

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 01/17 / (1173)

11.01.2017 r.

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Zespół Centralny

10 stycznia odbyło się w AMP SA spotkanie Zespołu Centralnego. Stronę pracodawcy reprezentowali Dyr. Ds.. Dialogu Społecznego Pan Stanisław Ból, Gł. Specjalista ds.. Dialogu Społecznego Pan Cezary Koziński oraz Przewodnicząca GKSS Pani Jadwiga Radowiecka. Stronę związkową przedstawiciele zakładowych organizacji związkowych. Strona Pracodawcy przypomniała zebrany, iż w propozycji płacowej, którą poniżej prezentujemy chce kierować się uwarunkowaniami rynkowymi i będzie próbowała dostosowywać płace do naszego „rynku”. Poniżej prezentujemy w całości zapisy proponowanego Porozumienia płacowego przez pracodawcę. Czy jest to propozycja godna jednego z największych producentów stali w świecie, a na polskim rynku skupiającego ok.70% potencjału produkcyjnego polskiego przemysłu hutniczego? pozostawiamy do odpowiedzi naszym czytelnikom:

1. Z dniem 01.01.2017r. Strony postanawiają o:

- wygaśnięciu Uzgodnienia z dnia 27.05.2015. zawartego w związku z dokonaniem zmian treści Załącznika Nr 6 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. oraz przeznaczeniu tzw. oszczędności z niego wynikających, na sfinansowanie Programu Ubezpieczeniowego Opieka Medyczna w wersji Standard, jaki zostaje uruchomiony w Spółce w roku 2017. Powyższe oznacza, iż ostatni raz w/w oszczędności, przysługujące za rok 2016, zostaną wypłacone wraz z wynagrodzeniem za luty 2017r.

- wygaśnięciu ust.2. Porozumienia Stron w zakresie uruchomienia Programu Ubezpieczeniowego Opieka Medyczna oraz jego Aneksu z dnia 28.11.2016r., zgodnie z którym miesięczny koszt wdrożenia Programu w wysokości 14,90/pracownika Spółki jest częścią składową wzrostu płac roku 2017

2. Uwzględniając ustalenia, o których mowa w ust.1, Strony postanawiają o realizacji następujących zmian płacowych:

1) z dniem 01.01.2017r. najniższa płaca zasadnicza pracowników Spółki będących w zatrudnieniu w dniu wejścia w życie niniejszego porozumienia oraz zatrudnionych w trakcie 2017r nie będzie niższa niż 2 000zł

2) z dniem 01.01.2017r. przeznaczają się na wzrost płac zasadniczych pracowników Spółki objętych ZUZP kwotę 100 PLN/pracownika z przyjęciem następującego trybu ich podziału,

A) **60PLN/pracownika** z przeznaczeniem na indywidualny wzrost płac zasadniczych pracowników w ramach harmonizacji zasad wynagradzania w Spółce, jak również harmonizacji rynkowej z uwzględnieniem dążenia do wyrównania do mediany rynkowej dla danego stanowiska. W ramach w/w środków podzielonych proporcjonalnie do ilości Pracowników zatrudnionych w podległych obszarach, decyzje o indywidualnych zmianach płacowych podejmują Dyrektorzy Zarządzający oraz Dyrektorzy poszczególnych Biur Spółki. Indywidualna zmiana płacy zasadniczej pracownika nie może być niższa niż 20PLN.

W/w decyzje zatwierdzane są przez Dyrektora Personalnego Spółki;

B) **40 PLN na wzrost płac zasadniczych dla wszystkich pracowników Spółki objętych ZUZP.**

3. Strony zgodnie uznają, że w roku 2017 uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie roczna nagroda za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w roku 2016. Z uwzględnieniem postanowień ppkt. a - g), wysokość nagrody, o której mowa powyżej, wynosi 1000 PLN zł/pracownika i zostanie wypłacona wg następujących zasad:

a) wraz z wynagrodzeniem za czerwiec 2017r., uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie nagroda zaliczkowa w wysokości 500 zł/pracownika, b) wraz z wynagrodzeniem za sierpień 2017r., uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie nagroda uzupełniająca w wysokości 500 zł/pracownika,

