

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 06/16 / (1134)

17. 02. 2016 r.

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA



Zarząd i Prezydium NSZZ Pracowników AMP SA

10.02.2016 odbyło się kolejne posiedzenie Zarządu Związku. Pierwszą część spotkania zdominowała informacja oraz dyskusja związana z protestami części pracowników 4 BOP (głównie z BWG) wykupu W-12 oraz sytuacji pracowników pracujących w tym systemie. Populistyczne hasła z jakimi wystąpili twórcy nowej organizacji mogą jedynie zaskakiwać zawartymi w nich kłamstwami i niewiedzą tematu. Niestety część pracowników przyjęła je za dobrą monetę. Jesteśmy przekonani, że już niedługo okaże się jakie prawdziwe przyświecają im cele. Na domiar złego pracodawca nie wykonał należytej pracy przy wdrażaniu Porozumienia dotyczącego wykupu W-12, a pracownicy winą za błędy obarczyli Związki Zawodowe. Przy okazji okazało się, iż mylone są sprawy ryczałtu, dni świątecznych, wielu pracowników nie zna zapisów ZUZP nie mówiąc już o Kodeksie Pracy i zaleceniach PIP, które niejednokrotnie blokują możliwości wprowadzenie korzystniejszych zapisów. W tym miejscu apelujemy o rozsądne podejmowanie decyzji przez naszych członków Związku. NSZZ Prac. AMP SA będzie walczył we wszystkich sprawach tylko o swoich członków Związku. Kolejny temat dotyczył negocjacji płacowych, a właściwie braku tych negocjacji. Po przedstawieniu informacji o stanie rozmów Zarząd Związku zaproponował wystąpienie do Prezesa S. Samaddara oraz przyjął stosowną uchwałę dotyczącą negocjacji płacowych:

Zarząd NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. zwraca się do Pana Prezesa o włączenie się do działań związanych z zapisem § 31 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A., a dotyczącym rozpoczęcia negocjacji płacowych i podpisania stosownego Porozumienia akceptowanego przez Zakładowe Organizacje Związkowe sygnatariuszy ZUZP w sprawie wzrostu płac pracowników AMP SA i Spółek Zależnych w 2016 roku.

Olbrzymi niepokój i wzrost niezadowolenia budzi fakt celowego opóźniania rozpoczęcia merytorycznych rozmów na temat wzrostu płac w 2016 roku przez dyrekcję wykonawczą AMP S.A. Związki Zawodowe działające w AMP S.A. chcą być partnerem w rozmowach z Dyrekcją Spółki. Jednak przeciągające się i mało konstruktywne rozmowy mogą spowodować, iż Strona Społeczna będzie zmuszona podjąć prawem przewidziane działania w obronie interesów pracowników.

Pana osobiste zaangażowanie we wszystkich ostatnich spornych kwestiach dotyczących dialogu społecznego dawało gwarancję rzetelnego i merytorycznego rozwiązania powstałego konfliktu. Mamy nadzieję, iż merytoryczny dialog społeczny będzie w tej Firmie w dalszym ciągu jedną z najwyższych wartości. Przesyłając Uchwałę nr 1/2016 z dn. 10.02.2016r oczekujemy na szybkie zakończenie narzuconego konfliktu dotyczącego braku Porozumienia w kwestii wzrostu płac pracowników AMP S.A. i Spółek Zależnych w 2016 roku

UCHWAŁA Zarządu NSZZ Prac. AMP SA z dnia 10.02.2016r nr 1/2016.

Dotyczy: wzrostu miesięcznych wynagrodzeń za pracę Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek Zależnych w 2016 r.

Zarząd NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. wzywa Pracodawcę do przedstawienia stanowiska AMP S.A. dotyczącego wystąpienia wszystkich organizacji związkowych w sprawie wzrostu miesięcznych wynagrodzeń za pracę Pracowników AMP S.A. i Spółek Zależnych z dnia 09.11.2015 r. oraz do niezwłocznego przystąpienia do negocjacji celem uzgodnienia i podpisania „Porozumienia przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A. z Organizacjami Związkowymi Spółki w zakresie wzrostu płac w roku 2016”.

