

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 19/16 / (1147)

01.06.2016 r.

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Walne Sprawozdawcze Zebranie Delegatów NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

18.05.2016 roku odbyło się Walne Sprawozdawcze Zebranie Delegatów NSZZ Prac. AMP S.A. Przewodniczący Zarządu Związku kol. Krzysztof Wójcik powitał Delegatki i Delegatów oraz zaproszonych gości w osobach: Eugeniusza Sommera oraz Mariana Siarkowskiego, którzy reprezentowali struktury OPZZ oraz FHZZ, Honorowego Przewodniczącego Związku Alfreda Miodowicza, Andrzeja Węglarza Przewodniczącego Związku Pracodawców Przemysłu Hutniczego, Stanisława Bóla - Dyr.. Biura Dialogu Społecznego oraz Cezarego Kozińskiego, Gł. Specjalistę w Biurze Dialogu reprezentujących HR AMP SA, Jacka Wolińskiego - byłego Dyrektora O/Kraków oraz Grzegorza Marachę nowego Dyrektora O/Kraków AMP SA, Daniela Wróblewskiego - Prezesa Spółki Związkowej UNIHUT S.A. oraz Justynę Bujak, byłą Prezes Spółki UNIHUT SA oraz przybyłych na Konferencję przedstawicieli Redakcji : Tygodnika Hutniczego i Naszego Regionu Małopolska. Następnie minutą ciszy Delegaci uczcili koleżanki i kolegów, którzy odeszli z naszego grona w ostatnim roku. Po wybraniu Prowadzących WSZD, kol. Wiesławę Kramarz i kol. Włodzimierza Huka powołano Komisję Mandatową i Komisję Uchwał i Wniosek oraz protokolanta Konferencji. W kolejnym punkcie Zebrania sprawozdanie z dwuletniej działalności Zarządu Związku przedstawił kol. Krzysztof Wójcik. Podsumował pracę Prezydium oraz Zarządu Związku. Prezydium Związku odbywało regularne cotygodniowe spotkania, na których przekazywano informacje, dotyczące spraw roboczych, negocjacji, obrad, spotkań z dyrekcją, a także działań Komisji Trójstronnej ds. branży hutniczej, działań związkowych FHZZ oraz OPZZ, Fundacji Ochrony Zdrowia, SIP, Komisji BHP, Komisji Socjalnej, ERZ ArcelorMittal. Na spotkaniach Prezydium oraz w trakcie posiedzeń Zarządu Związku omawiano strategię działania Związku, wyrażano opinie oraz podejmowano uchwały w sprawach dotyczących pracowników AMP SA i Spółek hutniczych, ponadto podejmowano decyzje związane z zapomogami losowymi dla osób szczególnie potrzebujących takiej pomocy, w trakcie spotkań przekazywano informacje o problemach produkcyjnych, zawodowych i społecznych występujących w hucie oraz spółkach około hutniczych.

Walne Sprawozdawcze Zebranie Delegatów poprzedziły konferencje sprawozdawcze odbyte we wszystkich Zakładach AMP SA oraz Spółkach hutniczych. Wiele tematów dyskutowanych na Konferencjach sprawozdawczych dotyczyło nie tylko spraw załogowych, socjalnych ale także problemów produkcyjnych i inwestycyjnych. Jednak atmosferę większości spotkań zdominowały trwające od grudnia zeszłego roku negocjacje płacowe w AMP SA, które w oczywisty sposób przekładały się na rozmowy płacowe w Spółkach hutniczych. Wynik rozmów, żmudnych i trudnych negocjacji, a w efekcie zapis końcowy porozumienia płacowego daleko odbiega od oczekiwań pracowników. Uczestnicy Konferencji sprawozdawczych oczekiwali rzetelnego wdrożenia w życie wspólnych ustaleń. Występując do pracodawcy o wzrost wynagrodzeń występowaliśmy także o objęcie Spółek zależnych podobnymi ustaleniami. Oczekujemy, iż ArcelorMittal Poland SA jako Właściciel tych podmiotów zależnych wdroży zapisy porozumienia na nie niższym poziomie niż w AMP SA. Ponadto mamy nadzieję, iż pozostałe Spółki funkcjonujące na terenie krakowskiego Oddziału AMP SA w konstruktywnym dialogu społecznym ustalą odpowiedni wzrost płac.

