

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 39/15 / (1125)

02. 12. 2015 r.

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA



Szanowni Państwo,
Z wielką przyjemnością informuję, że 24 listopada 2015 roku, decyzją Rady Nadzorczej ArcelorMittal Poland, członkiem Zarządu naszej firmy został dyrektor finansowy pan Adam Preiss.

Witam Adama w Zarządzie i życzę mu powodzenia i wielu sukcesów w nowej roli. Z pozdrowieniami,

Sanjay Samaddar prezes Zarządu ArcelorMittal Poland SA

Szanowni Państwo,

Informujemy, że począwszy od 7.12.2015r., brama nr 2 - ruch osób i pojazdów osobowych (prywatnych i służbowych), dostawczych do 3,5 T oraz niektórych pojazdów ciężarowych PTS S.A., będzie otwarta:

- w dni robocze, w godzinach od 05:00 do 18.00 oraz od 21:00 do 23:00, w pozostałych godzinach zamknięta;

- w święta oraz dni ustawowo wolne od pracy, w godzinach od 05:00 do 07:30; od 13:00 do 15:30 oraz od 21:00 do 23:00, w pozostałych godzinach zamknięta

Ochrona - Kraków

SPOTKANIE DYREKTORA ZAKŁADU ENERGETYCZNEGO (BEK) Z ZAŁOGĄ

26 listopada z inicjatywy Związków Zawodowych działających w Zakładzie Energetycznym oraz Dyrekcji Zakładu odbyło się spotkanie z zatrudnionymi pracownikami. W zebraniu tym uczestniczył Przewodniczący naszej organizacji związkowej kol. Krzysztof Wójcik. Głównym powodem spotkania były nie potwierdzone informacje o zapowiadanych redukcjach zatrudnienia we wszystkich Zakładach Huty oraz dalszych losów energetyki w ArcelorMittal Poland SA. Wśród pracowników krążyły różne pogłoski dotyczące między innymi wydzielenia niektórych obszarów z Zakładu Energetycznego. Spotkanie rozpoczął Dyr.. BEK Pan Tomasz Marcowski, który starał się przybliżyć zebranym jak może wyglądać krakowska energetyka w latach kolejnych. Dyrektor Zakładu poinformował zebranych o planach likwidacji tlenowni, możliwości zagospodarowania tam pracujących osób. Przedstawił także skrótowo zawiłości prawne związane z obsługą obiektów (pompownie wydzielu wodnego oraz niektóre stacje elektryczne) nie będących własnością AMP SA po przekazaniu terenów Huty do Skarbu Państwa. Według Dyrekcji taka obsługa przez służby AMP SA nie będzie możliwa, stąd rozważania czy w przyszłości niektóre obiekty nie będą musiały być obsługiwane przez spółki miejskie. Dyrektor Zakładu apelował o to by załoga nie przywiązywała się do jednego miejsca pracy gdyż w sytuacji reorganizacji służb energetycznych by mieć pewne zatrudnienie poszukiwani będą pracownicy poliwalentni.

W dalszym ciągu wśród załogi (dotyczy to wszystkich Zakładów AMP SA) jest pewna obawa w zadawaniu pytań, tych „łagodnych” jak i tych „trudnych” wręcz niewygodnych. Dlatego też w imieniu pracowników tych obecnych jak i tych, którzy nie mogli przybyć na spotkanie pytania zadawali przedstawiciele Związków Zawodowych. Główne tematy poruszone w pytaniach dotyczyły: możliwej redukcji zatrudnienia, wydzielenia do spółek miejskich obszarów przekazanych do Skarbu Państwa, dalszych losów tlenowni, przygotowaniu do remontu WP, decyzjach Dyrekcji w sprawie systemu motywacji pozapłacowej, obsadach pracowniczych na newralgicznych stanowiskach, a także zaangażowaniu dyrekcji Zakładu w podniesieniu wynagrodzeń pracowników niektórych obszarów o które występowali bezpośredni przełożeni. Spotkanie to wzbudziło duże zainteresowanie wśród pracowników. To, że na stojąco wy-