Związki Zawodowe działające w AMP S.A. w dobrej wierze prowadzą rozmowy i negocjacje ze Stroną Pracodawcy. Brak przystąpienia do merytorycznych rozmów pomimo złożonych deklaracji traktujemy jako lekceważenie dialogu społecznego w AMP S.A., o który

tak zabiega Właściciel i Zarząd Grupy ArcelorMittal. Zarówno deklaracja Prezesa Zarządu AMP SA o zakończeniu negocjacji płacowych do końca 2015 roku jak i Dyrekcji wykonawczej Spółki z dnia 15.01.2016 roku o przedstawieniu do końca stycznia 2016 roku propozycji wzrostu płac pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek Zależnych nie została dotrzymana. Przypominamy, iż po raz kolejny Pracodawca nie dotrzymał zobowiązań wynikających z zapisów § 31 ZUZP dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

Brak odpowiedzi w terminie do 7 dni od daty otrzymania uchwały Zarządu NSZZ Pracowników AMP S.A. spowoduje podjęcie działań zagwarantowanych ustawowo przez Naszą Organizację Związkową we współpracy z innymi Zakładowymi Organizacjami Związkowymi działającymi na terenie AMP S.A.

Kolejny temat dotyczył ograniczenia zatrudnienia. Koledzy z BWZ i BTL poinformowali o braku zgody na zatrudnienie pracowników do obsługi nowej ocynkowni (TALLIN). Według informacji otrzymanych od kierownictwa Zakładu obsługa ma być wytypowana spośród pracowników BWZ i BTL. Jeśli potwierdzi się ta informacja zapewne pracownikom przybędzie dodatkowych zajęć. Już obecnie niskie obsady powodują przemęczenia i niezadowolenie załogi. W tej sprawie będziemy interweniować do Prezesa G. Verbeecka.

Kolejny temat dotyczył posiedzenia Zespołu Trójstronnego ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa. Sytuacja hutnictwa w Polsce i na świecie może ulec zmianie w momencie gdy Chiny zostaną uznane krajem wolnorynkowym. Mają takie możliwości produkcyjne, że w całości mogą zaspokoić potrzeby Europy jeśli chodzi o stal. To samo tyczy się Europy, której nadprodukcja w zupełności zalałaby rynek Polski. W związku z tą trudną sytuacją hutnictwa, w dniach 15.02.2016 w Brukseli odbędą się manifestacje, które mają na celu zwrócić uwagę władz Europy na istniejące ryzyko. Prezentację aktualnej sytuacji przedstawił Prezes HIPH Pan S. Dzienniak. Omówił także zagrożenia występujące w przemyśle energochłonnym.....
cd str nr 4

ZAKŁAD ENERGETYCZNY

W dniu 12.02. br. odbyło się „robocze” spotkanie Dyrektora Zakładu Energetyki Kraków Pana Tomasza Marcowskiego z Przewodniczącymi organizacji Związkowych działającymi na terenie Zakładu BEK. Poruszono szereg spraw dotyczących aktualnej sytuacji w Zakładzie. Dyrektor omówił najbliższe zadania BEK. Stronie Związkowej przedstawili problemy z jakimi boryka się Zakład. Do remontu WP Zakład nasz jest przygotowany dość dobrze, niedługo nastąpi remont oczyszczalni gazu wielkopieczowego. Po doprowadzeniu do rozruchu WP obiekt ten ma być przekazany wraz z załogą w strukturę Zakładu PSK (Stalownia i Wielkie Piece). Jeżeli chodzi o Nowy Blok Tlenowy, to do 15 marca mają wpłynąć zobowiązujące oferty finansowe, dotyczące budowy nowego bloku. Dla przypomnienia od 01.07.2019r. harmonogramowo ma już pracować nowy blok. Trwają także rozmowy w sprawie nowej sprężarki powietrza i azotu. Strona Społeczna poruszyła sprawy, które najbardziej nurtowały ostatnio pracowników BEK. Pierwszą z nich był brak pieniędzy na kartach podarunkowych za 2015 r. Dyrektor poinformował, że w/w karty już są zasilone odpowiednią kwotą i będzie można z nich korzystać. Jeżeli chodzi o planowanie UDW i W-12, większych problemów w naszym Zakładzie nie ma. Każda interwencja była pozytywnie rozpatrzona. Na koniec spotkania Dyrektor ustalił z przedstawicielami Strony Społecznej, że takie spotkania „robocze” odbywać się będą raz w miesiącu. Zarząd Zakładowy BEK NSZZ Prac. AMP SA oczekuje na interwencje pracownicze. W imieniu członków naszego Związku podejmiemy wszelkie działania związane ze zgłaszanymi interwencjami.
A. Bączkowski