Będąc Związkiem świadczeniowym staramy się by większość składek związkowych wracała do naszych członków Związku w

różnych formach. Członkowie Związku oprócz wypłat statutowych otrzymują wsparcie finansowe w postaci zapomóg losowych, paczek dla chorych, dofinansowujemy wycieczki krajowe i zagraniczne, wypoczynek po pracy nie zapominamy także o naszych koleżankach i kolegach odchodzących na emerytury i renty obejmując ich stosownym pożegnaniem. Tradycją są spotkania dzieci z mikołajem oraz organizowany corocznie festyn związkowy. W dalszym ciągu członkowie Związku i ich rodziny mogą korzystać z ośrodka związkowego w Wierchomli Małej otrzymując stosowne zniżki za pobyt. Dbamy także o edukację naszych działaczy związkowych. Szkolenia, a jest ich w ciągu roku bardzo dużo dają możliwości powiększenia swej wiedzy w wielu tematach. Prowadzimy w zależności od potrzeb 1-2 razy w miesiącu porady prawne, które cieszą się dużym zainteresowaniem. Finansujemy dla naszym członków takie spotkania z prawnikiem prawa pracy, prawa cywilnego, a także prawnikiem zajmującym się sprawami tylko i wyłącznie związanymi z kwestiami ZUS. Od kilku lat, a szczególnie w ostatnich dwóch latach realizujemy cykl szkoleń wygrywając Granty europejskie. To szczególne wyzwanie, które oprócz kontaktów z wieloma organizacjami związkowymi z całej Europy, spotkaniami w stolicach europejskich daje możliwości porównania się z innymi krajami Unii Europejskiej. Kończąc podsumowanie dwuletniej działalności Związku kol. Krzysztof Wójcik zaproponował przyjęcie Uchwały Konferencji nr 1 o ustanowieniu „Odnaki srebrnej i dla NSZZ Pracowników AMP SA” oraz przyjęcie Regulaminu przyznawania tego wyróżnienia. Zebrani jednogłośnie zaaprobowali zgłoszoną propozycję. Przewodniczący Zarządu Związku zawniósł by pierwsze trzy „Złote odnaki” przyznał WSZD dla : Pani Justyny Bujak, Pana Alfreda Miodowicza oraz Pana Jacka Wolińskiego. Propozycja została przez zebranych przyjęta jednogłośnie.

Kolejnym punktem WSZD było wystąpienie Dyrektora Andrzeja Węglarza reprezentującego Związek Pracodawców Przemysłu Hutniczego, który poinformował o reaktywowaniu Rady Dialogu Społecznego, gdzie na pierwszym posiedzeniu przyjęto stanowisko poparcia działań zarówno pracodawców jak i strony społecznej dotyczących hutnictwa. Podczas tego spotkania jednogłośnie przyjęto działania ochronne, które przekazane zostały Rządowi. Podkreślił, że jednym głosem mówiły obie Strony Dialogu. Głównymi celami działań to skuteczna blokada importu stali ze wschodu i innych producentów w tym Chin.

cd na str nr 2



cd ze str nr 1...Dialog ten szczególnie obejmuje tematykę wieku emerytalnego, ustawy o związkach zawodowych oraz zagadnień dotyczących emerytur pomostowych. Podsumowując, pozytywnie ocenił dotychczasowe działania Rady Dialogu Społecznego lecz o końcowych ustaleniach nie czas jeszcze mówić.

Kolejną część zebrania wypełniło wystąpienie Wiceprzewodniczącej Związku kol. Haliny Szpakowskiej, która przedstawiła obszerne sprawozdanie z działalności finansowej NSZZ Prac. AMP S.A. W dalszej części Przewodniczący Komisji Rewizyjnej kol. Grzegorz Ragan przedstawił sprawozdanie z działalności kontrolnej za okres od 14.V.2014 do maja 2016 roku. W swoim wystąpieniu poinformował Delegatów o podziale tematycznym przeprowadzanych kontroli w Zarządach Zakładowych wystawiając pozytywną ocenę ich działalności.