trzymali prawie 2-godz. świadczy o zainteresowaniu losami Zakładu, w którym pracują. Dla wielu obecnych i nieobecnych jest to jedyny „żywiciel” rodziny. Przy ożywionej dyskusji także obecni na spotkaniu pracownicy zaczęli zadawać w większości szczegółowe pytania. Nie na wszystkie poruszone problemy otrzymano zadowalającą odpowiedź, na szczegółowe pytania Dyr.. T. Marcowski zobowiązał się odpowiedzieć w gronie bezpośrednio zainteresowanych. Z zadowoleniem została przyjęta deklaracja Dyrektora Zakładu, o gotowości zorganizowania kolejnego spotkania (I kwartał 2016 roku) bo nawet trudne sprawy powinny być przekazywane w odpowiedni sposób. Pracownicy zdecydowanie lepiej funkcjonują gdy są informowani na bieżąco o sytuacji swojej i Zakładu w którym pracują. Strona Społeczna ma nadzieję, że poprzez otwartość w rozmowach jest możliwy zawsze do osiągnięcia kompromisu. **A. Bączkowski**

WYKUP W-12

Po blisko półtorarocznych negocjacjach związki zawodowe działające w AMP S.A. zawarły z pracodawcą porozumienie w sprawie zamiany uprawnień do otrzymywania przez pracownika dnia wolnego od pracy tzw. W12 na miesięczną „rekompensatę za W12” oraz zmian w zakresie rozliczania czasu pracy systemu zmianowego (czterobrygadowego). Podpisanie tego dokumentu było konsekwencją spotkania Strony Społecznej z Dyrektorem Generalnym w dniu 14.02.2014 roku. W komunikacie jaki ukazał się po tym spotkaniu Strony ustaliły, iż jedną z kluczowych spraw jakie należy uregulować w AMP S.A. jest problem właściwego rozliczania czasu pracy pracowników zatrudnionych w 4BOP. Wielokrotnie pisaliśmy na naszych łamach o sprawie „wykupu W-12”, podkreślając przy tym, iż jest to swoisty kompromis pomiędzy obowiązującymi przepisami prawa pracy, a stanem faktycznym. Przypominamy również, że Państwowa Inspekcja Pracy w swoich wystąpieniach do AMP S.A. zwracała uwagę na nieprawidłowości związane z rozliczaniem czasu pracy pracowników 4BOP, stąd też istniała pilna potrzeba uregulowania tego problemu. Efektem wielomiesięcznych negocjacji jest wzrost o 4,86 % płacy zasadniczej każdego pracownika, zatrudnionego w systemie zmianowym, wzrost do 4,90zł/h dodatku zmianowego oraz wprowadzenie dodatkowego dnia wolnego tzw.UDW12 (nie płatnego). Jak zwykle w tego typu przypadkach istnieją różne obawy pracowników dotyczące zmiany min. w możliwości utraty dotychczasowych dochodów oraz przymusowym wyświeleniu pracowników na dodatkowy dzień wolny od pracy. Z kolei ze Strony Pracodawcy istnieją dokładnie odwrotne obawy. Tak naprawdę to dopiero czas pokaże, która ze stron będzie mieć rację. Generalną zasadą „wykupu W-12” jest to, iż na tej operacji żaden z pracowników nie może stracić finansowo. Oczywiście w trakcie trwania okresu rozliczeniowego, w zależności od zmiany, mogą wystąpić pewne różnice w płacach, ale w systemie rocznym takich różnic już być nie może. Przyjęto też zasadę, iż niewykorzystane w roku 2015 dni wolne tzw.W-12 zostaną przekształcone w dodatkowy (płatny) urlop wypoczynkowy. Przypominamy również, iż w indywidualnych przypadkach każdy pracownik może złożyć stosowny wniosek do pracodawcy, jeżeli stwierdzi różnicę w dotychczasowych dochodach. Zwracamy przy tym uwagę, iż zapewnienie utrzymania dotychczasowego poziomu łącznego wynagrodzenia z tytułu pracy w systemie zmianowym obejmuje okres 12 miesięcy, co oznacza, iż mogą w tym zakresie występować różnice w poszczególnych miesiącach lub okresach rozliczeniowych. **Na str nr 2** na życzenie czytelników jeszcze raz przedstawiamy pełną treść porozumienia w sprawie wykupu tzw W-12.