Sprawa „S” i UDW w BWG

Ostatnie dni przyniosły nam w Zakładzie Walcownia Gorąca bardzo duże wzburzenie pracowników zmianowych. Pretekstem do działań stał się wykup „W-12” lub inaczej „S”, na którym pracownicy w swoich przypuszczeniach mieli ponieść straty finansowe związane z ilością wolnych dni. Jak się okazało, to tylko ich przełożonym dodano bardzo dużo pracy dotyczącej planowania UDW 12 i UDW oraz wypisywaniem zleceń na godziny nadliczbowe. Niektórzy z kolegów uważają, że teraz pracodawca będzie mógł ich wysłać na bezpłatne wolne w trakcie UDW, a przecież pracodawca bez przerwy miał taką możliwość – co można sprawdzić czytając Kodeks Pracy lub ZUZP. W obu wyraźnie zaznaczona jest taka możliwość, a jak do tej pory pracodawca z niej nie korzystał. Również pracownicy mogli wykorzystywać UDW jako wolne, a nie godziny nadliczbowe, nie przychodząc do pracy. Oczywiście jako wolne bezpłatne. Ponieważ w naszym kalendarzyku UDW obowiązujące do tej pory z punktu widzenia Państwowej Inspekcji Pracy było postrzegane jako planowanie godzin nadliczbowych, co jest niezgodne z Prawem Pracy w Polsce, Państwowa Inspekcja Pracy zalecała pracodawcy zaniechania takich praktyk. W związku z czym pracodawca zwrócił się do 14 zakładowych organizacji związkowych działających w AMP, a będących sygnatariuszami ZUZP o wniesienie aneksu do Układu Zbiorowego, który rozwiązałby ten nabrzmiały od lat problem. Przez kilkanaście miesięcy pracodawca i Związki Zawodowe starały się wypracować takie warunki, w których pracownicy nie straciliby wywalczonych wcześniej przywilejów. Związki Zawodowe mogły odmówić uczestnictwa w pracach, ale to wiązałoby się z **wypowiedzeniem** przez pracodawcę ZUZP. Wówczas pracownicy w całym AMP mieliby uzasadnione pretensje dotyczące utraty przywilejów poprzez nie podjęcie przez Związki Zawodowe rozmów z pracodawcą, dotyczących jednego z punktów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Ponieważ pracownicy zmianowi BWG od momentu poinformowania ich o rozpoczęciu rozmów w Zespole Roboczym na temat wykupu „S” i UDW byli przeciwni jakimkolwiek zmianom zorganizowaliśmy specjalne spotkanie dla przedstawicieli wszystkich zmian naszego Związku z przedstawicielami HR, którzy próbowali przedstawić racje pracodawcy i argumenty, iż pracownicy nie będą stratni na tych zmianach. Dla niektórych pracowników w celach porównawczych przeliczono wynagrodzenia według starych i nowych zasad. Pracodawca i Związki Zawodowe obszernie informowały o postępie rozmów na ten temat. Załoga zmianowa BWG w proteście zebrała podpisy pracowników zmianowych. O braku ich zgody na zmiany Zarząd Związku BWG na bieżąco informował Zarząd i Prezydium Związku AMP w Krakowie.

W trakcie głosowania nad wykupem „S” i planowaniem UDW nie mając zgody członków naszego Związku w BWG głosowałem przeciw przyjęciu tej uchwały. Jednak demokracja ma swoje prawa. A tym prawem jest wola większości. Większość uczestników w Prezydium naszego Związku była za przyjęciem uchwały. Za wykupieniem „S” opowiedziały się wszystkie Związki działające w AMP. W szeregach tych Związków są przede wszystkim pracownicy zmianowi. Zdecydowana ich większość uważa, że jest to dobry ruch w kierunku wzrostu płac pracowników 4BOP.

