

Zespół Roboczy

• 6 października Zespół Roboczy omawiał następujące tematy: Protokół dodatkowy nr 1 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A.; Projekt Porozumienia w zakresie zaprzestania wypłacania dodatków wyrównawczych w Wydziale Przetwarzania Walcówki w AMP S.A. Oddział Sosnowiec; oraz sprawy różne.

Kończąc rozmowy na temat protokołu dodatkowego nr 1 do ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. Strony osiągnęły kompromis w sprawie wnoszonych zmian do Układu. W sprawie zastępstw, który był najbardziej spornym tematem po dyskusji Strona Pracodawcy poinformowała, iż w przypadku prac nad Protokołem dodatkowym nr 2 – w kwestii dotyczącej zastępstw – w pierwszej kolejności rozmowy skupią się nad możliwością rozszerzenia założeń związanych z przyczyną nieobecności w pracy osoby zastępowanej dodatkowo o: urlop wypoczynkowy, urlop bezpłatny, urlop macierzyński i tacierzyński. Ponadto z inicjatywy obopólnej Strony uzgodniły, że w terminie 6 miesięcy od daty wejścia w życie Protokołu dodatkowego nr 1 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. Strony dokonają analizy oraz podsumowania wprowadzonych zmian w § 45 ZUZP.

Strony uzgodniły, że oficjalne parafowanie dokumentu Protokołu dodatkowego nr 1 odbędzie się w dniu 18 października 2011 roku o godzinie 10:30 w siedzibie Spółki w Dąbrowie Górniczej.

Proponowane zapisy Protokołu dodatkowego nr 1 przedstawiamy na stronie nr 2.

Odnosząc się do tematu nr dwa, Strona Pracodawcy poinformowała, iż w związku z koniecznością uregulowania spraw ujętych w Protokole uzgodnień z Organizacjami Związkowymi z lutego 2008r., w sprawie zmiany systemu pracy z 4-BOP na 3-zmianowy w Wydziale Walcowni Taśm Zimnowalcowanych oraz w Protokole ze spotkania z Organizacjami Związkowymi z dnia 27.01.2009 w sprawie zmiany systemu pracy z 3-zmianowego na 2-zmianowy w Wydziale Przetwarzania Walcówki, opracowany został i przekazany Organizacjom Związkowych z AMP - Oddział Sosnowiec, stosowny projekt Porozumienia w zakresie zaprzestania wypłacania dodatków wyrównawczych. Strona Pracodawcy zakomunikowała, że zajęcie stanowiska oraz podpisanie przez Stronę Związkową stosownego porozumienia w przedmiotowym temacie winno nastąpić na przestrzeni 14 dni. Nie wypracowanie stanowiska w tej kwestii skutkować będzie wypowiedzeniem pracownikom trybu i warunków pracy. W trakcie dyskusji Strony ustaliły, iż robocze spotkanie dotyczące tego tematu zostanie zorganizowane w O/Sosnowiec. Strona Społeczna ma nadzieję na osiągnięcie kompromisowego rozwiązania w tym temacie, które zadowolą pracowników, obecnie już pracujących w nowych systemach pracy.

W części spotkania dotyczących spraw różnych: Strona Związkowa zwróciła się z wnioskiem o przystąpienie do negocjacji zmiany płac pracowników na rok 2012, które zgodnie z zapisami § 31

ZUZP winny się odbyć w IV kwartale roku poprzedzającego dany okres; zwróciła się z wnioskiem o uzupełnienie założeń „Trybu postępowania w zakresie uruchamiania i podziału Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego będącego w gestii Prezesa Zarządu Dyrektora Generalnego, w części dotyczącej przyznawania dodatku mistrzowskiego w ArcelorMittal Poland S.A.” z dnia 31.03.2011r. - o możliwość wypłaty dodatku pracownikowi pełniącemu zastępstwo w czasie nieobecności mistrza.