K. Bak

cd ze str nr 1... Porozumienie przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A. z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi Spółki w zakresie zamiany uprawnień do otrzymywania przez pracowników dnia wolnego od pracy tzw. W12 na miesięczną „rekompensatę za W12” oraz zmian w zakresie rozliczania czasu pracy systemu zmianowego (czterobrygadowego)

W nawiązaniu do Komunikatu z dnia 14.02.2014r. ze spotkania z Dyrektorem Generalnym, w celu doprecyzowania oraz uregulowania zasad rozliczania czasu pracy systemu zmianowego, Strony niniejszego Porozumienia:

ArcelorMittal Poland S.A., reprezentowany przez:

Pani Monika Roznerska – Dyrektor Personalny

Pan Stanisław Ból – Szef Dialogu Społecznego oraz

Zakładowe Organizacje Związkowe działające w ArcelorMittal Poland S.A., reprezentowane przez sygnatariuszy niniejszego Porozumienia, w dniu **06.11.2015r.** dokonały następującego uzgodnienia

1. Strony postanawiają o podpisaniu Protokołu Dodatkowego nr 3 do ZUZP, którego jednym z elementów będzie dokonanie zamiany uprawnień do otrzymywania przez pracownika dnia wolnego od pracy tzw. W12, o którym mowa w ust.9. Załącznika nr 2 do ZUZP – na miesięczną „rekompensatę za W12”.

Strony ustalają jednocześnie, że dodatkowy Uzupełniający Dzień Wolny (UDW) powstały po dokonaniu w/w zamiany, posiadać będzie wyróżnik „12” i będzie nazywany UDW12.

2. Rekompensata za W12, o której mowa w ust.1., zostaje jednocześnie włączona do wynagrodzenia pracownika poprzez wzrost płacy zasadniczej pracownika, który zgodnie z umową o pracę jest zatrudniony w systemie zmianowej organizacji czasu pracy – zwanym także system zmianowym (4BOP), o 4,86%, każdorazowo zapewniając utrzymanie dotychczasowego poziomu łącznego wynagrodzenia z tytułu pracy w systemie zmianowym w okresie 12 miesięcy, stosownie do rozkładu czasu pracy zawartego w tzw. „hutniczym” harmonogramie pracy brygad – zgodnie z treścią Komunikatu z dnia 14.02.2014r. ze spotkania z Dyrektorem Generalnym.

3. Wzrost płacy zasadniczej wynikający z zamiany uprawnień do otrzymywania przez pracownika dnia wolnego od pracy tzw. W12 na miesięczną „rekompensatę za W12”, dokonany zostanie od następnego miesiąca po miesiącu rejestracji odpowiedniego Protokołu Dodatkowego do ZUZP, przy czym wolą Stron jest dokonanie przedmiotowej zamiany z dniem 01.01.2016r.

Wzrost płacy zasadniczej z jednoczesną zmianą warunków pracy w części dotyczącej zmiany ZUZP wynikającej z Protokołu Dodatkowego do ZUZP nastąpi w drodze aneksów do umów o pracę.

4. Strony ustalają, iż wraz z wejściem w życie Protokołu Dodatkowego nr 3, czas pracy w czterobrygadowej organizacji pracy będzie rozliczany wg następujących założeń:

1) w każdym miesiącu wypłata wynagrodzenia nastąpi za czas pracy danego miesiąca,

2) po zakończeniu okresu rozliczeniowego następuje porównanie czasu przepracowanego przez pracownika w danym okresie rozliczeniowym i normatywnego (kodeksowego) czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym i w przypadku wystąpienia godzin nadliczbowych, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę nadliczbową; W/w dodatek nie przysługuje w przypadku jego wcześniejszego wypłacenia wraz z wynagrodzeniem za czas pracy danego miesiąca.

Strony ustalają, iż wszystkie W12 niewykorzystane w okresie do ostatniego dnia miesiąca poprzedzającego wejście w życie Protokołu Dodatkowego nr 3, zostaną jednorazowo przekształcone w dodatkowy płatny urlop wypoczynkowy dla pracowników.

