

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 20/14 / (1061)

28. 05. 2014 r.

Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Sprawozdawczo Wyborcze Walne Zebranie Delegatów NSZZ PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND S.A.

• **Ciąg dalszy relacji z WZD NSZZ Pracowników AMP S.A.**

Delegaci obecni na sali rozpoczęli zadawanie pytań Pani Monice Roznerskiej Dyrektora Personalnej AMP SA. Pytania zadawali kolejno: Alina Bierówka, Andrzej Sęk, Tomasz Ziolek, Ryszard Filus, Krzysztof Wójcik i Jacek Krupa. Odpowiadając na pytanie dotyczące odmłodzenia załogi oraz uzupełnienia luki pokoleniowej Pani Dyrektor potwierdziła, iż czynione są starania aby zmiany pokoleniowe były prowadzone na bieżąco, aby w przyszłości brak odpowiedniej ścieżki prowadzącej do zatrudnienia pracowników technicznych nie był powodem problemów zatrudnieniowych. Realizowany jest program „zainstaluj się”, skierowany on jest szczególnie do studentów szkół wyższych i daje duże szanse po odbyciu okresu próbnego na zatrudnienie na czas nieokreślony w AMP SA. Pani M. Roznerska podkreśliła, że ostatecznym powodem zatrudnienia muszą być w pełni uzasadnione potrzeby. Zwróciła również uwagę na fakt, iż są takie stanowiska pracy gdzie nie można stosować elastycznych metod zatrudniania, np. w części surowcowej gdzie wymagana jest fachowość oraz szczególna znajomość obowiązków i odpowiedzialność.

Na pytanie dotyczące różnicowania pracowników Huty i Spółek odpowiedziała, że prowadzone są działania dążące do ujednoczenia systemów i programów płacowych i zatrudnienia. Na razie jednak Spółki muszą przedstawiać swoje własne projekty i plany, które będą porównywane z analogicznymi projektami i planami Huty.

Kolejne pytanie dotyczyło pogorszenia się dialogu społecznego w AMP SA. Problemy z negocjacjami płacowymi, brak wzajemnej informacji w sprawach istotnych dla pracowników (wypowiedzenie umowy żywieniowej) czy choćby jednostronna decyzja dotycząca przygotowania i organizacji festynu hutniczego to tylko nieliczne sporne kwestie gdzie Strona Pracodawcy w sposób jednoznaczny chciała pokazać swoją wyższość. Pani Dyrektor przyznała, iż w ostatnim czasie niektóre decyzje Pracodawcy mogły zostać odczytane jako brak dialogu społecznego w Spółce niemniej jednak Strona Pracodawcy robi wszystko by wzmocnić wzajemne relacje, a nie osłabiać je. W sprawie wypowiedzenia umowy żywieniowej przekazała informacje, iż w Korporacji każda umowa musi być negocjowana corocznie, przerwa nie może dłużej jednak trwać niż trzy lata. Problemy z umowami i ich egzekwowaniem w innych Spółkach nie są dla pracowników argumentem przemawiającym za takimi decyzjami akurat w Spółce żywieniowej. W sprawach festynu hutniczego co prawda Pani Dyrektor przyznała, iż brak wzajemnych rozmów mógł być błędem ale też bojkot prezentacji organizacji festynu przez Związki Zawodowe nie był dobrym posunięciem.

Kolejne pytania dotyczyły planów dostosowania układów zbiorowych AMP SA i ZKZ. Duże różnice w zapisach powodują, że kwota dodatku (150 zł) bez kolejnych znacznych transzy wydaje się „kroplą w morzu potrzeb”. AMP SA nie jest charytatywnym sponsorem, musi poszukiwać metod dostosowujących do różnych sytuacji. Różnice w zapisach układowych AMP SA i Zdieszowic są znaczne i trzeba znaleźć metodę, która zadowoli obie strony. Pani Dyrektor stwierdziła, że temat jest trudny ale możliwy do zrealizowania.

Kolejne pytania dotyczyły planów zatrudnienia w Krakowie. Zarząd Spółki nie przewiduje zwolnień restrukturyzacyjnych, w grę wchodzi jedynie naturalne odejścia na emerytury czy renty. Być może

wprowadzane będą plany w kierunku uruchamiania programów dotyczących elastyczności pracy ale temat ten w większym stopniu dotyczyć może Dąbrowy Górniczej, a nie Krakowa. Kolejne pytania dotyczyły dalszych losów pracowników AM SSC. Pani Dyrektor Personalna zapowiedziała, iż przygotowany program dla pracowników SSC jest w końcowej „fazie” zatwierdzania i prawdopodobnie już w czerwcu zostanie ogłoszony. Po zakończeniu dyskusji Pani Dyrektor Personalna Monika Roznerska otrzymała z rąk kol. Janusza Lemańskiego statuetkę Lajkonika Krakowskiego, który powinien być dobrym sygnałem na dalszą współpracę.