Przedstawiciele O/Kraków przekazali Stronie Pracodawcy pisemne stanowisko Organizacji Związkowych AMP S.A. Oddział Kraków dotyczące: *planów przekazania części pracowników AMP SA do agencji pracy tymczasowej*. Oczekujemy od Pracodawcy pełnego wyjaśnienia ostatnich działań w poszczególnych Zakładach O/Kraków. Nie możemy spokojnie przyglądać się jak poszczególni dyrektorzy **wykonując polecenia** „jakiegoś zespołu sterującego” przygotowują redukcję zatrudnienia. Odbывается się to w jakiejś nie zrozumiałej tajemnicy. Na nasze pytanie przedstawiciele Pracodawcy (służby HR) zaprzeczyli, iż biorą w tych działaniach udział. „*Nic nam o tym nie wiadomo*” - to słowa, które usłyszeliśmy na koniec w sprawie tego tematu. Oczekujemy pełnego wyjaśnienia tej sprawy, a okazją do zadania „*niewygodnych pytań*” będzie planowane spotkanie z Prezesem S. Samaddarem w krakowskiej hucie.

Ostatnim poruszonym tematem była sprawa przedłużenia obowiązywania od końca br roku Porozumienia w sprawie odejść pracowników w Spółce SSC. Na wniosek Organizacji Związkowych, Pracodawca zadeklarował podpisanie stosownego Porozumienia, które obowiązywałoby w 2012 roku.

KOLPREM – negocjacje czy dyktat...

• W ostatnich dniach września odbyły się dwukrotnie rozmowy przedstawicieli Zarządu Spółki z przedstawicielami Organizacji Związkowych dotyczące zmian w ZUZP oraz wprowadzenia nowego Regulaminu Premiowego dla pracowników Spółki. Nowe zasady premiowania pracowników okazały się bardziej restrykcyjne niż te, które obowiązują w AMP SA. A przecież jak zapewniali przedstawiciele Właściciela w spółkach zależnych będą prowadzone działania aby Regulaminy Premiowania były bardzo zbliżone do tego, który obowiązuje w AMP SA. Powiązanie wzrostu premii z absencją chorobową jest dla Strony Społecznej nie do przyjęcia. Specyfika pracy w transporcie kolejowym wręcz wyklucza osiągnięcie narzucanej absencji chorobowej. Czy jest to zakamuflowane zmuszanie pracowników do ukrywania chorób? Wielu pracowników obawia się, iż koledzy będą bardzo źle odbierali „chorobowe” gdy brygada właśnie przez tą absencję nie otrzyma premii. Zdajemy sobie sprawę, że Zarząd Spółki pomimo wielokrotnych deklaracji ze strony AMP SA o samodzielności, ma „związane ręce”, zwłaszcza w kwestiach finansowych. Jednak ta propozycja regulaminu premiowego chyba zaskoczyłaby nawet autorów regulaminu premiowego w AMP SA. Chcemy być traktowani tak samo jak koledzy w AMP SA..... **cd str nr 2**

2 KURIER AKTUALNOŚCI NSZZ PRACOWNIKÓW AMP SA

Protokół dodatkowy nr do ZUZP AMP SA

Strony ZUZP dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. postanawiają o dokonaniu następujących zmian w treści Układu:

1. W §34 Rozdziału V - „Zasady i warunki wynagradzania za pracę”, liczba 2,85zł zmienia się na 2,88zł;

2. §45 Rozdziału V - „Zasady wypłaty innych świadczeń związanych z pracą” przyjmuje następujące nowe brzmienie:

1. W przypadku powierzenia pracownikowi pracy na stanowisku niżej wynagradzanym od jego stanowiska pracy (zastępstwo) za wykonaną pracę pracownik otrzymuje wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę.