Pracownicy zmianowi zgłaszali przede wszystkim różnicę w płacach zasadniczych pomiędzy nimi, a zmianą dzienną. Faktycznie średnie płace zasadnicze na zmianach przed wykupem „S” sięgały do 400 zł na korzyść zmiany dziennej. Po wykupieniu „S” sytuacja się nieco zmieniła. Należy pamiętać jednak, że średnia płaca nie ukazuje faktycznych różnic – niektórzy mają wysokie wynagrodzenie zasadnicze ale są też tacy, gdzie ich podstawa wynosi 2400, a niedługo pójdą na emeryturę. Dotyczy to także zmiany dziennej. Podobna sytuacja ma miejsce na zmianach w szczególności dotyczy to pracowników, którzy w drugiej kolejności przeszli na Nową Walcownię Gorącą i nie zostali objęci podwyżką otrzymaną przez pracowników delegowanych jako podstawowa obsada nowej Walcowni (dla przypomnienia pracownicy 4BOP - podstawowa obsada BWG jako jedyni w AMP SA otrzymali przeszerogowanie gdy Walcownia rozpoczynała pracę i to była zasługa przede wszystkim Związków Zawodowych z Oddziału Kraków, szkoda że większość pracowników o tym zapomnieli). Płace pracowników nie zależą od kierownictwa Zakładu, tylko od Zarządu Spółki. Między systemami pracy istnieją duże różnice powstałe na przestrzeni lat,

nad którymi nasz Związek pracuje, aby je zniwelować, ale jest to proces długotrwały. Należy również pamiętać o tym, że bez względu na to, ile pieniędzy zostanie przeznaczonych na przeszerogowania to ostateczny wpływ na ich kształt mają bezpośredni przełożeni, którzy dokonują oceny pracy swoich podwładnych.

Przy okazji problemów z wykupem „S” i planowaniem UDW ujawniły się bardzo negatywne zachowania niektórych kolegów wobec przewodniczących zmianowych oraz członków Zarządu Zakładowego BWG. W mojej opinii całkowicie nieuzasadnione. **Przewodniczący Zmianowi i Zarząd Zakładowy BWG nie sprzeniewierzyli się woli członków naszego Związku. Każda rozmowa jest konstruktywna i sprzyja rozwiązywaniu problemów, w sytuacji wzajemnego poszanowania kolegów oraz ich zdania.** Osobiście z głębokim żalem przyjąłem decyzje niektórych członków naszego Związku z BWG. Większość zapomnieli o zaangażowaniu naszej organizacji związkowej w obronie ich przed zwolnieniem. **W tym miejscu chciałem podkreślić, iż NSZZ Prac. AMP SA w tych trudnych czasach (gdy pracodawca zapowiada wydziałenia do Spółek całych linii produkcyjnych oraz głęboką restrukturyzację zatrudnienia) TYLKO swych członków Związku będzie chronił przed zwolnieniem z AMP SA.** **J. Łaka**

POSTOJOWE 2016

Bardzo wielu naszych członków związku, szczególnie tych pracujących w części surowcowej, zainteresowanych jest sytuacją pracownika w trakcie postoju związanego ze zmienną sytuacją produkcyjną w AMP S.A. w roku 2016. Wszyscy wiemy, że czeka nas remont wielkiego pieca nr 5, a termin jego rozpoczęcia jest co raz bliższy. Zgodnie z podaną w ubiegłym roku obietnicą, na 2 tygodnie przed rozpoczęciem remontu ponownie zwrócimy się z prośbą do Dyrektora PSK Pana Grzegorza Marachy (największe obawy są wśród pracowników tego zakładu) u udzielnie stosownych wyjaśnień, które oczywiście opublikujemy na naszych łamach. Obecnie chcielibyśmy się skupić na formalnej stronie tego zagadnienia, czyli jak reguluje te kwestie Kodeks Pracy, a jak wygląda podpisane przez Organizację Związkową stosowne porozumienie z Pracodawcą. Zgodnie z art. 81 Kodeksu § 1. *Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.* § 2. *Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.* § 3. *Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z § 1. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.* § 4. *Wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi przysługuje pracownikowi zatrudnionemu przy pracach uzależnionych od tych warunków, jeżeli przepisy prawa pracy tak stanowią. W razie powierzenia pracownikowi na czas takiego przestoju innej pracy, przysługuje mu wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę, chyba że przepisy prawa pracy przewidują stosowanie zasad określonych w § 3.*