Dalszą część Konferencji wypełniły wystąpienia zaproszonych gości. Dyr.. Jacek Woliński serdecznie podziękował za wyróżnienie „Złotą odznaką...”. Podkreślił, że zawsze doceniał jakość tej współpracy oraz klimat i głęboki sens działań związków zawodowych. Następnie w swoim wystąpieniu pani Prezes Justyna Bujak odniosła się do historycznych wspomnień z działalności Spółki UNIHUT. Przypomniała w jakim trudzie tworzono coraz to nowe sektory działalności i pomimo trudności odnoszone sukcesy. Poinformowała o tworzonych inwestycjach oraz ciągłych działaniach powiększających majątek Spółki. Pan Eugeniusz Sommer przyłączył się do podziękowań skierowanych do odznaczonych. Przeprawił również w imieniu nieobecnego na Konferencji kol. Janka Guza, który z przyczyn nadrzędnych nie mógł w niej uczestniczyć. Następnie przekazał informację o bardzo mocnych działaniach w sprawach dotyczących hutnictwa w Polsce. Poruszył również tematy dotyczące trudności zatrudnieniowych nowych, młodych pracowników, likwidację szkół zawodowych i techników. Kolejnym tematem były emerytury pomostowe oraz działania związków aby w dalszym ciągu ciężkie stanowiska pracy były uwzględniane w wykazach uprawniających do świadczeń emerytalnych. Tematyka płac i emerytur wywołała liczne pytania od Delegatów Konferencji, które zadawali kolejno A. Sęk, R. Polański, L. Gut, odpowiedzi na te pytania przekazane były w zasadzie już wcześniej ale zostały raz jeszcze uzupełnione i sprecyzowane. Pytania te bardziej odnosiły się do obaw i lęków przed biedą finansową przyszłych emerytów.

Kolejnym mówcą był Dyrektor Zakładu Wielkich Pieców i Stalowni, mianowany nie tak dawno na stanowisko Dyrektora O/ Kraków AMP SA, Pan Grzegorz Maracha, który zobowiązał się do wszelkich starań na rzecz rozwoju krakowskiego Oddziału surowcowego. Następnie omówił sytuację proekologicznych zdarzeń awaryjnych tzw. środowiskowych. Wyjaśnił co było przyczyną największej emisji pyłu wskazując na winowajcę. Następnie przekazał informację na temat badań jakie czynniki działają na ocenę emisji szkodliwych pyłów. Poinformował, że emitarami są również inne podmioty szczególnie elektrociepłownia, której rola w tym negatywnym zjawisku jest znacząca choć do tej pory nikt o tym głośno nie mówił. Zwrócił się również do Delegatów z prośbą o propagowanie wśród pracowników klimatu współpracy, przyjaźni i zrozumienia wspólnych celów. Na pytanie z sali o remont Wielkiego Pieca odpowiedział, że w tej chwili czyszczony jest piec i trwają przygotowania jego remontu. Według Dyr.. G. Marachy terminy wszystkich

prac remontowych nie są zagrożone. Jeżeli nie wydarzy się nic nadzwyczajnego to 19 lipca Wielki Piec wznowi pracę. ...

(Ciąg dalszy relacji z Walnego Sprawozdawczego Zebrania Delegatów w następnym Kurierze Aktualności...)

Porozumienie płacowe na 2016 rok podpisane

19 maja przedstawiciele AMP SA oraz Zakładowych Organizacji Związkowych zawarły porozumienie w zakresie wzrostu płac w roku 2016. Porozumienie jest efektem prawie półrocznych negocjacji. Dodatkowo Strony osiągnęły porozumienie w zakresie wprowadzenia w 2017 roku programu opieki medycznej finansowanego przez pracodawcę. Szczegółowe zasady funkcjonowania programu zostaną dopracowane w najbliższych miesiącach. Nowością w zapisach porozumienia, która będzie funkcjonowała w latach 2017 i 2018 jest zapis, iż w Spółce mogą być uruchomione środki finansowe z przeznaczeniem ich na indywidualny wzrost płac zasadniczych pracowników. Środki te posłużą na dokonanie indywidualnych ruchów płacowych wynikających z awansu, różnic płacowych w systemach pracy, konieczności wyrównania płac w stosunku do rynku pracy. Ostatnia zmiana w porozumieniu dotyczy zwiększenia limitu pracowników, którzy nie są objęci ZUZP z obecnego 100 do 150 (dotyczy to pracowników na tzw stanowiskach menadżerskich). Poniżej wybrane zapisy Porozumienia płacowego:

1. Strony uzgadniają dokonanie w roku 2016 następujących zmian płacowych:

- 1) z dniem 01.05.2016r. dokonuje się wzrostu płac zasadniczych pracowników Spółki objętych ZUZP o 100 PLN / każdego pracownika;
- 2) uwzględniając termin wprowadzenia zmiany płacowej, o której mowa w pkt.1., Strony uznają za zasadne uruchomienie wraz z wynagrodzeniem za maj 2016r. jednorazowej „nagrody uzupełniającej” w wysokości czterokrotności miesięcznej kwoty podwyżki brutto otrzymanej z dniem 01.05.2016r. przez każdego pracownika Spółki objętego ZUZP, który w dniu 01.06.2016r. będzie pozostawał w zatrudnieniu, przy czym przez przepracowanie lub pozostawanie w zatrudnieniu należy rozumieć pozostawanie w stosunku pracy, za który przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

W/w nagroda wyrównawcza nie będzie uwzględniana w:

- 1) w podstawie obliczania wynagrodzenia chorobowego i zasiłków,
 - 2) w podstawie średniej urlopowej i podstawie ekwiwalentu za urlop.
2. Strony ustalają, iż w roku 2016 w Spółce mogą zostać uruchomione środki finansowe z przeznaczeniem ich na indywidualny wzrost płac zasadniczych, w ramach harmonizacji zasad wynagradzania pracowników Spółki, przy czym łączna kwota środków przeznaczonych na indywidualne zmiany płacowe nie może przekroczyć 20% środków finansowych, o których mowa w ust.1. pkt.1.. Decyzje o indywidualnych zmianach płacowych podejmują odpowiednio:

- 1) Dyrektor Generalny Spółki – w części obejmującej 50% środków, o których mowa powyżej,
- 2) Dyrektorzy Zakładów/Biur Spółki- w ramach pozostałej części środków wydzielonych na indywidualne zmiany płacowe, podzielonych proporcjonalnie do ilości Pracowników zatrudnionych w podległych im obszarach, przy przyjęciu zasady, że indywidualna zmiana płacy zasadniczej pracownika nie może być wyższa niż 15%.
- 3) Po zakończeniu każdego roku Pracodawca będzie przekazywał Stronie Związkowej informacje obejmujące następujące dane:

- A) łączną ilość środków finansowych przeznaczonych na indywidualne zmiany płacowe w danym roku,
- B) ilość dokonanych indywidualnych przeszeręgowań w poszczególnych Zakładach/Biurach Spółki.

3. Strony uzgadniają, iż zasady ustalone w ust..2, zostaną uwzględnione w Porozumieniach Płacowych na lata 2017-2018. W przypadku pozytywnej oceny ustalonej formuły dokonywania indywidualnych zmian płacowych, Strony uwzględnią w/w tryb postępowania w ramach negocjacji płacowych lat kolejnych, jak również dokonają systemowego uregulowania w/w kwestii.

4. Strony ustalają, iż stosownie do Komunikatu ze spotkania z Dyrektorem Generalnym z 14.02.2014r., zasady rozliczania czasu pracy pracowników zmianowych oraz planowania uzupełniających dni wolnych od pracy, stosowane do końca 2015r., będą kontynuowane nie krócej jak do 31.12.2018r. Strony uzgadniają jednocześnie, iż w ramach prac Zespołu Roboczego przeanalizują możliwość wdrożenia systemowych rozwiązań w tym zakresie.

5. Strony zgodnie uznają, że w roku 2016 uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie roczna nagroda za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w roku 2015.



Wysokość nagrody, o której mowa powyżej, wynosi 1000 PLN zł/ pracownika i zostanie wypłacona wg następujących zasad:

A) wraz z wynagrodzeniem za czerwiec 2016., uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie nagroda zaliczkowa w jednakowej wysokości dla wszystkich uprawnionych pracowników, tj. 500 zł/pracownika;

B) wraz z wynagrodzeniem za sierpień 2016r., uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie nagroda uzupełniająca w jednakowej wysokości dla wszystkich uprawnionych pracowników, tj. 500 zł/pracownika;.....