2. W przypadku powierzenia pracownikowi pracy na stanowisku wyższym hierarchicznie i/lub wyżej wynagradzanym od jego stanowiska pracy (zastępstwo), za pracę w tym czasie na tym stanowisku, pracownik otrzymuje wyższe wynagrodzenie, wg poniższych zasad: przez stanowisko wyżej wynagradzane rozumie się stanowisko, dla którego w taryfikatorze stanowisk określona jest wyższa maksymalna kategoria zaszerogowania, w przypadku pełnienia zastępstwa w sposób ciągły, przez okres co najmniej 21 dni kalendarzowych, w związku niezdolnością do pracy osoby zastępowanej wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną lub też w związku z udzieleniem pracownikowi urlopu bezpłatnego – za każdą godzinę pracy, w czasie której pełnione jest zastępstwo, pracownik otrzymuje dodatek w wysokości 3 zł.

3. Powierzenie pracy na stanowisku wyżej wynagradzanym następuje na piśmie

3. §48 ust.1. Rozdziału VII - „Obowiązki Pracodawcy” przyjmuje następujące nowe brzmienie:

Pracodawca, w przypadku śmierci pracownika spowodowanej wypadkiem przy pracy lub wypadkiem zrównanym z wypadkiem przy pracy, jest obowiązany do wypłacenia kwoty stanowiącej równowartość zasiłku pogrzebowego wypłacanego przez ZUS.

W/w kwota jest wypłacana na wniosek członka rodziny lub innej osoby organizującej pogrzeb pracownika, o którym mowa powyżej, po przedstawieniu dokumentów poświadczających wypłacenie przez ZUS zasiłku pogrzebowego.

4. §48 ust.2. Rozdziału VII - „Obowiązki Pracodawcy” przyjmuje następujące nowe brzmienie:

Pracodawca jest zobowiązany wypłacić na rzecz członków rodziny Pracownika, który zmarł na skutek wypadku przy pracy / w drodze do pracy / z pracy lub choroby zawodowej, jednorazowe odszkodowanie w wysokości 50 000zł (pięćdziesiąt tysięcy złotych) w terminie 30 dni od zgłoszenia wniosku, niezależnie od innych świadczeń wynikających z przepisów prawa.

Odszkodowanie, o którym mowa powyżej, wypłacane jest małżonkowi pracownika oraz innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o ubezpieczeniu społecznym pracowników i ich rodzin. O sposobie podziału odszkodowania pomiędzy uprawnione osoby decyduje pracodawca.

5. W „Tabeli wymagań kwalifikacyjnych dla stanowisk nierobotniczych” (II.3.) Załącznika nr 1 do Zakładowego Układu Zbiorowego Rozdziału VII - „Obowiązki Pracodawcy” dodaje się nowy punkt 10 o treści:

10	Młodszy specjalista	Wyższe kierunkowe	1 rok w danej specjalności
		Średnie ogólne lub techniczne	3 lata w danej specjalności

przy czym dotychczasowy punkt 10 oraz 11 przyjmują jednocześnie kolejną numerację 11 i 12.

6. W „Taryfikatorze stanowisk nierobotniczych w AMP”(II.4.) Załącznika nr 1 do Zakładowego Układu Zbiorowego Rozdziału VII - „Obowiązki Pracodawcy” dodaje się nowy punkt 10 o treści:

10	Młodszy specjalista	II - IV
----	---------------------	---------

przy czym dotychczasowy punkt 10 oraz 11 przyjmują jednocześnie kolejną numerację 11 i 12.

7. W Załączniku nr 2 do ZUZP „Zasady stosowania zmianowej organizacji pracy” dokonuje się następujących zmian:

1) w ust.7. zdanie pierwsze przyjmuje następującą treść:

W czterobrygadowej organizacji czasu pracy i w równoważnym czasie pracy, w miejsce dodatków za pracę na zmianie nocnej (w porze nocnej) i dodatków za pracę w niedziele i święta wprowadza się je-den dodatek, zwany „zmianowym dodatkiem kwotowym”.