5. Strony ustalają, iż wraz z wejściem w życie Protokołu Dodatkowego nr 3, nastąpi zwiększenie – o 0,17 zł wartości zmianowego dodatku kwotowego z jednoczesnym doprecyzowaniem oraz uregulowaniem zasad rozliczania czasu pracy systemu zmianowego. W/w wzrost dodatku zmianowego dokonany zostanie niezależnie od waloryzacji, o której mowa w Załączniku Nr 2 do Zakładowego

Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

7. Treść Załącznika nr 2 do ZUZP po dokonaniu zmian stanowi załącznik nr 1 do niniejszego uzgodnienia.

8. W związku z dokonaniem zamiany uprawnień do otrzymywania przez pracownika dnia wolnego od pracy tzw. W12 na miesięczną „rekompensatę za W12”, Strony uzgadniają, iż wraz z dokonaniem w/w zamiany, płaca zasadnicza pracowników zatrudnionych w Spółce w czterobrygadowej organizacji pracy, nie będzie niższa niż najniższa płaca zasadnicza po dokonaniu jej wzrostu wynikającego ze zamiany uprawnień do otrzymywania przez pracownika dnia wolnego od pracy tzw. W12 na miesięczną „rekompensatę za W12”.

9. Strony ustalają, że środki finansowe zaangażowane w realizację niniejszego Porozumienia i wdrożenie Protokołu Dodatkowego Nr 3 do ZUZP, nie będą pomniejszały funduszu na przyrost wynagrodzeń pracowników Spółki w 2016 roku, o którym mowa w § 31 ZUZP.

10. W związku z dokonaniem zamiany uprawnień do otrzymywania przez pracowników dnia wolnego od pracy tzw. W12 na miesięczną „rekompensatę za W12”, z jednoczesnym doprecyzowaniem oraz uregulowaniem zasad rozliczania czasu pracy systemu zmianowego dla pracowników ArcelorMittal Poland SA, Strony uznają za zasadne dokonanie analogicznych zmian dla pracowników grupy Interim tj. dla pracowników firm Synergy Platform Sp. z o.o., Ananke Business Communication Sp. z o.o. i innych.

Powyższe powinno zostać dokonane w odrębnym trybie przez uprawnione Strony tych podmiotów gospodarczych, poprzez zmianę odpowiednich zapisów wewnętrznych źródeł prawa pracy.

KOLPREM - Zespół Roboczy

W piątek 27. listopada w Dąbrowie Górniczej spotkał się Zespół Roboczy działający w Spółce KOLPREM. Głównym tematem spotkania były zmiany w ZUZP oraz rozszerzenie listy stanowisk do emerytur pomostowych. Dyrektor Personalny Pan Stanisław Ból przedstawił propozycję wpisania do wykazu stanowisk uprawniających do otrzymania emerytury pomostowej między innymi: stanowiska maszynista-praktykant, maszynista instruktor i kierujący pojazdami szynowymi tylko na terenie bocznicy (dawniej zwanym maszynistą zakładowym bez prawa wyjazdów na sieć PKP). Strona Związkowa postanowiła wyrazić zgodę na propozycję Pracodawcy. Kolejnym tematem, którym zajmował się Zespół Roboczy był wykup tzw W12. Projekt jest tej samej treści jak w ArcelorMittal Poland SA. Wstępnie projekt został parafowany przez Strony. W końcowej części spotkania Strona Związkowa poruszyła dodatkowo temat drugiej nagrody płaconej w grudniu 2015 roku, o podobnej wysokości jak w AMP SA. Mimo długiej dyskusji i wzajemnym przedstawianiu argumentów za wypłaceniem nagrody oraz oświadczeniem Pracodawcy o braku środków finansowych, Strony nie doszły do porozumienia i dlatego też ustalono termin kolejnego spotkania Zespołu Roboczego który odbędzie się 3 grudnia 2015 roku w Dąbrowie Górniczej.

T. Ziolk



UWAGA!!! Spotkanie z Mikołajem.....

NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA zaprasza dzieci wraz z rodzicami, którzy są członkami naszego Związku, uprawnionymi do paczek mikołajowych na spotkanie z Mikołajem w dniu : **5 grudnia 2015 roku** (sobota). Spotkanie odbędzie się w Zespole Szkół Zawodowych os. Złota Jesień. Rozpoczęcie spotkania z Mikołajem zaplanowano na godzinę **9.30**. W trakcie spotkania zaproszony Mikołaj wręczy uczestnikom spotkania słodkie upominki natomiast zabawę z dziećmi poprowadzi „Ciotka Klotka” znana z naszych Festynów związkowych. Wszyscy chętni zgłaszają swój udział do Przewodniczących Zarządów Zakładowych Naszego Związku. Dyrekcja szkoły prosi o zabezpieczenie obuwia sportowego dla dzieci biorących udział w zabawie mikołajowej. **(Uwaga: ilość miejsc ograniczona)**



FHZZ Komisja Ochrony Pracy

W dniu 25.11.2015 r. działająca przy Federacji Hutniczych Związków Zawodowych Komisja Ochrony Pracy miała swoje wyjazdowe posiedzenie. Miejszem tego posiedzenia tym razem był Zakład Orzeł Biały w Piekarach Śląskich. Zakład zajmuje się odzyskiwaniem ołowiu z zużytych baterii akumulatorowych. Nasze spotkanie otworzył Przewodniczący FHZZ Pan Eugeniusz Sommer, który po krótkim wstępie oddał głos Przewodniczącemu Komisji Panu Zenonowi Grzelce. Przewodniczący omówił cel naszego spotkania i przedstawił pozostałym członków komisji następnie oddał głos Prezesowi Zakładu Orzeł Biały Panu Michael Rohde Pedersen. Na wstępie swojej prezentacji Prezes Spółki omówił dobre praktyki firmy, a są to: uczciwość i przestrzeganie prawa, tworzenie wartości, komunikacja, zmiana na lepsze, honor i szacunek, realizacja zamierzeń. I to dzięki tym praktykom zakład staje się liderem na polskim rynku wśród producentów ołowiu rafinowanego. 39 % rynku w Polsce stanowi produkcja Spółki. Prezes Spółki przedstawił wyniki finansowe, które świadczą o tym że Firma bardzo dobrze radzi sobie na „rynku ołowiu”. Kolejnym przedstawianym tematem był rozwój pracowników, a w szczególności bezpieczeństwo i szkolenia. Szkolenia nie tylko w ramach obowiązkowych w zakładzie szkoleń, ale również dodatkowe szkolenia jak choćby nauki języka angielskiego. Co do bezpieczeństwa to ten temat bardzo leży na sercu wszystkim pracownikom. Wiele zrobiono także w zakresie higieny osobistej pracowników. Wszystkie szatnie zostały wyremontowane. Są tam dwie strefy, tj. strefa czysta, gdzie pracownik się rozbiera i prowadzi toaletę osobistą oraz brudna, gdzie zdaje zużyte ubranie i środki ochrony osobistej. Należy tu zaznaczyć, iż pracownicy nie mają wydawanych środków czystości, gdyż są one na bieżąco uzupełniane w myjniach i pod prysznicem. Tak samo jest z ubraniami oraz środkami ochrony osobistej takimi jak np. maski. Dużym plusem jest też nowoczesna stołówka spełniająca wszystkie normy pozytywnie odbierana przez pracowników. Zakład ten boryka się jeszcze z nadmiernym zapyleniem i jest to na tą chwilę najbardziej nurtującym tematem do rozwiązania. Mimo stosowania środków ochrony osobistej (tu trzeba przyznać jest on stosowany w sposób zadawalający) to emisja pyłu na hali jest powyżej normy. Działające w Zakładzie służby BHP, a w szczególności SIP dostrzegają problem, który Dyrekcja Zakładu pragnie rozwiązać i wprowadzić skandynawski styl zarządzania we wszystkich obszarach. Skandynawski styl zarządzania polega na bardzo prostych zasadach, a mianowicie: otwartość (na każdym szczeblu), mały dystans władzy (naprawdę stosowany), brak formalności (za dużo papierków i liczb to źle), zaufanie (na każdym szczeblu), praca zespołowa (koleżeństwo), akceptacja niepewności (każdy jest omylny i każdy może się pytać).