Tyle Kodeks Pracy, z którego zapisów jasno wynika, że w okresie przestoju spowodowanego ryzykiem ograniczenia produkcji lub faktycznym ograniczeniem produkcji pracownik otrzymuje 60% dotychczasowego wynagrodzenia. Tylko dzięki stanowczej postawie Związków Zawodowych, dotychczas działających w AMP S.A., udało się wywalczyć na rok 2016 bardziej korzystne zapisy w naszej firmie, które mówią, iż: *„W przypadku braku możliwości dalszego zatrudnienia Pracowników na dotychczas zajmowanym stanowisku lub w trybie, o którym mowa w ust.3. niniejszego Porozumienia, tj. w przypadku gdy pracownik był gotów do wykonywania pracy, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących Pracodawcy (art. 81.§1 Kodeksu pracy): pracownik może być zwalniany z obowiązku świadczenia pracy i przebywania w tym czasie w zakładzie pracy, przy czym informację o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy lub o obowiązku powrotu do pracy, pracownik otrzymuje z co najmniej 2 dniowym.....* **cd str nr 3**

cd ze str nr3.. wyprzedzeniem, w okresie, o którym mowa powyżej. Pracownik otrzymywał będzie: **80%** wynagrodzenia w przypadku, gdy łączny okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w danym roku kalendarzowym nie przekracza 14 dni roboczych, **75%** wynagrodzenia w przypadku, gdy łączny okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w danym roku kalendarzowym wynosić będzie od 15 do 24 dni roboczych, **70%** wynagrodzenia, w przypadku gdy łączny okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w danym roku kalendarzowym wynosić będzie od 25 do 40 dni roboczych, **60%** wynagrodzenia, w przypadku gdy łączny okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w danym roku kalendarzowym wynosić będzie ponad 40 dni roboczych”.

Ponadto w przypadku przestoju związanego z ograniczeniem produkcji lub spadkiem sprzedaży - zgodnie z podpisanym porozumieniem – pracownicy AMP S.A. w pierwszej kolejności kierowani są na szkolenia, w tym obligatoryjne. Następnie wykorzystywane są urlopy zaległe oraz bieżące, w dalszej kolejności, dotyczy to głównie pracowników zmianowych, wykorzystywana są tzw. UDW i UDW12. Pracodawca może również kierować pracowników do innych miejsc pracy w spółce zapewniając przy tym bezpłatny dowóz oraz co jest najistotniejszą informacją, taki okres świadczenia pracy w niestałym miejscu świadczenia pracy, nie może przekroczyć 6 miesięcy w ciągu kolejnych 24 miesięcy. Przy okazji ponownie wyjaśniamy pojęcie postoju technologicznego lub remontu okresowego danej maszyny i urządzenia, w kontekście planowania oraz wykorzystywania UDW. W ramach Zespołu Roboczego w dniu 19.01.2016 roku Strony ustaliły bowiem pojęcie takiego postoju. Ustalono, iż postój jednej linii technologicznej (remontowy lub okresowy przegląd tej linii), nie wynikający z ograniczenia produkcji całego wydziału lub zakładu, nie stanowi podstawy do wysyłania pracowników na „przymusowe” wykorzystywanie UDW i niepłacenie im za pracę w godzinach nadliczbowych.

K. Bak

Sytuacja w Spółkach

Pierwsze tygodnie 2016 roku to w wielu Spółkach czas spotkań i rozmów Związków Zawodowych z Pracodawcami. Najważniejszymi tematami jest wzrost płac i wielkość zatrudnienia w bieżącym roku. Jeżeli chodzi o podwyżki to niektóre Spółki jak Stalprodukt HUT-PUS czy Eko-Energia mają obligatoryjnie wpisane coroczne podwyżki o stałą procentową wielkość. Pozostałe Spółki bądź to jeszcze nie rozpoczęły rozmów bądź jak te zależne od AMP czekają na decyzje w AMP SA. W Spółce Profil SA Organizacje Związkowe i Zarząd podpisały porozumienie dotyczące nowego Regulaminu Premiowego oraz zasad wypłacania Nagrody Jubileuszowej. Strona Związkowa nie wyraziła zgody na podpisanie porozumienia o wydłużeniu do 12 m-cy okresu rozliczenia czasu pracy. Związki zdecydowanie sprzeciwiają się próbom narzucenia takiego rozwiązania, które niesie za sobą wiele niebezpieczeństw dla pracowników. Istnieją inne rozwiązania, o których będziemy rozmawiać z Zarządem Spółki. W bocheńskim Stalprodukcji wprowadzono na wzór AMP harmonogram czasu pracy. Pracodawca zrobił to bez uzgodnień ze Związkami Zawodowymi i bez rekompensat jak to wywalczone w AMP SA. W Spółce HUT-PUS Zarząd wprowadził nowy Regulamin Premiowy. Strona Społeczna oczekuje jednak rozmów w tym temacie. W Spółce PTS Związki Zawodowe oczekują na zapowiadane spotkanie z Zarządem. Jest wiele spraw, które nurtują załogę i czekają na rozwiązanie (między innymi fundusz premiowy oraz brak rozmów na temat wzrostu płac). W AMDS odbyło się pierwsze spotkanie na temat podwyżek, które nie przyniosło konkretnych decyzji. Pozytywna decyzja jaka zapadła na spotkaniu (z inicjatywy naszej organizacji związkowej) to przywrócono działalność Komisji BHP. W Spółce Kolprem w ubiegłym tygodniu parafowano wykup W12 na takich samych zasadach jak w AMP. Każdemu pracownikowi zostanie zwiększona o 4,86% płaca zasadnicza. Wzrosnie również dodatek zmianowy i nocny. To dzięki uzgodnieniom w AMP SA. Dla przypomnienia w Spółce Kolprem UDW jest od wielu lat planowane i nie rekompensowane godzinami nadliczbowymi. Z zadowoleniem przyjęliśmy informacje o