2) w ust.7. liczba 4,11zł zmienia się na 4,29zł

cd ze str 1... Strona Społeczna w Spółce nie otrzymała żadnych informacji o złej kondycji Spółki KOLPREM, a wręcz przeciwnie reorganizacja pracy pozwoliła na poprawę kosztów i tym samym na osiągnięcie dodatniego wyniku finansowego. Obawa Zarządu Spółki przed Właścicielem, a może dyktat tego drugiego (?) jest dla nas niezrozumiałą, a już powiązanie zgody na dalsze negocjacje ZUZP z podpisaniem Regulaminu Premiowego w wersji przedstawionej przez Pracodawcę jest prawdziwym kuriozum. Związki Zawodowe są skłonne dla dobra pracowników na wiele ustępstw jednak stawiane ultimatum jest nie do przyjęcia. Oczekujemy na kolejnych spotkaniach, które mamy nadzieję teraz będą odbywały się cyklicznie merytorycznej dyskusji, która w końcu doprowadzi do kompromisowych rozwiązań akceptowanych przez obie Strony.

Tomasz Ziolek



Zmiany organizacyjne - październik 2011r Europejski sektor wyrobów płaskich (FCE)

• W związku z obecnymi wyzwaniem stojącymi przed naszą branżą oraz koniecznością zapewnienia wzrostu rynków Europy Środkowo-Wschodniej, Zarząd Grupy podjął decyzję o stworzeniu w tym obszarze nowej struktury organizacyjnej i produkcyjnej. Tym samym ArcelorMittal Ostrava wejdzie w skład wschodniej części europejskiego segmentu wyrobów płaskich, która rozszerzona zostanie dodatkowo o Galati, Skopje, a także spółki joint venture z naszymi strategicznymi partnerami w Turcji. Nowa organizacja została stworzona w celu racjonalizacji wykorzystania doświadczeń FCE do zarządzania zakładami ArcelorMittal Ostrava i ArcelorMittal Poland, jak również w celu optymalizacji procesów zaopatrzenia, produkcji półwyrobów, wydatków CAPEX, a także dzielenia się najlepszymi praktykami. Zmiany nie dotyczą obszarów marketingu i sprzedaży. Produktami płaskimi będzie się zajmował sektor Flat Carbon Europe, a długimi – Long Carbon Europe. Działania FCE i LCE są koordynowane na poziomie kierownictwa i zarządów.

Zmiany wchodzi w życie 10 października.

Sanjay SAMADDAR SAMADDAR, wiceprezes ArcelorMittal i członek Komitetu Zarządzającego Grupy zostaje mianowany dyrektorem generalnym rozszerzonej części wschodniej europejskiego segmentu wyrobów płaskich. Przełożonym Sanjaya Samaddara pozostaje Robrecht HIMPE wiceprezes wykonawczy ArcelorMittal i dyrektor generalny europejskiego sektora wyrobów płaskich.

cd str 3

Tapas RAJDERKAR, General Manager ArcelorMittal, obejmuje stanowisko dyrektora generalnego ArcelorMittal Ostrava. Jego przełożonym będzie Sanjay SAMADDAR, wiceprezes ArcelorMittal i dyrektor generalny części wschodniej europejskiego segmentu wyrobów płaskich.

Eric REMISZ obejmuje stanowisko General Manager ArcelorMittal oraz dyrektora generalnego ArcelorMittal Galati z dniem 1 października. Będzie również zarządzać Zakładem w Skopje. Przełożonym Erica REMISZA jest Sanjay SAMADDAR, wiceprezes ArcelorMittal i dyrektor generalny części wschodniej europejskiego segmentu wyrobów płaskich.