W drugiej części spotkania przedstawiciele poszczególnych organizacji związkowych omówili problemy w zakresie BHP z jakimi spotykają się w swoich Zakładach. Podsumowując to wyjazdowe spotkanie należy podkreślić, iż wzajemna wymiana doświadczeń w zakresie BHP działa tylko pozytywnie na zdrowie pracowników. Dużą rolę odgrywają w tej pracy Społeczni Inspektorzy Pracy, którzy także pracują nad poprawą warunków pracy.

M.Kopeć

nych w prawie oświatowym – np. dot. odroczenia obowiązku szkolnego), które są jednocześnie dziećmi pracowników: ArcelorMittal Poland S.A., ArcelorMittal Service Group Sp. z o.o., ArcelorMittal Shared Service Centre Europe Sp. z o.o. Sp. k., Kolprem Sp. z o.o., ArcelorMittal 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 ArcelorMittal Poland S.A. pracowników spółek Synergy Platform Sp. z o.o., Ananke Business Communication Sp. z o.o., również wnioski dot. dzieci pracowników ww. przedszkoli.

W razie wolnych miejsc, w przypadku dzieci pracowników ArcelorMittal Poland S.A., istnieje możliwość przyjęcia do przedszkola dzieci urodzonych w okresie pomiędzy **01.01.2013 r. a 31.12.2013 r.** z datą przyjęcia od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym dziecko ukończy 2,5 roku.

Zainteresowani rodzice/opiekunowie prawni proszeni są o zgłaszanie się w wyznaczonym terminie do dyrekcji przedszkola w celu pobrania i złożenia wypełnionych dokumentów zgłoszeniowych: Równe Przedszkolaki, Dąbrowa Górnicza, ul. Kasprzaka 74a, kom. 668-514-940, e-mail: przedszkole@rowne-przedszkolaki.pl;

Akademia Małych Pociech, 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 dodatkowego naboru dzieci do przedszkoli..." można pobrać ze strony internetowej: www.fundacja-naszedzieci.pl. Zapraszamy **Fundacja Nasze Dzieci** KRS: 0000377619 Przekaz 1% podatku

HFOZiPS przekazuje zakupiony sprzęt

W dniu 29.09.2015 r. Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej przekazała zakupiony sprzęt medyczny - autorefraktometru z keratometrią firmy UNIKOS URK-800 wraz ze stołem elektrycznym pojedynczym R-V, firmy OPTOtech Medical Sp. J. Centrum Medycznemu Ujastek.

Sprzęt ten o wartości prawie 18 tys. zł., został przekazany na podstawie zawartej w dniu 21.10.2015 r. pomiędzy HFOZiPS a Centrum Medycznym Ujastek Umowy bezpłatnego użyczenia i wykorzystywany jest aktualnie w Gabinetie Okulistycznym Centrum do kompleksowych konsultacji okulistycznych. Centrum Medyczne – w podziękowaniu za ten nowoczesny sprzęt - zobowiązało się do przeprowadzenia bezpłatnych konsultacji okulistycznych dla 200-tu Darczyńców wskazanych przez Fundację, według ustalonego harmonogramu. Pierwszy nabór na m-c listopad i grudzień został przeprowadzony w dniu 2.11.br. Kolejne będą przeprowadzane sukcesywnie, o czym Fundacja będzie wcześniej informować. Zakupiony sprzęt jest dowodem dotychczasowej, owocnej współpracy Fundacji ze Spółką Ujastek, która świadczy usługi medyczne w ramach zawartej umowy oraz uczestniczy w prowadzonych akcjach profilaktycznych. Dziękujemy wszystkim Darczyńcom którzy przekazali swoje środki finansowe pozwalające m.in. na zakup tego nowoczesnego sprzętu.