Następnie zabrał głos kol. Jan Orkisz kandydujący do Parlamentu Europejskiego z ramienia Unii Pracy. Przedstawił zebrany swój życiorys i program oraz zobowiązał się do współpracy ze Związkami Zawodowymi.

Kolejnym mówcą był Przewodniczący OPZZ kol. Jan Guz, który odwołując się do obecności Dyrektora Andrzeja Węglarza (Przewodniczący Pracodawców Przemysłu Hutniczego) zacytował przedstawiane przez Stronę Pracodawców propozycje, które są wyjątkowo niekorzystne dla pracowników. Przypomniał o tym, że 7 lat temu OPZZ złożył Rządowi wniosek o zmianie Ustawy o Komisji Trójstronnej i szczegółowych pro-obywatelskich zapisach Prawa Pracy, na który do dziś nie ma odpowiedzi. Wnioski i propozycje OPZZ w sprawie zmiany prawa do wynagrodzenia godzinowego na poziomie 11,- zł/godz, są konsekwentnie przez Stronę Rządową odrzucane. W Polsce funkcjonuje nawet stawka 1 zł/godz. przy zatrudnieniu na umowę cywilno-prawną. Przewodniczący OPZZ poinformował Delegatów, iż w sprawie wysokości płacy minimalnej OPZZ wniósł projekt do Unii Europejskiej o ujednoczenie tej płacy. Takie stanowisko budzi obawę zachodnich krajów europejskich bo równanie to mogłoby również odbywać się w dół co praktycznie jest niemożliwe. Raz jeszcze wskazał na konsekwencje OPZZ dotyczącą przekazywania i realizacji postulatów związkowców. Kolejnym wnioskiem OPZZ, o którym wspomniał jest propozycja wprowadzenia dwóch stawek podatkowych z korzyścią dla państwa i obywatela. Ta wyższa stawka 50% byłaby wprowadzona po przekroczeniu dochodu 360 tys zł (czyli 1000zł dziennie). Kol. Jan Guz zwrócił uwagę na znaczenie Związków Zawodowych jako centralnego miejsca przekazywania oczekiwań i żądań społecznych.....

cd str nr 2



cd ze str nr 1... Problemy płacy minimalnej, umów śmieciowych czy przesunięcia wieku emerytalnego i wysokości emerytur to tematy nieakceptowane przez obywateli. Jest to główny obszar działań inicjatyw i protestów społecznych, a największym przekazicielem tych postulatów powinny być organizacje społeczne w szczególności Związki Zawodowe. Podkreślił rolę i znaczenie wszelkich inicjatyw bezwzględnie koniecznych warunkujących końcowy sukces strony społecznej. Związki Zawodowe powinny budować i tworzyć więzi społeczne, które stanowią będą bazę i podstawę działań. Zachęcał zebranych do głosowania na kol. Jana Orkiszę aby w Parlamencie Europejskim mieć przedstawiciela walczącego o sprawy związkowe także te dotyczące hutnictwa. Na koniec wystąpienia Jan Guz życzył wszystkim Delegatom inwencji, nowych pomysłów do konsekwentnych działań społecznych oraz wszelkich inicjatyw zmierzających do dalszego rozwoju organizacji związkowych i społecznych. W podziękowaniu za swe wsparcie dla hutników i współpracę otrzymał statuetkę Hutnika. Na wniosek OPZZ kol. Jan Guz odznaczył odznaką II stopnia 10 obecnych na sali Delegatów.

Następnie głos zabrał kol. Eugeniusz Sommer (Przewodniczący FHZZ), przedstawił inicjatywy i działania FHZZ dotyczące wniosków i propozycji kodeksowych chroniących zapisy pro-pracownicze mierzące między innymi do likwidacji umów śmieciowych, podwyżki płacy minimalnej, wprowadzenia minimalnej stawki godzinowej, przesunięcia wieku emerytalnego i innych działaniach oczekiwanych przez obywateli. Poinformował Delegatów o planowanych rozmowach ze stroną Rządową na tematy dotyczące energetyki (akcyza, VAT, ekologia). Na wniosek FHZZ odznaką II stopnia zostało odznaczonych 17 osób.