Europejski sektor wyrobów długich (LCE)

Augustine KOCHUPARAMPIL, wiceprezes ArcelorMittal pozostaje na stanowisku dyrektora generalnego wschodniej części europejskiego sektora wyrobów długich. Jego przełożonym jest Arnaud POUPARTLAFARGE, wiceprezes wykonawczy i członek Zarządu Grupy.

ArcelorMittal Poland Zarząd ArcelorMittal Poland zdecydował o wprowadzeniu z dniem 24 października 2011 roku następujących zmian organizacyjnych: **Biuro BHP i Ochrony**: Aby w pełni skoordynować działania zespołów operacyjnych, **Teresa Godoj, dyrektor Biura BHP i Ochrony**, będzie podlegać bezpośrednio dyrektorowi zarządzającemu, Manfredowi Van Vlierberghe.

Oddział Surowcowy

W związku z włączeniem Zakładów Koksowniczych Zdzieszowice w struktury ArcelorMittal Poland na początku tego roku, Zarząd zdecydował o utworzeniu wspólnej jednostki, która łączy części surowcowe w Dąbrowie Górniczej, Krakowie i Zdzieszowicach.

Stanowisko dyrektora zarządzającego Oddziału Surowcowego obejmie Czesław Sikorski. Jego przełożonym będzie dyrektor zarządzający, Manfred Van Vlierberghe.

Wyroby Długie

Bogdan Mikołajczyk obejmie stanowisko dyrektora zarządzającego Oddziału Wyrobów Długich. Jego przełożonym będzie dyrektor zarządzający, Manfred Van Vlierberghe. **Stanowisko dyrektora Zakładu Walcownia Średnia i Gospodarka Walcami obejmie Marcin Maciąg**. Jego przełożonym będzie Bogdan Mikołajczyk. Marcin pracę w ArcelorMittal Poland rozpoczął w roku 2002 jako specjalista ds. infrastruktury informatycznej, następnie uczestniczył we wdrożeniu systemu zintegrowanego SAP/R3 z ramienia Biura Zarządzania Projektem. Był również członkiem międzynarodowego zespołu odpowiedzialnego za przygotowanie standardów doskonałości operacyjnej dla wszystkich zakładów produkcyjnych grupy ArcelorMittal na świecie. W styczniu 2008 objął stanowisko głównego specjalisty w Oddziale Wyrobów Długich, gdzie odpowiadał m. in. za analizy techniczne i kosztowe, benchmarking technologiczny oraz współpracę z zakładami produkcyjnymi należącymi do LCE. Marcin jest absolwentem Politechniki Krakowskiej – kierunek automatyka o specjalizacji niezawodność systemów zautomatyzowanych. Ukończył też studia podyplomowe z zakresu Zarządzania Przedsiębiorstwem oraz Zarządzania Projektami w Akademii Ekonomicznej w Katowicach.

Zakłady Energetyczne:

Zarząd ArcelorMittal Poland podjął decyzję o decentralizacji Zakładów Energetycznych. Następujące jednostki zostaną ponownie wcielone do właściwych sobie oddziałów: Elektrociepłownia - Kraków będzie podlegała Jackowi Wolińskiemu; Zakład Energetyczny - Kraków będzie podlegał Jackowi Wolińskiemu; Zakład Energetyczny - Dąbrowa Górnicza będzie podlegał Czesławowi Sikorskiemu; Zakład Energetyczny w Sosnowcu będzie podlegał Robertowi Sidło; Zakład Energetyczny w Świętochłowicach będzie podlegał Januszowi Soboszczykowi

Andrzej Curyło obejmie stanowisko **dyrektora Biura Wsparcia**. Jego przełożonym będzie dyrektor zarządzający, Manfred Van Vlierberghe.

Projekt specjalny - W celu zagwarantowania sprawnego wdrażania projektu WCM w ArcelorMittal Poland, Zakład Świętochłowice będzie pełnił rolę centrum WCM i COS. Janusz Soboszczyk poświęci 20 proc. swojego czasu na pełnienie funkcji ambasadora i doradcy w zakresie obu projektów. Jako ambasador będzie podlegał bezpośrednio dyrektorowi zarządzającemu, Manfredowi Van Vlierberghe.