6. Dodatkowo Strony ustalają, iż w przypadku osiągnięcia wyniku EBIDTA, zakładanego w biznesplanie Spółki za okres 10 miesięcy 2016, wraz z wynagrodzeniem za listopad 2016r. pracownikom Spółki objętym ZUZP dla pracowników AMP S.A., którzy w dniu 01.12.2016r. będą pozostawali w zatrudnieniu, zostanie wypłacona jednorazowa nagroda dodatkowa w wysokości uzależnionej od stopnia wykonania wyniku finansowego, tj.:

1) w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku EBIDTA – kwota 300 PLN/każdego pracownika,

2) w przypadku nie osiągnięcia zakładanego wyniku EBIDTA (przekroczenie ujemne)- nagroda nie zostaje uruchomiona,

3) w przypadku osiągnięcia lepszego niż zakładany wynik EBIDTA (przekroczenie dodatnie) – następuje zwiększenie kwoty nagrody (300 PLN) o procentową wielkość przekroczenia dodatniego, nie więcej jednak niż o 20%.

7. W przypadku nagród, o których mowa w ust.5 i ust.6., :

1) przez przepracowanie lub pozostawanie w zatrudnieniu należy rozumieć pozostawanie w stosunku pracy, za który przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego,

2) dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysokość nagrody ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

8. Strony Porozumienia zobowiązują się do niezwłocznego zawarcia, celem przesłania do rejestracji w Państwowej Inspekcji Pracy, Protokołu dodatkowego do ZUZP dotyczącego zmiany treści paragrafu 2 pkt.2, poprzez zwiększenie – z obecnych 100 do 150 ilości pracowników nie objętych Układem Zakładowym. Strony w roku 2017 przeanalizują jednocześnie kwestię ilości pracowników nie objętych ZUZP.

Strony uzgadniają jednocześnie, iż:

1) każdorazowe przejście Pracownika do osób nie objętych Układem, odbywać się będzie wyłącznie w trybie Porozumienia Stron, przy zapewnieniu zasady nie obniżania łącznego wynagrodzenia brutto Pracownika,

2) nie wyrażenie przez Pracownika zgody na przejścia do osób nie objętych Układem nie może stanowić podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę.

9. Interpretacji zapisów niniejszego porozumienia dokonują Strony w formie pisemnego uzgodnienia w ramach Zespołu Roboczego ds. ZUZP.

Porozumienie Stron w zakresie uruchomienia Programu Ubezpieczeniowego Opieka Medyczna.

1. Strony postanawiają wdrożyć w Spółce z dniem 01.01.2017r., w ramach funkcjonującego w Spółce Grupowego Ubezpieczenia typ „P”, Program Ubezpieczeniowy Opieka Medyczna w wersji STANDARD, finansowany przez Pracodawcę. Powyższe oznacza, iż pierwsza składka na w/w ubezpieczenie zostanie przekazana przez Pracodawcę wraz z wynagrodzeniem za styczeń 2017r.

2. Strony uzgadniają jednocześnie, iż uwzględnią decyzję, o której mowa w ust.1, w ramach ustalania wysokości środków na wynagrodzenia na rok 2017.

3. Szczegółowe zasady tworzenia i finansowania w/w Programu Ubezpieczeniowego Opieka Medyczna Strony zobowiązują się ustalić w ramach prac Zespołu Roboczego ds. ZUZP. W trakcie prac nad Programem przeanalizowana zostanie także możliwość wprowadzenia do postanowień ZUZP zapisu o finansowaniu/współfinansowaniu przez Pracodawcę Programu Ubezpieczeniowego Opieka Medyczna, co pozwoli na wyłączenie z podstawy naliczania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe środków służących finansowaniu w/w Programu.

4. Strony wyrażają wolę, aby dotychczasowe środki, służące finansowaniu przez Pracowników Ubezpieczenia Zdrowotnego INTRO, w ramach obowiązującego w Spółce Grupowego Ubezpieczenia typ „P”, posłużyły do zwiększenia części ochronnej w/w ubezpieczenia.