Szanowni Państwo, Przypominamy, że trwają **zbiórki na rzecz bezdomnych zwierząt**. Dzięki Waszej pomocy udało nam się już wspomóc schronisko w Chorzowie. Kontenery stoją w **repcji budynku dyrektorskiego w Dąbrowie Górniczej, w repcji budynku SSC oraz w Krakowie – parter budynku LTT.**

Można do nich wkładać karmę, niepotrzebne koce, ręczniki, pościel, smycze, miski dla zwierząt itp. Zebrane rzeczy zostaną przekazane **schroniskom dla bezdomnych zwierząt w woj. śląskim i w Krakowie**, które dzięki naszej pomocy zadbają o zwierzęta w okresie zimowym.

Zespół Odpowiedzialności Biznesu



Dodatkowy nabór dzieci do przedszkoli

Fundacja Nasze Dzieci uprzejmie informuje, że **od 26 listopada do 9 grudnia** prowadzony jest dodatkowy nabór dzieci na rok przedszkolny 2015/2016 do Niepublicznego Przedszkola ArcelorMittal Poland Równe Przedszkolaki w Dąbrowie Górniczej oraz do Niepublicznego Przedszkola ArcelorMittal Poland Akademia Małych Pociech w Krakowie. Do rozpatrzenia przyjmowane są wnioski dotyczące dzieci urodzonych w okresie pomiędzy **01.01.2010 r. a 31.12.2012 r.** (oraz starszych na zasadach opisa-

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 całodniowe wyżywienie.

**Oferta zakupu biletów na : Koncert Zespołu STRONG BAND**

wraz z uroczystym przywitaniem Nowego Roku 2016 W dniu **31.12.2015r** godz. 20.00 **SALA TEATRALNA Bud. „S”** Cena biletu - **190,00zł**

Sześciuosobowy zespół muzyczny STRONG BAND z Wieliczki to grupa osób z pasją. Istnieje od początku 2008 roku, uczestnicząc w wydarzeniach w Krakowie i okolicach, ale też na terenie całej Małopolski. Działalność zdołała od lat zdobyć sobie uznanie i znaleźć szerokie grono odbiorców na rynku muzycznym. Występują na weselach, studniówkach, dancingach, imprezach firmowych, zabawach sylwestrowych, piknikach w plenerze. Podczas występów zapewniają doskonałą zabawę. Wykonują najbardziej znane przeboje krajowe i zagraniczne, stale aranżując w ciekawy sposób nowe hity. Repertuar oparty na przebojach lat 60, 70, 80 aż do współczesnych czasów.

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 AMP S.A.

Oświadczenie OPZZ

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych ze zdziwieniem przyjęło odrzucenie przez Sejm projektu ustawy zakładającej, że dodatkowo będzie można skorzystać z prawa do emerytury, po przepracowaniu 40 lat – liczonych według okresów opłacania składek na ubezpieczenie społeczne, niezależnie od formy zatrudnienia.

Przesądziło o tym postawienie PiS, którzy wstrzymali się od głosowania. Trudno to zrozumieć, tym bardziej, że w debacie parlamentarnej klub PiS deklarował dalsze prace nad tym projektem. Pan Marcin Zieleniecki, podsekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w imieniu rządu zgłaszał gotowość prac nad tą ustawą.

Sześć lat temu OPZZ skierował do Sejmu obywatelski projekt ustawy dającej możliwość przejścia na emeryturę po 35 latach pracy dla kobiet i 40 latach pracy dla mężczyzn. Jednak ówczesna koalicja rządowa zlekceważyła głosy 700 tysięcy osób, które podpisały się pod tym projektem. Z możliwości przejścia na emeryturę w zależności od stażu pracy skorzystałyby głównie osoby, które ze względu na zły stan zdrowia wynikający z pracy w szczególnych warunkach, nie mogą dłużej pracować.

OPZZ widzi szansę w deklaracji Prezydenta Andrzeja Dudy, że niezwłocznie złoży projekt ustawy obniżający wiek emerytalny i będzie w nim zawarta możliwość przejścia na emeryturę ze względu na długość stażu ubezpieczeniowego.