Uwaga pracownicy AMP SA i Spółek

UWAGA! Wszystkich pracowników Service Groupu inkorporowanych do AMP SA od 1 października br. prosimy o pilny kontakt z Biurem Obsługi PZU Życie SA w celu podpisania nowej deklaracji (zmiana nr polisy). Przypominamy ponadto wszystkim pracownikom ArcelorMittal Poland oraz hutniczych spółek, że do grupowego ubezpieczenia w PZU Życie można zapisywać swoją najbliższą rodzinę (współmałżonka i dorosłe dzieci)! Grupowe ubezpieczenie na życie jest znacznie korzystniejszą formą ubezpieczenia aniżeli indywidualne (wyższe świadczenia przy niższych składkach). Pracowników, którzy do tej pory nie posiadają grupowego ubezpieczenia na życie serdecznie zapraszamy do biura obsługi. Do grupowego ubezpieczenia na życie mogą również zapisywać się byli pracownicy ArcelorMittal Poland i hutniczych spółek (do 69 roku życia). Pracownicy ArcelorMittal Poland ubezpieczeni grupowo w PZU Życie, którzy do tej pory nie odebrali „Karty Opieki Medycznej”, proszeni są o zgłoszenie się do biura obsługi. Informujemy pracowników spółek: HUT-PUS, MADROHUT, AM REFRACTORIES, IMPEL SECURITY, a od maja br. pracowników KOLPREM i EKO-ENERGIA, że obsługa osób ubezpieczonych w PZU Życie realizowana jest, podobnie jak Pracowników ARCELORMITTAL POLAND, w budynku administracyjnym „S”, kl. A, II piętro, pok. 206, tel. (12) 390-40-50, w poniedziałek w godz. 8.30-16.30, we wtorek, środę, czwartek i piątek w godz. 7.00-15.00. Z Biura Obsługi PZU Życie mogą również korzystać pracownicy spółki PROFIL. Czas oczekiwania na wypłatę świadczenia dla pracowników wyżej wymienionych podmiotów zmalał do minimum po wprowadzeniu elektronicznego przesyłania danych. Ubezpieczony nie musi również udawać się do siedziby PZU Życie, jak było to do tej pory. Prosimy pracowników starających się o wypłatę świadczenia o posiadanie przy sobie aktualnego nr konta bankowego.

Kurier Aktualności Biuletyn NSZZ PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND SA

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

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

Tel. Redakcji - 38-11, sekretariat Związku 012 290 1532, e-mail: krzysztof.wojcik@arcelormittal.com www.nszzphs.pl;



**ZWIĄZKOWE BIURO TURYSTYCZNE
UNI HUT S.A.
UL. UJASTEK 1 BUD. S POK. 125A
tel. 12-644-68-16 12-390-35-64**

turystyka@unihut.pl www.turystyka.unihut.pl

Zapraszamy Związkowców na wyjazdy szkoleniowe, integracyjne i okolicznościowe do Wierchomli. Cena pobytu – 65/os za dobę – w cenie 3 posiłki, nocleg, 1 wieczorna impreza: zimna płyta, muzyka mechaniczna. Dodatkowo oferujemy możliwość organizacji ogniska z poczęstunkiem, wycieczek i innych atrakcji – na zamówienie.