Pełna treść Porozumienia znajduje się na naszej stronie internetowej

Rozmowy w Spółkach

Po zakończeniu wielomiesięcznych negocjacji w ArcelorMittal Poland S.A. przyszedł wreszcie czas na rozmowy w Spółkach hutniczych. Tradycyjnie Spółki takie jak Refractories, AMDS, Tubular czy Kolprem zmuszone były czekać na finał rozmów w AMP SA by rozpocząć własne rozmowy. Po przekazaniu informacji o zakończeniu negocjacji płacowych w AMP SA w każdej ze Spółek zależnych rozmowy na temat podwyżek są na innym etapie zaawansowania. Jak nas informują związkowi negocjatorzy blisko do zakończenia rozmów jest w Spółce Refractories. W Spółkach AMDS i Tubular, które za sprawą połączenia produktowego są w tej samej „Grupie” Spółek zależnych odbyło się już kilka spotkań. Punktem wyjścia w rozmowach we wszystkich tych Spółkach są rozwiązania przyjęte w AMP S.A. W pozostałych Spółkach, które nie są w 100% zależne od AMP S.A., rozmowy trwają lub się zakończyły. W niektórych podwyżki są zapisane w ZUZP i płace corocznie wzrastają o uzgodniony procent. Nie oznacza to, że i tam nie można rozmawiać o zwiększeniu kwot wcześniej wynegocjowanych. Zarządy Zakładowe działające w tych Spółkach czynią starania, aby rozmawiać z Pracodawcami o zwiększeniu kwot przeznaczonych na przeszerogowania. Niestety, są także Spółki, w których do tej pory nie podjęto rozmów o podwyżkach. O wszystkich sprawach związanych z tematem regulacji płac będziemy informować na bieżąco. Przedstawimy te „dobre” Spółki, które wiedzą, że źle opłacany pracownik nie przyniesie odpowiedniego dochodu oraz te, które straciły realizm rynkowy w płacach. **T. Ziotek**

Rozmowy w Kolpremie

W ubiegły wtorek w Spółce KOLPREM odbyło się spotkanie Komisji Socjalnej i Zespołu Roboczego. Komisja Socjalna rozpatrzyła wnioski dotyczące zapomóg losowych z tytułu chorób i trudnej sytuacji materialnej. Omówiono również stan wykorzystania środków ZFSS za pięć miesięcy br. Komisja stwierdziła, że środki przeznaczone na poszczególne pozycje w preliminarzu na 2016 rok nie są zagrożone, co więcej ich wykorzystanie jest na zaplanowanym poziomie. Kolejnym tematem jakim zajmowała się Komisja było coroczne spotkanie Jubilatów. Na dzień dzisiejszy nie podjęto jeszcze wiążących decyzji co do daty jak i lokalizacji tej uroczystości.

Głównym tematem posiedzenia Zespołu Roboczego były podwyżki płac. Ze strony Pracodawcy uczestniczył w nich Dyrektor Stanisław Ból. Strony zgodnie stwierdziły, że punktem wyjścia do negocjacji powinny być rozwiązania przyjęte w AMP SA. Ze względu na termin zakończenia negocjacji w Hucie, skutki podwyżek pracownicy Spółki KOLPREM odczują dopiero w miesiącu lipcu. NSZZ Pracowników AMP SA wzorem roku ubiegłego, złożył do Zarząd Spółki wniosek z poparciem innych organizacji związkowych by w czerwcu uruchomić wypłatę 500 zł jako część nagrody za 2015 r.

Kolejne spotkanie Zespołu Roboczego zaplanowano na 07.06.2016. Z ostatniej chwili - otrzymaliśmy informację od Dyrekcji Spółki iż:

Uwzględniając wniosek Strony Związkowej przekazany pracodawcy na ostatnim posiedzeniu Zespołu Roboczego oraz uwzględniając rozpoczynający się w czerwcu okres wakacyjny oraz fakt, iż negocjacje płacowe nie zostały zakończone, w porozumieniu z Organizacjami Związkowymi działającymi w KOLPREM Sp. z o.o., Zarząd KOLPREM Sp. z o.o. podjął decyzję o wyrażeniu zgody na wypłacenie pierwszej części rocznej nagrody za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w 2015 roku.