OPZZ

Najwyższa pora na wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla umów cywilnoprawnych wysokości co najmniej 15 zł brutto

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych już ponad dwa lata temu zgłosiło propozycję wprowadzenia minimalnej płacy godzinowej. Miała ona dotyczyć wszystkich rodzajów umów, a jej celem było wyeliminowanie skandalicznie niskich stawek, które wciąż pojawiają się na polskim rynku pracy. W kampanii wyborczej prawie wszystkie partie deklarowały poparcie dla naszego projektu ustawy, ale Sejm nie znalazł czasu, aby go przegłosować. Mijają kolejne miesiące, a niestety wciąż spotykamy się z przypadkami wynagrodzeń 3-5 zł za godzinę pracy. W swoim exposé premier Beata Szydło zadeklarowała, że jej rząd wprowadzi stawkę 12 zł brutto za godzinę. Niewątpliwie byłby to krok w dobrym kierunku, jednak naszym zdaniem niewystarczający. Po pierwsze, propozycja Prawa i Sprawiedliwości, która pojawiła się w kampanii wyborczej, dotyczyła tylko części umów cywilnoprawnych, odnośnie których pracodawca wyraziłby wolę wpisania minimalnej stawki godzinowej. Po drugie, uważamy, że minimalna płaca godzinowa powinna być wyższa dla umów cywilnoprawnych niż dla umów etatowych. Warto pamiętać, że koszty pracy dla pracodawcy są o wiele niższe w przypadku umów niestandardowych niż przy umowach etatowych. Ponadto przy umowach nieetatowych na pracownika przerzuca się koszty związane z jego urlopem, dofinansowaniem do wypoczynku, zapewnieniem sobie ubrania roboczego, okularów korekcyjnych, badań okresowych, kosztów napojów w okresie letnim, odpraw, stażowego itp.

Dlatego też w opinii OPZZ minimalna stawka godzinowa w umowach zlecenie i o dzieło powinna być wyższa od stawki wyznaczonej w umowach na etat o co najmniej 3 zł. Proponujemy więc wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej wysokości 12 zł dla umów etatowych – w wymiarze miesięcznym byłoby to około 2 tys. zł, czyli 50% średniego wynagrodzenia. Natomiast minimalna stawka godzinowa dla umów cywilnoprawnych powinna wynosić przynajmniej 15 zł brutto

OPZZ**Nowa siedziba Zarządu Związku**

Informujemy wszystkich członków oraz sympatyków NSZZ Pracowników Arcelemittal Poland SA, iż od 12 listopada 2015 roku siedziba Zarządu Związku mieści się w budynku LTT, pierwsze piętro pokój nr 108. Budynek znajduje się przy bramie nr 2. Numery telefonów oraz adresy e-mail pozostały nie zmienione. Zapraszamy.

Zarząd NSZZ Prac. AMP SA

Serdecznie zapraszamy na:

BAL SYLWESTROWY 2015/2016

który odbędzie się 31 grudnia o godz. 20.00
w SALI TEATRALNEJ NA BUDYNIEK „S”

W cenie biletu

- szampan
- dania zimne i gorące
- napoje zimne i gorące
- alkohol

MENU:

Przystawka - ser camembert panierowany z zurawiną
Gorące dania
Schab faszerowany z pieczarkami, ziemniaki opiekane, zestaw surowek
Filet drobiowy w suszonych pomidorach, ryż, surówka
Zurek staropolski z pieczywem
Ziarna płwa
Sałatka z brzoskwiniami i szynką, kabanos, kaski drobiowe, dip, pieczywo
Napoje
Alkohol - 0,5l/para
Kawa herbata - nielimitowane
Woda 0,5l/os.
Sok naturalny 0,5l/os.
Pepsi 0,5l/os.
Rogaliki, ciastka

Cena 380 zł od pary
GRA ZESPÓŁ MUZYCZNY
! MUZYKA NA ŻYWO !

ZAPRASZA**HUT - PUS S.A.**

Informacja i rezerwacja: Biuro Turystyki tel.: 12 643 87 44 lub 12 643 87 41
e-mail: turystyka@hutpus.com.pl
Wydział Handlu i Zwywania tel.: 12 643 87 06,
e-mail: zwycenie@hutpus.com.pl