Wierchomla Mała jest miejscowością turystyczną w Popradzkim Parku Krajobrazowym, pomiędzy Muszyną a Piwniczną-Zdrój. Urzeka tu nie tylko przyroda, ale również ciekawostki architektury - piękna cerkiew, chałupy łemkowskie, Bacówka nad Wierchomlą. Latem i jesienią, okoliczne lasy obfitują w jagody, poziomki a także w grzyby. Nasz ośrodek CHATA POD PUSTĄ to idealne miejsce dla wypoczynku rodzinnego, gdzie wśród czystego powietrza i przepięknych krajobrazów można odpocząć od zgiełku panującego w mieście, oraz zregenerować swe siły

Węgierska Górką 21-23.10.2011 Cena: Pracownicy 130 zł/os.; Emeryci 143 zł/ os W cenie: 2 noclegi, 2 śniadania, grill , uroczysta kolacja , dyskoteka z DJ-em, obiad, ubezpieczenie, przejazd autokarem, bilety wstępu na kolejkę na Górę Żar oraz do Muzeum Browaru w Żywcu.

UWAGA!!! Ostatnie wolne miejsca

Wypoczynek po pracy

• Informujemy, że dla pracowników AMP SA Oddziału Kraków, Zespół ds. Socjalnych Hut-Pus S. A. (pokój 38 bud. Z" ,tel. 99 28 91, 99 28 14) przyjmuje rezerwacje na bilety na film „Bitwa Warszawska 1920”(3D), w Kinie Kijów 15.10.2011r. , godz. 15.30 Odpłatność dla pracowników AMP SA uprawnionych do korzystania z ZFŚS wynosi 7 zł za bilet,(pełny koszt 15 zł). Organizator zapewnia darmowy parking w dniu seansu. Zapisy wraz z wpłatami przyjmowane będą w pok.38 bud „Z” tel 99 28-91, 99 28 14

• Informujemy, że dla pracowników AMP SA Oddziału Kraków, Dział Spraw Socjalnych i Bytowych sprzedaje bilety na spektakl „**Wejście Smoka- Trailer**”, który odbędzie się w **Łazni Nowej w dniach 18,19 i 20 listopad godz.19.00**. Odpłatność dla pracowników AMP SA uprawnionych do korzystania z ZFŚS wynosi **15 zł** za bilet,(pełny koszt 30 zł). Zapisy wraz z wpłatami przyjmowane będą w **pok.31 bud „Z” tel 16-76, 16-34** Jednocześnie informujemy, że pracownik w roku kalendarzowym 2011 może skorzystać z dofinansowania do nie więcej niż 10 imprez w ramach tzw. „wypoczynku po pracy”.

MAKABRYCZNE ĆWICZENIA SŁUŻB BHP W PSK

• Czas i miejsce akcji: budynek administracyjny stalowni konwer-torowej, 05.10.2011 rok, godzina 13⁰⁰. Osoby dramatu: pracownik ubrany w strój roboczy, leżący tuż przy wejściu na I piętro. Z kąćka ust oraz z ucha cieknie krew. Widok wstrząsający i nie dla osób o słabych nerwach. Cała sytuacja wygląda na upadek ze schodów, co zresztą poszkodowany potwierdza, bełkocząc niewyraźnie w kierunku osób pragnących mu pomóc. Pracownica magazynu odzieżowego, która jako jedna z pierwszych ujrzała pokrzywdzonego udaje się do działu socjalnego i prosi o pilne wezwanie karetki pogotowia. W tym czasie wokół miejsca wypadku zbiera się grupka osób, w tym również Kierownik tegoż działu. Informuje zebranych by nie podnosić i nie ruszać ofiary wypadku do czasu przyjazdu ambulansu, z uwagi na możliwość uszkodzenia kręgosłupa. To nie jest początek nowej książki mistrza gatunku grozy i horrorów Stephen’a Kinga. Tak wyglądały ćwiczenia z udziałem ratowników medycznych organizowane przez służby BHP w naszym Zakładzie. W przyszłości proponuję dodać więcej rekwizytów. Może inscenizacja będzie jeszcze bardziej realistyczna i dramatyczna. Pozostaje tylko pytanie: dla kogo ? Na pewno nie dla tych osób, które były świadkami tego wydarzenia i długo po tym, gdy prawda wyszła na jaw, pozostawały w silnym stresie emocjonalnym. Czy pomysłodawcy tych ćwiczeń, poza sprawdzeniem zachowania się osób postronnych na pozorowany wypadek, mieli świadomość tego jaka może być silna i negatywna reakcja w organizmie tych ludzi oraz jaki ślad pozostawi to w ich psychice. Czy tego typu „sprawdziany” ludzkich zachowań nie spowodują w przyszłości stępienia najczystszych ludzkich odruchów ? Kto z organizatorów pozoracji wypadku zagwarantuje, że w przypadku faktycznego zdarzenia, takiego jak to miało miejsce w trakcie pokazu, reakcja nie będzie odwrotna od zamierzonej. Większość osób uczestniczących w tym pokazie może pomyśleć, że są to kolejne ćwiczenia w udzieleniu pierwszej pomocy i przejdą obok takiego zdarzenia obojętnie, a nie o to chyba chodziło organizatorom tej pozoracji. Po przekazaniu informacji przez jednego z inspektorów BHP, że są to tylko ćwiczenia pracownica działu socjalnego anulowała wezwanie karetki i całość skończyła się „happy endem”. „Pogratulować” swoistego poczucia humoru pomysłodawcom tej akcji. Wygląda na to, że w hucie pracujemy w mało stresujących warunkach i od czasu do czasu potrzeba nam wszystkim silnych wrażeń.