Spółce Krakodlew gdzie jeszcze niedawno sytuacja oraz perspektywy były bardzo złe. Dzięki dialogowi Zarządu Spółki ze Związkami Zawodowymi udało się wyjść z kryzysu. Sukcesywnie wprowadza się podwyżki wynagrodzeń, rośnie produkcja, możliwe są przyjęcia nowych pracowników. Podobnie jest w Spółce Metalodlew. Zarząd Związku ma nadzieję na korzystne zakończenie rozmów w sprawie wzrostu płac. Eko-Energia to Spółka, która jest nie tylko wiodącą Firmą przy remoncie WP ale także wykonawcą wielu strategicznych inwestycji w Krakowie jak i poza nim. Jest to szansa na dynamiczny rozwój Firmy co powinno przełożyć się na sytuację załogi przede wszystkim na poziom wynagrodzeń..

W tym miejscu chciałbym przypomnieć o problemach z jakimi borykają się organizacje Związkowe w Spółkach. Tryb wprowadzania zmian niejednokrotnie odbywa się pod przymusem i groźbą wypowiedzenia ZUZP. Wymaga to od nas Związkowców, uczestników rozmów czy negocjacji, wielkiej determinacji. Dlatego też musimy być silni liczebnością i znaczeniem, bo tylko z takim partnerem będą rozmawiać i liczyć się pracodawcy.

T. Ziolk

Informacja z posiedzenia Małopolskiej Terenowej Komisji Świadczeń Socjalnych w dniu 5.02. 2016 r

Obrazy prowadziła Przewodnicząca Komisji Pani Jadwiga Radowiecka. Na wstępie przedstawiła szczegółowe wykorzystanie środków ZFŚS - Kraków wg danych na dzień 31.12.2015 r. oraz wydatki ZFŚS za styczeń 2016r. Po uzgodnieniach przyjęty został przez TKŚS Plan wydatków ZFŚS dla Krakowa na 2016 rok. Plan wydatków ZFŚS dla Krakowa na 2016 r. zostanie przedstawiony do zatwierdzenia przez GKŚS na posiedzeniu w dniu 25.02. 2016 r. Rozpatrzone zostały wnioski o zapomogi dla: pracowników Zakładu Wielkie Piec – PSK1; pracowników Zakładu Energetycznego BEK.; pracowników kom. Scentralizowanych.

Komisja rozpatrzyła oferty wycieczkowe, przygotowane przez BT HUT-PUS. Komisja omówiła sprawę gwarancji Biur Turystycznych, z których ofert korzystamy. Komisja wyraziła zgodę na dofinansowanie zakupu biletów na koncert A. Piaseczny z zespołem Raz Dwa Trzy w ilości do 200 szt. Wyrażono zgodę na zmianę terminu wycieczki do Leptokarii z 8-20.07 na 5-17.07. 2016r. Komisja przyjęła informację o anulacji wycieczki do Włoch - Madonna w terminie 15-24.01.br. Komisja dokonała następujących ustaleń dotyczących wycieczek: oferty wycieczek organizowanych w terminie do końca września BT HUT-PUS przedstawi do rozpatrzenia Komisji najpóźniej do dnia 10.03.2016r; oferty wycieczek przedstawiane na Komisję (szczególnie z transportem samolotowym) winny zawierać termin, do którego oferta jest ważna; na przygotowanie ofert wycieczek długich (5 dni i dłuższe) organizowanych w terminie do końca września, koordynatorzy składają wnioski w BT HUT-PUS do dnia 10 marca 2016 W uzasadnionych przypadkach, w miarę posiadanych środków, Komisja może przyjąć do rozpatrzenia kolejne oferty wycieczek; w przypadku wycieczek zagranicznych z terminem ważności oferty, w których środkiem transportu jest samolot, BT HUT-PUS – niezwłocznie po upływie jej ważności – będzie informował MKŚS o faktycznej ilości wykupionych miejsc w danej wycieczce oraz o ilości miejsc niewykorzystanych; koordynator z ZOZ nie może organizować więcej niż 2 wycieczki zagraniczne w roku.