W dalszej części WZD głos zabrał Dyrektor Andrzej Węglarz, który odniósł się do wypowiedzi zarówno kol. Jana Guza jak i kol. Eugeniusza Sommera twierdząc, że Pracodawcy i Związki Zawodowe są na siebie skazane i muszą rozmawiać szukając konsensusu. Strony te powinny uczyć się mówić, słuchać i patrzeć. Dialog społeczny będzie trwał od samej góry po sam dół. W Polsce działają 4 Centrale Pracodawców, a w jego opinii dialog społeczny powinien być prowadzony na poziomie branż. Niestety stwierdził, że jest umiarkowanym optymistą w sprawach dotyczących np. podwyżki płac. Powiedział, że łatwo jest podpisać każdą propozycję podwyżki lecz realne możliwości wręcz wykluczają takie zamiary. Ostatnie obietnice i zobowiązania do teraz jeszcze nie znajdują rozwiązania problemu i ciągle trzeba nad nimi pracować, szukać metod wypracowania na ten cel środków. W dyskusji odpowiadał na wiele pytań dotyczących szczegółowych zapisów i postanowień zapisanych w Porozumieniach oraz aktach prawnych.

Kończąc obrady sprawozdawczo wyborczego WZD Uchwałę w imieniu Komisji Uchwał i Wniosków obejmującą wnioski stawiane na zebraniach wyborczych w poszczególnych Zakładach i Spółkach przedstawił kol. Tomasz Ziolek.

Uchwała nr 5 Walnego Zebrania Delegatów NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

Walne Zgromadzenie Delegatów NSZZ Pracowników AMP S. A. Zobowiązuje Zarząd Związku do realizacji następujących wniosków :

1. WZD zobowiązuje Zarząd Związku do wyegzekwowania od Dyrekcji AMP SA gwarancji pracy dla osób, których stanowiska pracy w wyniku zmian organizacyjnych mogą ulec likwidacji.
2. WZD zobowiązuje Zarząd Związku, do wnikliwej analizy Pakietu Socjalnego, który będzie negocjowany przy sprzedaży udziałów Spółki PUK KOLPREM Sp. z o.o., a w przypadku narzucania złych zapisów w Pakiecie do podjęcia stosownych kroków zabezpieczających pracę pracowników Spółki.
3. WZD zobowiązuje Zarząd Związku do wynegocjowania podwyżek wynagrodzeń w każdym roku Kadencji Związku 2014 - 2018, tak by mogły one zapewnić co najmniej wzrost inflacji oraz doprowadzić do harmonizacji płac we wszystkich obszarach AMP SA
4. WZD zobowiązuje Zarząd Związku by podjąć starania do utworzenia sprawiedliwego regulaminu rozdziału środków za absencję chorobową.
5. WZD zobowiązuje Zarząd Związku do prowadzenia rozmów z Pracodawcą celem zwiększenia składki na PPE, obowiązującej w AMP SA
6. WZD zobowiązuje Prezydium i Przewodniczącego Zarządu Związku do

przekazywania raz w miesiącu informacji dotyczącej stanowiska naszego Związku w rozmowach z pracodawcą na temat planów tworzenia nowych Zakładów w obrębie wyrobów płaskich poprzez wydzielenia. Czynić starania by wszelkie plany dotyczące wydzieleni nie zostały zrealizowane.

7. WZD zobowiązuje Przewodniczącego lub wiceprzewodniczących Zarządu Związku by co najmniej raz na kwartał uczestniczyli w posiedzeniach poszczególnych zarządów zakładowych. Na wniosek Zarządów zakładowych zobowiązuje się Prezydium Zarządu Związku do uczestniczenia w posiedzeniach Zarządów Zakładowych.

8. WZD zobowiązuje Zarząd Związku do opracowania kampanii rekrutacyjnej do naszej organizacji związkowej w celu zwiększenia liczebności członków Związku.

9. WZD zobowiązuje Zarząd Związku by bez względu na wynik zmian struktur organizacyjnych oraz zmiany miejsca pracy dbać o naszych członków Związku uwzględniając ich sympatie do Zakładu, w którym pracowali.

10. WZD zobowiązuje Zarząd Związku do zmiany zasad podziału funduszu socjalnego w AMP SA z uwzględnieniem środowiska emerytów i rencistów tak by w Regulaminie uwzględnić zainteresowanie załogi wycieczkami weekendowymi oraz doprowadzić do zmiany dotyczącej dofinansowania uzależnionego od dni lub noclegów.

