 124 czynne w poniedziałek w godz. 8.00



Centrum Rehabilitacji „CitoReh” ul. Szybka 27, (przy Placu Bińczyckim), tel. 12 641-65-41 lub 696-999-958, zaprasza pracowników ArcelorMittal Oddział w Krakowie i pracowników AM Tabular na zabiegi dofinansowane z ZFŚS. Szczegółowe informacje: AMP - Biuro Turystyczne HUT- PUS S.A., ul. Mrozowa 1. Kraków pok. 16 tel. 12 643 87 22; AM Tabular - Budynek Socjalny AMTP, pokój nr 1 zgłoszenia przyjmuje Elżbieta Piwosz oraz na stronie Centrum www.citoreh.pl. Oferujemy również porady dietetyczne -odpłatnie.

Chwilówka powróciła do oferty Krakowskiej SKOK

Jeśli potrzebujesz gotówki od zaraz i nie masz czasu na zbędne formalności lub szukasz sposobu, który pozwoli Ci sfinansować niespodziewane wydatki już dziś przyjdź do jednego z oddziałów Krakowskiej SKOK. Czeką na Ciebie nawet 1000 zł ze splatą od 1 do 3 miesięcy. Jedyny koszt, który ponosisz to **6 zł za każde** pożyczone **100 zł!** Oprocentowanie wynosi 0%. SKOK nie pobiera dodatkowych opłat. Pożyczkę otrzymasz już w **15 minut**, bez zbędnych formalności i zaświadczeń. Szczegóły oferty w placówkach Krakowskiej SKOK. Serdecznie zapraszamy. www.krakskok.pl, tel. 12 688 69 00

Z prasy związkowej: Posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego.

4 lutego w CPS „Dialog” w Warszawie odbyło się pierwsze w roku bieżącym posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego (RDS). Podczas posiedzenia omówiono m.in. zagadnienia związane z planowanym porządkiem obrad plenarnego posiedzenia RDS w dniu 18 lutego 2016 r. w tym projekty uchwał Rady w sprawach: zatwierdzenia programu prac Rady na 2016 r.; zatwierdzenia sprawozdania z wykonania planu finansowego Biura Rady za 2015 r. oraz projekt uchwały strony pracowników i strony pracodawców Rady w sprawie: opiniowania przygotowywanych przez Radę Ministrów oraz jej członków projektów założeń projektów ustaw i projektów aktów prawnych.

Ustalono, że tematami merytorycznymi podczas posiedzenia będą zagadnienia dotyczące: kształtu systemu handlu uprawnieniami do emisji CO2 w kontekście projektu zmiany dyrektywy 2003/87/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającej system handlu przydziałami emisji gazów cieplarnianych we Wspólnocie oraz zmieniającej dyrektywę Rady 96/61/ (temat zostanie wcześniej omówiony na posiedzeniu zespołu problemowego RDS ds. polityki gospodarczej i rynku pracy w dniu 16 lutego br.); projekt małej nowelizacji ustawy Prawo zamówieniach publicznych, projekt ustawy o podatku od sprzedaży detalicznej. Prezydium zapoznało się z proponowaną tematyką prac zespołów problemowych RDS w 2016 r. oraz: informacją przewodniczącego zespołu problemowego RDS ds. budżetu wynagrodzeń i świadczeń socjalnych w sprawie pozytywnej oceny partnerów społecznych projektu ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (kwota wolna od podatku, stanowiskiem partnerów społecznych zespołu problemowego RDS ds. prawa pracy w sprawie poparcia propozycji zmian ustawy – Kodeks pracy, mającej na celu wprowadzenia nakazu potwierdzania pracownikowi przez pracodawców na piśmie ustaleń co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków w związku z zawarciem umowy o pracę w formie innej niż pisemna – przed dopuszczeniem pracownika do pracy, stanowiskiem doradczego zespołu RDS ds. zamówień publicznych w sprawie negatywnej rekomendacji instytucji zamówień in-house przewidzianej w art. 4e projektu ustawy o zmianie ustawy Prawo zamówień publicznych z dnia 19 stycznia 2016 r. Rozpatrzone wnioski przedstawicieli Prezydenta RP w RDS w sprawie powołania nowego zespołu branżowego ds. warunków pracy i płacy personelu cywilnego jednostek i instytucji podległych lub nadzorowanych przez Ministra Obrony Narodowej. Na wniosek strony pracodawców i przewodniczącego RDS podjęto decyzję o nie powoływaniu zespołu branżowego lecz powołania w ramach zespołu problemowego ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych podzespołu, który będzie się zajmował warunkami pracy i płacy personelu cywilnego wojska i policji. Prezydium rozpatrzyło stanowiska Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego (WRDS) w Kielcach w sprawach dotyczących zwiększenia środków budżetowych na rzecz finansowania w drodze dotacji celowej tworzenia i zapewnienia funkcjonowania WRDS, jako zadania z zakresu administracji rządowej, zleconego marszałkom województw i w sprawie stałego udziału przedstawicieli WRDS w posiedzeniach plenarnych RDS. Ustalono, że zwiększenie środków budżetowych na finansowanie WRDS może być rozpatrywane dopiero przy pracach nad projektem ustawy budżetowej na rok 2017. W zakresie udziału przedstawicieli WRDS w posiedzeniach plenarnych postanowiono, że tematyka ta zostanie omówiona podczas spotkania Prezydium z przedstawicielami WRDS, a współpraca RDS z WRDS będzie przedmiotem stałych działań zespołu problemowego RDS ds. rozwoju dialogu społecznego. Prezydium przyjęło regulamin wewnętrzny Biura RDS. Jednocześnie w związku z nie rozstrzygnięciem konkursu na stanowisko dyrektora Biura RDS upoważniono przewodniczącego RDS i p.o. dyrektora Biura RDS do ogłoszenia naboru na to stanowisko. Na wniosek strony rządowej podjęto decyzję, że zespół problemowy RDS ds. rozwoju dialogu społecznego rozpocznie prace nad uaktualnieniem listy mediatorów przy Ministrze Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Prezydium wyraziło, na wniosek strony rządowej, pozytywną opinię dotyczącą powołania Komisji kodyfikacyjnej prawa pracy w skład, której wejdą także eksperci każdej z organizacji partnerów społecznych reprezentowanych w Radzie. Na wniosek przewodniczącego OPZZ, wiceprzewodniczącego RDS Jana Guza Prezydium omówiło zagadnienia związane z udziałem ekspertów w posiedzeniach zespołów problemowych (doraźnego), a także jego interwencję, na wniosek Związku Zawodowego Poligrafów w Polskiej Wytwórni Papierów Wartościowych S.A. i Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w tej Spółce, w sprawie niezgodnego z prawem odwołania z Zarządu Spółki przedstawiciela wybranego do jej składu przez pracowników.