Krzysztof Bąk

Z prasy: ArcelorMittal w Polsce kupuje energię drożej niż w innych krajach Europy.

ArcelorMittal analizował warunki funkcjonowania swoich podmiotów w Europie, w tym kosztów zakupu energii elektrycznej. Okazało się, że w Polsce są one największe. Na wysokie koszty zakupu energii wpływ ma nie tyle sama cena energii, ale także inne elementy jak wysokie koszty dystrybucji, energii kolorowej i akcyza. Jednym z największych krajowych konsumentów energii jest ArcelorMittal Poland, zużywający rocznie wraz z ArcelorMittal Warszawa ok. 2,7 TWh energii elektrycznej, 200 mln metrów sześć. gazu ziemnego, oraz 10,5 TJ ciepła, 2,6 mld m. sześć gazu koksowniczego i 6,9 mld m. sześć gazu wielkopieczowego. Przy zużyciu tak dużych ilości mediów energetycznych działania proefektywnościowe mają ogromne znaczenie. - Koszty zakupu mediów oraz surowców, takich jak węgiel i koks, stanowią blisko 30 proc. kosztów funkcjonowania ArcelorMittal Poland. Gra idzie więc o każdą MWh i każdą złotówkę w MWh. Dzięki wielu działaniom w skali roku możliwe są oszczędności w tym obszarze - mówi Andrzej Curyło, dyrektor zakładów energetycznych ArcelorMittal Poland. W koncernie prowadzone są tzw. audyty crossowe. Oznacza to, że specjaliści odpowiadający za sprawy energetyczne z jednego Zakładu wchodzącego w skład ArcelorMittal Poland jadą do innego, aby tam zrobić przegląd urządzeń i technologii pod kątem zużycia mediów energetycznych i zaproponować energooszczędne rozwiązania.



**Wielu może więcej Podaruj sobie 1 %
KRS 000052378 Hutnicza Fundacja
Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej
jak co roku serdecznie zaprasza
Darczyńców Fundacji**

na bezpłatne szczepienia ochronne przeciwko grypie /szczepionką Vaxigrip lub Influvac/ w sezonie wrzesień 2011 – czerwiec 2012.

Do szczepienia należy zgłaszać się w Gabinetcie Zabiegowym PL „Centralna” Centrum Medycznego „Ujastek”, ul.Ujastek 3, Kraków – paw. B, pok. 22.

Ze szczepienia może skorzystać również 1 osoba wskazana przez Darczyńcę. ZAPRASZAMY