11. WZD zobowiązuje Zarząd Związku by doprowadził aby dodatek Mistrzowski wprowadzić do ZUZP AMP SA i Spółek.

12. WZD zobowiązuje Zarząd Związku do rozmów z Pracodawcą w sprawie uruchomienia programu „zainstaluj się” dla szkół o profilu technicznym i zawodowym. Spośród najlepszych pracowników dozoru wybierać mentorów prowadzących i szkolących młodych hutników. Doprowadzić do tego by najlepszych mentorów nagradzać, a najlepszym uczniom umożliwić zatrudnienie w AMP SA.

13. WZD zobowiązuje Zarząd Związku by pracownicy zatrudnieni w AMP SA i Spółkach posiadający ograniczenia zdrowotne znaleźli zatrudnienie na innym stanowisku pracy na którym ograniczenia zdrowotne pozwalają pracować. Dbanie o swoich pracowników jest jedną z przewodnich zasad Zarządu AMP SA

14. WZD zobowiązuje Zarząd Związku do podjęcia wszelkich działań gwarantujących godziwe odpłaty finansowe dla pracowników „zmuszanych” do odejścia na świadczenia przedemerytalne.

15. WZD zobowiązuje Zarząd Związku do zwiększenia liczebności kobiet w składzie Władz Związku oraz większego wyeksponowania zaangażowania kobiet w pracach i działalności Zarządu Związku.

16. WZD zobowiązuje Zarząd Związku do wyegzekwowania od Pracodawcy by przeliczenia związane z rozliczaniem czasu pracy w systemie 4BOP nie spowodowały obniżenia wynagrodzeń pracowników, a otrzymana rekompensata zapewniła satysfakcjonujący wzrost płacy.

17. WZD zobowiązuje przyszły Zarząd Związku, by opracował nową ordynację wyborczą oraz przeanalizował zapisy Statutu Związku. Obecnie obowiązująca ordynacja wyborcza oraz Statut Związku nie uwzględnia szeregu zmian jakie zaszły na przestrzeni ostatnich lat w AMP S.A., Spółkach i w samej organizacji związkowej.

18. WZD zobowiązuje Zarząd Związku do wprowadzenia zmian w Regulaminie Pracy dotyczących ruchu drogowego na terenie AMP S.A. Nakładane na kierowców prywatnych i służbowych samochodów kary w postaci pozbawienia wjazdu winny być, po roku nienagannego zachowania się, anulowane – podobnie jak to ma miejsce na drogach publicznych.

19. WZD zobowiązuje Zarząd Związku by nagroda z tytułu „Karty Hutnika” była wypłacana na niezmiennych zasadach, a wszelkie zmiany były dokonywane za zgodą Zarządu Związku.

20. WZD zobowiązuje Zarząd Związku by dążył w rozmowach z Pracodawcą aby uzyskiwanie zaświadczeń o zatrudnieniu i zarobkach oraz innych dokumentów, o które zwracają się pracownicy odbywało się w jak najkrótszym czasie, a dostarczanie pasków zarobkowych odbywało się terminowo.

21. WZD zobowiązuje Zarząd Związku do podjęcia wszelkich działań – ze strajkiem włącznie – mających na celu utrzymanie krakowskiej części surowcowej w strukturach AMP S.A.

22. WZD zobowiązuje Zarząd Związku do utrzymania zasad wspólnie przyjętych z Pracodawcą, dotyczących przyznanych posiłków profilaktycznych i regeneracyjnych dla pracowników AMP SA oraz do utrzymania posiłków abonamentowych dla środowiska Emerytów i Rencistów.

23. WZD zobowiązuje Zarząd Związku do przeprowadzania co najmniej jednej Konferencji sprawozdawczej przez Zarządy zakładowe lub wydziałowe w Kadencji 2014 - 2018.

24. WZD zobowiązuje Zarząd Związku do podjęcia wszelkich możliwych działań by została zapewniona praca dla pracowników AM SSCE Sp. z o.o. lub zostały zagwarantowane godziwe odprawy finansowe satysfakcjonujące pracowników Spółki.

WZD zdecydowało także o wprowadzeniu zmian do zapisów Statutu Związku oraz o zmianie dodatkowych świadczeń związkowych (pożegnanie emerytów, paczka dla chorych).