Komisja ustaliła, że wnioski z oświadczeniem o nie otrzymaniu przez pracownika alimentów nie wymagają akceptacji Komisji. Komisja uzgodniła, że oświadczenia wymagane przez HUT-PUS od pracowników ubiegających się o świadczenia z ZFŚS nie stanowią warunku otrzymania tego świadczenia. W przypadku dzieci pracowników studiujących zaocznie lub wieczorowo, a nie zarejestrowanych w UP spełniających kryterium wiekowe do korzystania ze świadczeń socjalnych wymagane jest oświadczenie o zgłoszeniu dziecka do ubezpieczenia zdrowotnego przez jednego z rodziców. Uzgodniono, że w przypadku osób prowadzących gospodarstwo rolne do dochodu wlicza się również ewentualne dopłaty unijne. W przypadku braku takich dopłat pracownik winien złożyć stosowne oświadczenie. **J. Łaka**

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. nszzphs.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 całodzienne wyżywienie.



Oferta zakupu biletów - Koncert - Wystąpią: Andrzej Piaseczny, Piotr Bałtroczyk oraz zespół Raz Dwa Trzy.

14 maj, godz. 19⁰⁰ - Arena Kraków - Cena: 65,00 zł

Dofinansowanie zgodnie z Regulaminem ZFŚS z TABELĄ NR 4c – dopłaty z ZFŚS do wypoczynku po pracy. Warunkiem otrzymania dofinansowania jest złożenie dokumentu „Informacja o dochodach w rodzinie” na potrzeby ZFŚS ArcelorMittal Poland S.A.

Zapisy wraz z wpłatami dokonywane są, w BT HUT-PUS S.A. ul. Mrozowa 1 Kraków w poniedziałki, środy i piątki od godz. 7:00 do 15:00 wtorki i czwartki od 8:00 do 16:00 **pokój nr 10. Tel. 12 643-87-42**



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

Z ostatniej chwili !!!!!

Po interwencji NSZZ Pracowników AMP SA, KRH Solidarność oraz Solidarności 80 w Spółce HUT - PUS SA od 16.02.2016 roku powinny zniknąć problemy z brakiem niektórych posiłków serwowanych przez naszą krakowską spółkę żywieniową. Mamy nadzieję, że we wszystkich stołówkach oraz punktach wydawania posiłków stosowne posiłki będą zadawały pracownikom.



Nabór dzieci do przedszkola

Fundacja Nasze Dzieci uprzejmie informuje, że od **29 lutego do 18 marca** prowadzony będzie nabór dzieci na rok



przedszkolny 2016/2017 do przedszkoli ArcelorMittal Poland - Równych Przedszkolaków w Dąbrowie Górniczej oraz Akademii Małych Pociągów w Krakowie. Do rozpatrzenia przyjmowane będą wnioski dotyczące dzieci urodzonych w okresie pomiędzy 01.01.2010 r. a 31.12.2013 r. (oraz starszych na zasadach opisanych w prawie oświatowym – np. dot. odroczenia obowiązku szkolnego), które są jednocześnie dziećmi pracowników: AMP S.A., AM Service Group Sp. z o.o., AM Shared Service Centre Europe Sp. z o.o. Sp. k., Kolprem Sp. z o.o., AM Refractories Sp. z o.o., CUTIRON Shared Service Centre Europe Sp. z o.o. Sp. k. oraz innych spółek należących do grupy ArcelorMittal, a także świadczących pracę na rzecz AMP S.A. pracowników spółek Synergy Platform Sp. z o.o., Ananke Business Communication Sp. z o.o., również wnioski dot. dzieci pracowników ww. przedszkoli oraz wnioski dot. dzieci rodziców spoza ww. spółek, które uczęszczały już do ww. przedszkoli w roku szkolnym 2015/2016. W razie wolnych miejsc, istnieje możliwość przyjęcia dziecka do przedszkola z datą wcześniejszą. Również w razie wolnych miejsc, w przypadku dzieci pracowników ArcelorMittal Poland S.A., istnieje możliwość przyjęcia do przedszkola dzieci urodzonych w okresie pomiędzy 01.01.2014 r. a 31.12.2014 r. z datą przyjęcia od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym dziecko ukończy 2,5 roku.