Pierwsza część nagrody zostanie wypłacona wraz z wynagrodzeniem za m-c maj 2016 r. tj. na dzień 10 czerwca 2016 r. w wysokości 500 zł dla uprawnionego pracownika. Uprawnionymi do nagrody są pracownicy Spółki, którzy przepracowali cały 2015r. oraz w dniu 01.06.2016r. pozostają w zatrudnieniu, przy czym przez przepracowanie lub pozostawanie w zatrudnieniu należy rozumieć pozostawanie w stosunku pracy, za który przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego. Zgodnie z ustaleniami, powyższe zostanie uwzględnione w porozumieniu płacowym na 2016r.



Biuro Turystyczne HUT-PUS S.A.
Poniedziałek., środa, piątek 7-15, wtorek, czwartek 8-16
ul. Mrozowa 1 bud. administracyjny
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.



Dodatkowy nabór dzieci do przedszkola

Fundacja Nasze Dzieci uprzejmie informuje, że od 16 maja do 13 czerwca prowadzony jest dodatkowy nabór dzieci na rok przedszkolny 2016/2017 do przedszkoli ArcelorMittal Poland - Równych Przedszkolaków w Dąbrowie Górniczej oraz Akademii Małych Pociech w Krakowie. Zainteresowani rodzice proszeni są o zgłaszanie się w wyznaczonym terminie do dyrekcji przedszkola w celu pobrania i złożenia wypełnionych dokumentów zgłoszeniowych: 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**



Ubezpiecz siebie, rodzinę, samochód, mieszkanie, dom

- **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 PKPZ), 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 PKPZ), tel. (12) 390-40-50 lub 788 655 124 czynne w poniedziałek w godz. 8.00

PAMIĘTAJMY! Każdy pracownik ArcelorMittal Poland SA lub hutniczej Spółki posiadający kartę PZU Pomoc w Życiu Upoważniony jest do dodatkowego 10% rabatu przy kontynuacji ubezpieczenia



Szanowni Państwo, Przypominamy, że w najbliższą sobotę odbędzie się pierwszy z trzech pikników rodzinnych z okazji Dnia Hutnika i Dnia Dziecka. Startujemy o 15.00 na terenie stadionu KS Górnik w Sosnowcu-Zagórzu. W Krakowie piknik odbędzie się 18 czerwca na terenie lotniska - muzeum w Czyżynach. W programie wiele atrakcji zarówno dla dorosłych

(m.in. konkursy wiedzy, tor przeszkód, wyścigi na wesoło) jak i dzieci (dmuchańce, zwiedzanie wozu strażackiego i radiowozu). Dzieci będą mogły zbierać punkty za wykonanie prac Asterixa, za które rozlosujemy nagrody). Główną atrakcją wieczoru będzie **koncert Zespołu De Mono o godzinie 18.00**; a na zakończenie wielki pokaz sztucznych ogni. Zapraszamy. **Zespół Komunikacji AMP SA**

Podsumowanie Dnia Bezpieczeństwa

W dniu 30.05.2016 roku, w świetlicy Stalowni Konwertorowej w Krakowie odbyło się podsumowanie Dni Bezpieczeństwa ArcelorMittal Poland S.A. w Zakładzie Stalownia i Wielkie Piece. Spotkanie rozpoczął Dyrektor Zakładu Pan Grzegorz Maracha, od podziękowania wszystkim pracownikom Zakładu za zaangażowanie i przygotowanie konkurencji sprawnościowych, podkreślając jak duże znaczenie w dniu codziennym ma dobra znajomość i przestrzeganie przepisów BHP. Następnie uhonorowano stosownymi nagrodami pracowników Zakładu biorących udział w konkurencjach: w konkursie wózków - 3 osoby, w konkursie wózki platformowe - 3 osoby, w konkursie suwnicowych - 5 osób, w konkursie hakowych - 3 osoby. Dyrektor Zakładu podziękował za zaangażowanie i liczny udział w konkursach wiedzy BHP i sprawnościowych Spółek wykonujących prace na terenie Zakładu Wielkie Piece i Stalownia. Udziału w konkursach brały Spółki UNIHUT SA, HPR, Diaskar, Eko-Energia, Complex, Remobud. Podkreślić należy, że bezkonkurencyjną okazała się Spółka UNIHUT SA zarówno w praktyce jak i w teorii BHP. Po rozdaniu nagród Dyr. Grzegorz Maracha podziękował kierownictwu Zakładu za osobiste zaangażowanie się w ramach obchodów Dnia Bezpieczeństwa, a szczególnie za to, iż dobre nawyki są przenoszone do codziennej pracy. W podsumowaniu głos zabierali również przedstawiciele Spółek hutniczych oraz przedstawiciel NSZZ Pracowników AMP SA kol. Józef Kawula. **J. Kawula**