Wyprowadzenie sztandaru Związku zakończyło WZD NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

Pierwsze posiedzenie Zarządu NSZZ Pracowników AMP SA w Kadencji 2014 2018

• Zgodnie z zapisami Statutu Związku w terminie siedmiu dni od zakończenia WZD NSZZ Prac. AMP SA odbyło się posiedzenie nowo wybranego Zarządu Związku. Przewodniczący Zarządu Związku kol. Krzysztof Wójcik zarekomendował zebranych by funkcję Wiceprzewodniczącego ds. organizacyjnych pełnił kol. Józef Kawula, funkcję Wiceprzewodniczącego ds. Finansowych pełniła kol. Halina Szpakowska oraz zaproponował powołanie Wiceprzewodniczącego ds. Spółek, powierzając tę funkcję kol. Tomaszowi Ziolkowi dotychczasowemu Przewodniczącemu Zarządu Zakładowego Związku w Spółce KOL-PREM. Ponadto przedstawił propozycję powołania 17 osobowego Prezydium Zarządu Związku. Członkowie Zarządu w głosowaniu tajnym przyjęli skład Wiceprzewodniczących i Prezydium Zarządu Związku.

UCHWAŁA nr 1 ZARZĄDU NSZZ Pracowników AMP SA

o powołaniu Prezydium Zarządu Związku z dnia 21.05.2014r.

Na podstawie § 27 ust. 2 Statutu Związku, Zarząd NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA powołuje na nową Kadencję 2014-2018, 17 osobowe Prezydium Zarządu Związku w składzie:

1. Wójcik Krzysztof - Przewodniczący Zarządu Związku
2. Kawula Józef - Wiceprzewodniczący ds. Organizacyjnych
3. Szpakowska Halina - Wiceprzewodnicząca ds. Finansowych
4. Ziolak Tomasz - Wiceprzewodniczący ds. Spółek
5. Bączkowski Andrzej - Członek Prezydium
6. Łąka Jerzy - Członek Prezydium
7. Kopeć Mirosław - Członek Prezydium
8. Huk Włodzimierz - Członek Prezydium
9. Czajkowski Marian - Członek Prezydium
10. Dudek Ireneusz - Członek Prezydium
11. Baran Leszek - Członek Prezydium
12. Filus Ryszard - Członek Prezydium
13. Fekner Bogdan - Członek Prezydium
14. Urbański Andrzej - Członek Prezydium
15. Kosek Artur - Członek Prezydium
16. Bąk Krzysztof - Członek Prezydium
17. Żelichowski Marek - Członek Prezydium

Ponadto Przewodniczący NSZZ Prac. AMP SA poinformował zebranych o powierzeniu obowiązków przedstawiciela Związku w Zespole Roboczym (AMP SA) kol. Krzysztofowi Bąkowi (Przewodniczący Zarządu Zakładowego Związku w PSK), który tę funkcję będzie pełnił w randze Wiceprzewodniczącego ds. ekonomicznych i pracowniczych AMP S.A. oraz o powierzeniu obowiązków przedstawiciela Związku w GKŚS i MTKŚS (AMP SA) kol. Jerzemu Łące (Przewodniczący Zarządu Zakładowego Związku w BWG), który tę funkcję będzie pełnił w randze Wiceprzewodniczącego ds. socjalnych AMP S.A. Z kolei kol. Mirosław Kopeć odpowiadał będzie za BHP i SIP zarówno w AMP SA jak i Spółkach hutniczych. Dostrzegając problemy z jakimi borykają się nasze Panie pracujące zarówno w AMP SA jak i Spółkach hutniczych Zarząd Związku na wniosek Przewodniczącego NSZZ Prac. AMP SA zaakceptował powołanie Komisji ds. Kobiet powierzając Przewodniczenie tej Komisji kol. Zofii Raduszewskiej. Panie stanowią 1/4 stanu osobowego Zarządu Związku, ich głos w sprawach socjalnych dotyczących badań lekarskich, a także naszych „przyziemnych” związko-

wych spraw będzie mile widziany i zapewne wniesie wiele nowych pomysłów. Na koniec spotkania Zarząd Związku udzielił pełnomocnictw Prezydium. Ponadto ustalono, iż spotkania Zarządu Związku odbywać się będą w każdą drugą środę miesiąca, odprawy Przewodniczących i spotkania Prezydium w każdą środę. Na koniec spotkania omówiono zgłaszane wnioski. Przewodniczący Zarządu Związku apelował do wszystkich zebranych o rzetelną i sumienną pracę przez całą Kadencję. „NSZZ Pracowników AMP SA to związkowcy z Huty i Spółek, wspierajmy się wzajemnie mówmy o problemach, rozmawiajmy o błędach ale także pokazujemy nasze wygrane” - tymi słowami zakończone zostało pierwsze posiedzenie Zarządu Związku.