W roku szkolnym 2016/2017 rodzice będą pokrywać koszty czesnego w kwocie do 190 zł./dziecko/miesiąc. Wysokość czesnego może ulec zmianie w przypadku zmiany wysokości dotacji z gminy. Dodatkowo rodzice zobowiązani są do pokrywania kosztów wyżywienia dziecka w przedszkolu (dzienna stawka za catering za dziecko nie przekracza obecnie kwoty 8,80 zł. – może ulec zmianie). Z tytułu nieobecności dzieci w przedszkolu, rodzicom przysługuje zwrot będący iloczynem dziennej stawki za catering oraz ilości dni nieobecności dziecka, z uwzględnieniem postanowień procedury zgłaszania nieobecności. Rodzice będą mogli ubiegać się o dofinansowanie ze środków pomocy społecznej Fundacji Nasze Dzieci - do 100% kosztów czesnego, a pracownicy AMP S.A. dodatkowo o dofinansowanie do pobytu dzieci w przedszkolu z ZFŚS. Zainteresowani rodzice proszeni są o zgłaszanie się w wyznaczonym terminie do dyrekcji przedszkola w celu pobrania i złożenia wypełnionych dokumentów zgłoszeniowych:

- Akademia Małych Pociągów, Kraków os. Centrum A nr 14, tel. 12 349-08-02, kom. 501-354-901, e-mail: przedszkole@ampkrakow.pl. Druki dokumentów zgłoszeniowych oraz "Zasady naboru dzieci do przedszkoli..." można pobrać ze strony internetowej: www.fundacjanaszedzieci.pl. Spotkania informacyjne dla rodziców dzieci, które nie uczęszczały jeszcze do ww. przedszkoli, odbędą się w przedszkolach w następujących terminach:
- Akademia Małych Pociągów – 9 marca o godz. 15.30
- Równe Przedszkolaki – 29 lutego o godz. 15.30

cd ze str nr 1...(Zarząd Związku)... Podczas dyskusji przedstawiciele Strony Społecznej mówili o zagrożeniach utrzymania miejsc pracy. Strony zawioskowały aby temat zagrożeń w sektorze hutniczym był jednym z punktów obrad Komisji Dialogu Społecznego.

W kolejnym punkcie spotkania kol. T. Ziolek szczegółowo omówił sytuację w Spółkach funkcjonujących na terenie Oddziału Kraków AMP SA. Sprawy finansowe: preliminarz wydatków na rok 2016 oraz bilans wydatków za 2015 rok przedstawiła kol. H. Szpakowska. Zarząd jednogłośnie zatwierdził przedstawioną uchwałę dotyczącą wydatków oraz bilansu finansowego Związku.

W sprawach różnych przedstawiono informację otrzymaną od Wicewojewody dotyczącą budynku „S”. Decyzją Wojewody J. Pilcha część urzędników mająca bezpośredni kontakt z mieszkańcami województwa zwłaszcza z poza Krakowa powróciła na ul. Basztową natomiast służby mające mniej kontaktów bezpośrednich z mieszkańcami zostają przenoszone do budynku „S”. Kolejne kroki dotyczyć mają połączenia Spółek powstałych na terenach przekazanych przez AMP SA.

W dyskusji członkowie Zarządu podnosili sprawę aktualizacji strony internetowej Związku, przekazywania informacji o odchodzących na emeryturę i świadczenia oraz o możliwych zmianach dotyczących świadczeń związkowych. Konferencje sprawozdawcze powinny wypracować stosowne wnioski, które rozważy Sprawozdawcze WZD Związku. Na koniec spotkania przypomniano terminy spotkań oraz Konferencji Sprawozdawczej. **K.W.**