Z prasy OPZZ: Od wielu lat Ogólnopolskie Porozumienie

Związków Zawodowych domaga się oskładkowania Wszystkich rodzajów pracy. To jeden z warunków uzdrowienia systemu emerytalnego. Dlatego OPZZ z satysfakcją przyjął informację o pozytywnych skutkach oskładkowania części umów zleceń. Według danych ZUS na skutek tych zmian znacznie wzrosły wpływy ze składek. Dzięki temu poprawia się kondycja systemu emerytalnego, a przede wszystkim przyszli emeryci będą mieć wyższe emerytury. OPZZ popiera oskładkowanie wszystkich rodzajów zatrudnienia – w tym umów zleceń i umów o dzieło. Obecnie wciąż system jest dziurawy, co pogarsza kondycję ZUS, skazuje setki tysięcy pracowników na niskie emerytury, a zarazem uprzywilejowuje pracodawców, którzy wymigują się z etatowego zatrudnienia. Jedynolite oskładkowanie wszystkich rodzajów umów nie tylko poprawiłoby kondycję systemu emerytalnego, ale też sprzyjałoby zatrudnieniu na etat. Należy też znieść limit trzydziestokrotności średniego miesięcznego wynagrodzenia, powyżej którego składki nie są odprowadzane. Nie godzimy się, aby krezusi nie płacili składek od większości dochodów.

Placy i emerytury powinny szybko rosnąć. W środę 18 maja br. trzy centralne związki: OPZZ, Forum Związków Zawodowych i NSZZ „Solidarność” przyjęły wspólne stanowisko w sprawie propozycji wzrostu w 2017 roku wynagrodzeń w gospodarce narodowej, w tym w państwowej sferze budżetowej, minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz emerytur i rent z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W naszej ocenie: □ wzrost wynagrodzeń w gospodarce narodowej powinien wynosić nie mniej niż 5,7%; □ wzrost wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej powinien wynosić nie mniej niż 10,9%; □ wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę powinien wynosić nie mniej niż 6,5%; □ wskaźnik waloryzacji emerytur i rent powinien wynosić nie mniej niż średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług w 2016 roku zwiększony o co najmniej 50% realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia za pracę w roku 2016. Warto po raz kolejny przypomnieć, że rząd zamroził wynagrodzenia w sferze budżetowej w 2010 roku, a przeznaczenie 2 mld zł na ich wzrost w bieżącym roku nie poprawiło sytuacji pracowników budżetówki. Stąd wzrost płac o 10,9% pozwoliłby w części zrehabilitować straty spowodowane tym zamrożeniem. Wzrosnąć powinno także minimalne wynagrodzenie za pracę. Rosnąca dynamika PKB, prognozowana poprawa sytuacji na rynku pracy oraz dobra kondycja finansowa przedsiębiorstw w pełni uzasadniają wzrost płacy minimalnej o 120 zł brutto, czyli o 6,5%. Niepokoją jednak prognozy zawarte w Wieloletnim Planie Finansowym Państwa na lata 2016-2019. Jeśli rząd zdecyduje się podnieść płacę minimalną tylko o wartość ustawowego minimum, to wzrośnie ona o 1,7% tj. o około 32 zł brutto. Oznacza to będzie pogorszenie relacji płacy minimalnej do płacy przeciętnej. Według rządowych prognoz relacja ta w 2016 roku wyniesie 45,4%, aby kolejnym roku zmniejszyć się o 1,1 punktu procentowego. Dlatego konieczny jest wzrost płacy minimalnej o wartość proponowaną przez związki zawodowe oraz poprawa relacji płacy minimalnej w stosunku do płacy przeciętnej. Związkowa propozycja zapewnia utrzymanie prognozowanej relacji z roku 2016 oraz, co najważniejsze, jej wzrost o 1 punkt procentowy. Tak obliczona płaca minimalna ukształtowałaby się na poziomie 1970,25 zł brutto (1439 zł netto).