Premia za chorobowe

• Otrzymaliśmy informację dotyczącą zmian zasad postępowania w zakresie uruchamiania Funduszu Premiowego w części dotyczącej „chorobowego”. W trybie postępowania został uwzględniony postulat związkowy o wypłacie nagrody dla tych pracowników, którzy w danym roku osiągnęli zerowy wskaźnik absencji.

Tryb postępowania w zakresie uruchamiania Funduszu Premiowego w części nie wynikającej z przepracowanego czasu pracy, obowiązujący z dniem 01.03.2014r.

1 Zgodnie z Zasadami uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., Fundusz Premiowy jest uruchamiany za okresy miesięczne w procentowej wysokości od plac zasadniczych pracowników Spółki, przy czym w przypadku przebywania pracownika na zwolnieniu lekarskim, jego plac zasadnicza za dany miesiąc jest zmniejszana. Powyższe oznacza, że bazę do obliczania Funduszu Premiowego w Spółce stanowią faktyczne place zasadnicze pracowników wynikające z przepracowanego czasu pracy.

2. Kwota Funduszu Premiowego stanowiąca różnicę pomiędzy Funduszem liczoną od plac zasadniczych wynikających z angaży, a wypłaconym, wynikającym z faktycznie przepracowanego czasu pracy pracowników Spółki w okresie od 01.03.2014r do 31.12.2014 r. (kolejny cii okresach rocznych), dzielona jest wg następujących zasad:

- 1) 50% kwoty dzielone jest na;
 - a) jeden Zakład i jedno Biuro (liczące minimum 50 pracowników), w których osiągnięto najniższy wskaźnik absencji za dany rok i osiągnięto indywidualny cel w zakresie absencji (zgodnie z KPI ustalonymi dla poszczególnych zakładów i biur).
 - b) jeden Zakład i jedno Biuro (liczące minimum 50 pracowników), w którym w danym roku w stosunku do roku poprzedniego (wg wskaźników na 31.12.J osiągnięto najwyższy postęp w obniżaniu wskaźnika absencji (zgodnie z KPI ustalonymi dla poszczególnych zakładów i biur),

przy czym w/w Funduszu Premiowy powinien być przyznawany osobom, które w okresie przebywania pracowników na zwolnieniu lekarskim przejmowały całość lub część ich obowiązków jak również w sposób istotny przyczyniły się do osiągnięcia przez Zakład/ Biuro, wskaźnika absencji, a jego i ndywi dualna wysokość nie może być wyższa niż dwu krotność średniej kwoty przypadającej na pracownika Zakładu/Biura.

2) 50% kwoty dzielone jest w równych częściach na wszystkich pracowników Spółki, którzy w danym roku osiągnęli zerowy wskaźnik absencji;

- 3) Funduszu Premiowy wypłacany jest wraz z wynagrodzeniem za luty 2015 (lata kolejne).

Koledze Tadeuszowi Trzaska

**wyrazy głębokiego współczucia z powodu śmierci
ŻONY**

**składa Zarząd Zakładowy ZKK NSZZ Prac. AMP S.A.
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;



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

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

PROFILAKTYKA ZDROWOTNA:	IŁOŚĆ DNI:	CENA:
- SZCZAWNICA Budowlani	7/10 dni	1080zł/1620zł
- RABKA ZDRÓJ Karabela	7/10 dni	840zł/1170zł
- BUSKO ZDRÓJ Gromada	7 dni	1080 zł
- KOŁOBRZEG Wjstom	7 dni	1080zł
- IWONICZ ZDRÓJ	7/10 dni	1080 zł/1620 zł
- DZIWNÓWEK Jantar	7/10 dni	1080zł/1620zł
- POBIEROWO Laola Vital & SPA	7/10 dni	1080zł/1620zł
- Polanica Zdrój Jantar i Jantar 2	7/10 dni	1080 zł/1600 zł
- Ustroń Magnolia	7/10 dni	740zł/1180 zł
- Podrąbie Słowiniec	7/10 dni	990 zł/1490

Rehabilitacja stacjonarna "EDMED" ul. Szybka 27	10 zabiegów	500 zł
---	--------------------	---------------

ZAPRASZAMY TAKŻE NA DŁUGIE WEEKENDY ORAZ INNE WYJAZDY DOFIANSOWANE PRZEZ ZFŚS AMP S.A.

Szczegółowe informacje w Biurze Turystycznym HUT-PUS S.A. i na stronie internetowej.



OFERTA WAKACYJNA:
wczasy dla matki z dzieckiem
w Wierchomli Małej

7 dniowy pobyt (od soboty do soboty)
MAMA Z DZIECKIEM od 3 do 10 lat – pokój z łazienką – **650 zł ***
 pobyt drugiego dziecka do lat 10 - 230 zł

Pobyt drugiej osoby dorosłej – wg cennika Ośrodka

W cenie oferujemy: Nocleg w pokojach z łazienkami i TV; Całodzienne wyżywienie; Opiekę instruktora (przy grupie min. 4 os.); Ognisko z pieczeniem kiełbasek, Pokaz dojenia owiec i robienia oscypków; Wyjście do schroniska „Bacówka nad Wierchomlą”; Wyjście na basen do hotelu Wierchomla; Liczne piesze wycieczki

Na terenie Ośrodka dodatkowo:

- zadaszony grill z tarasem widokowym
- plac zabaw dla dzieci
- parking dla gości ośrodka

* ZAMIAST MAMY MOŻE BYĆ TATA, BABCIA LUB DZIADEK J

Pobyt rozpoczyna się od obiadu w sobotę a kończy po śniadaniu w następną sobotę. Istnieje możliwość łączenia turnusów.

Biurowo Turystyczne HUT-PUS S.A.

ul. Mrozowa 1 I piętro pok. 15 , 16

tel. 12 643 87 40 12 643 87 41 12 643 87 44

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

Ośrodek Wczasowy „Chata pod Pustą” - tel/fax 18 4468289

email: chatapodpusta@unihut.pl



Centrum Rehabilitacji



Rehabilitacja w Krakowie

Centrum Rehabilitacji „CitoReh” ul. Szybka 27, (przy Placu Bińczyckim), tel. 12 641-65-41 lub 696-999-958, **zaprasza pracowników ArcelorMittal Oddział w Krakowie na zabiegi fizjoterapeutyczne w ramach rehabilitacji stacjonarnej dofinansowanej z ZFŚS. Rehabilitacja stacjonarna to 10-dniowy cykl zabiegowy (3 zabiegi dziennie)**, wykonywane w dni robocze, przed lub po południu, tak aby nie kolidowały z pracą. W ramach cyklu przewidziana jest konsultacja rehabilitacyjna tak więc nie potrzebne jest skierowanie od lekarza. Szczegółowe informacje dostępne w Obsłudze Funduszu (HUT-PUS S.A.) lub na stronie Centrum: www.edmed.krakow.pl

Z prasy: Wzrost produkcji stali w UE wyższy od światowej średniej

Według najnowszych danych World Steel Organisation produkcja stali na świecie była w kwietniu tego roku o 1,7 proc. wyższa niż przed rokiem. W Unii Europejskiej wzrost wyniósł 4 proc. Największe wzrosty notuje hutnictwo Bliskiego Wschodu, ale tam na razie produkcja w tonach jest niewielka. Niestety w porównaniu do marca tego roku produkcja spadła. Według Worldsteel w kwietniu wyprodukowano na całym świecie 137 mln ton stali, co w porównaniu z kwietniem ubiegłego roku oznacza wzrost o 1,7 proc. W UE wyprodukowano 14,614 mln ton, a to wzrost o 4 proc. Licząc cztery miesiące roku produkcja unijna wzrosła o 6,2%, do 58,533 mln ton.

Niestety wyniki poszczególnych krajów mocno się różnią. Największy europejski producent, Niemca, zwiększył produkcję o 3,9 proc., sięgając 3,707 mln ton. Drugi na liście europejskich liderów w takim samym stopniu stracił - dla Włoch 2,031 mln ton to spadek o 4 proc. O sukcesie mogą mówić hutnicy z Francji i Wielkiej Brytanii. Francuskie huty zwiększyły produkcję o 16 proc., dochodząc do 1,444 mln ton, a brytyjskie o 13,5 proc., przekraczając milion ton - 1,09 mln ton. W gronie spadkowiczów znalazła się także Hiszpania, w której produkcja stali zmniejszyła się o 3,1 proc. do 1,232 mln ton. W Polsce wyprodukowano 685 tys. ton, o 2,6 proc. więcej niż przed rokiem. Ukraina wyprodukowała o 4,5 proc. stali mniej, niż przed rokiem - 2,625 mln ton, natomiast produkcja w Rosji wzrosła o 0,7 proc., do 5,8 mln ton. Stalową potęgą wciąż jest Azja, gdzie wyprodukowano 92,777 mln ton stali, czyli ponad dwie trzecie całej światowej produkcji. Tam wzrost wynosi 2,2 proc. Produkujące połowę światowej stali Chiny zwiększyły produkcję o 2,1 proc., dochodząc go do 68,835 mln t. Indie zwiększyły produkcję o 5,3 proc., do 7,015 mln t. Jeszcze bardziej o 10,8 proc. wzrosła produkcja stali w Korei Południowej, gdzie wytworzono 6,098 mln t. Spadek o 2,5 proc. zanotowała natomiast Japonia, w której produkcja zmniejszyła się do 8,939 mln ton. Brazylia wyprodukowała mniej o 5,1 proc. - 2,767 mln ton. Produkcja w Turcji spadła o 9,1 proc., do 2,62 mln t. Produkcja na Bliskim Wschodzie wzrosła natomiast o 9,6 proc., ale na razie jest stosunkowo niewielka - w sumie 2,29 mln ton. Zjednoczone Emiraty Arabskie i Katar zwiększyły produkcję o ponad 35 proc., ale wynosi ona odpowiednio 246 tys. ton i 254 tys. ton. Arabia Saudyjska podniosła wyniki o 10,7 proc., przekraczając 500 tys. ton. Wykorzystanie mocy produkcyjnych nieznacznie spadło. W kwietniu wyniosło 78,7 proc., podczas gdy w marcu wyniosło 79 proc. Licząc od początku roku jest jednak większe - w grudniu wyniosło 72,8 proc. i był to najniższy poziom od grudnia 2012.

ArcelorMittal Ostrava modernizuje elektrownię. Elektrownia ArcelorMittal w Ostrawie, dostarczająca energię do tamtejszej huty koncernu, wymieni cztery stare kotły na jeden nowoczesny, co pozwoli na znacznie obniżenie poziomu emisji, a także poprawi efektywność energetyczną huty i pozwoli obniżyć koszty. ArcelorMittal Energy Ostrava to spółka zależna ArcelorMittal Ostrava. Elektrownia o mocy 254 MW dostarcza energię i pary technologicznej hucie, a w sezonie grzewczym zapewnia także ciepło dla mieszkańców jednej z dzielnic Ostrawy. Wymiana czterech starych kotłów węglowych na jeden nowoczesny, o sprawności ponad 92 proc. to część programu modernizacyjnego elektrowni wartego w sumie 150 mln USD. Jest on wyposażony w urządzenia do odsiarczania i redukcji emisji tlenków azotu, a także filtry odpylające. Będzie dostarczał pary do produkcji energii w elektrowni, a także pary technologicznej dla huty. Nowy kocioł zastąpi cztery najstarsze. Cztery inne są wyposażane w instalacje odsiarczające, a trzy z nich także w urządzenia zmniejszające ilość tlenków azotu. - Kotły będą mogły także spalać gazy procesowe powstające w koksowni i wielkich piecach. To oznacza zmniejszenie ilości spalanej węgla o 200 ton rocznie - deklaruje Petr Baranek z ArcelorMittal Energy Ostrava. Dzięki temu wpływ zakładu na środowisko będzie znacznie mniejszy, niż w przypadku technologii opartych tylko na węglu. Prace przy modernizacji kotłów są prowadzone przy utrzymaniu normalnego ruchu elektrowni. Budowa nowego kotła ma kosztować ok. 74 mln USD, reszta pieniędzy, przeznaczona na modernizację istniejących kotłów trafi do czeskich firm.

ISD Huta Częstochowa zwolniła połowę załogi. W ciągu roku zatrudnienie w ISD Huta Częstochowa zostało zredukowane o ponad połowę, z 3050 osób pozostało ok. 1480 - podał PAP rzecznik prasowy grupy ISD Polska. Dodał, że jeszcze 200 osób powinno zostać objętych zwolnieniami, bo nie ma dla nich pracy. W maju ubiegłego roku, z powodu pogarszającej się sytuacji na rynku stali, ogłoszono w hucie program dobrowolnych odejść. Dotąd skorzystało z niego ok. 1570 pracowników. Rzecznik grupy ISD Polska Jacek Łęski poinformował w czwartek PAP, że huta "nie ma pracy dla jeszcze 200 osób". Dodał, że wiadomo o tym od dwóch miesięcy. "Ponad osiem lat temu podpisano pakiet socjalny dający załodze dziesięcioletnią gwarancję zatrudnienia, do końca obowiązywania tego pakietu pozostało 17 miesięcy. Wypracowaliśmy więc rozwiązanie, które pomoże tym osobom w odnalezieniu się na rynku pracy. W porozumieniu z lokalnymi pracodawcami będziemy proponować im pracę" - powiedział Łęski.