Strony ustalają jednocześnie, iż:

c) uprawnionymi do nagród w pełnych kwotach, o których mowa w

ppkt.a i ppkt.b., są pracownicy Spółki objęci ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., którzy przepracowali cały 2016r. oraz w dniu 01.07.2017r. – w przypadku nagrody, o której mowa w ppkt.a) oraz w dniu 01.09.2017r. – w przypadku nagrody, o której mowa w ppkt.b) – będą pozostawali w zatrudnieniu, a ilość dni nieprzepracowanych w roku 2016 wskutek choroby nie będzie większa niż 11;

W w/w limicie nie uwzględnia się dni niezdolności do pracy wskutek wypadku przy pracy, w drodze do pracy lub z pracy, albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w czasie ciąży,

d) w przypadku pracowników Spółki, którzy objęci są ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i nie przepracowali pełnych 12 miesięcy roku 2016 - wysokość nagród zostanie pomniejszona o 1/12 za każdy nieprzepracowany pełny miesiąc roku 2016,

e) w przypadku pracowników Spółki, którzy objęci są ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., jednak przed bezpośrednim zatrudnieniem w Spółce w roku 2016 lub 2017 świadczyli pracę na rzecz AMP w innych podmiotach gospodarczych, roczna nagroda za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w roku 2016 przysługuje w wysokości proporcjonalnej do łącznego okresu zatrudnienia w Spółce i w w/w podmiotach gospodarczych w roku 2016 (tj. zostaje pomniejszona o 1/12 za każdy nieprzepracowany pełny miesiąc roku 2016),

f) w przypadku pracowników Spółki, o których mowa w ppkt.c-e), których ilość dni nieprzepracowanych w roku 2016 wskutek choroby będzie większa niż 11, następuje obniżenie pełnej/przysługującej kwoty nagrody o 1/30 za każdy dodatkowo nieprzepracowany wskutek choroby dzień,

g) środki pochodzące z obniżenia wysokości nagrody, stosownie do uzgodnień z ppkt.f. zostają podzielone w sposób równy dla pracowników, którzy osiągnęli w 2016r. zerowy wskaźnik absencji chorobowej, przy czym wypłata w/w środków następuje w terminie wypłat z punktu 3a/3b.

4. Z uwzględnieniem postanowień ust.5., Strony ustalają, iż w przypadku osiągnięcia wyniku EBIDTA, zakładanego w biznesplanie Spółki za okres 10 miesięcy 2017, wraz z wynagrodzeniem za listopad 2017r. pracownikom Spółki objętym ZUZP dla pracowników AMP S.A., którzy w roku 2017 (wg stanu na 01.11.2017r.):

A) przepracowali w Spółce co najmniej 6 miesięcy i w dniu 01.12.2017r. będą pozostawali w zatrudnieniu,

B) posiadają ilość dni nieprzepracowanych wskutek choroby nie większą jak 11,

zostanie wypłacona jednorazowa nagroda dodatkowa w wysokości uzależnionej od stopnia wykonania wyniku finansowego, tj.:

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

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

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

5. W przypadku pracowników Spółki, o których mowa w ust.4., którzy posiadają ilość dni nieprzepracowanych wskutek choroby większą jak 11, następuje obniżenie kwoty nagrody o 1/30 za każdy dodatkowo nieprzepracowany wskutek choroby dzień, przy czym środki pochodzące z obniżenia wysokości nagrody zostają podzielone w sposób równy dla pracowników, którzy osiągnęli za 10 miesięcy roku 2017 zerowy wskaźnik absencji chorobowej. Wypłata w/w środków następuje w terminie, o którym mowa w ust.4.

6. W przypadku nagród, o których mowa w ust.3-5 :

1) przez przepracowanie lub pozostawanie w zatrudnieniu należy rozumieć pozostawanie w stosunku pracy, za który przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego, **cd str nr 2**

2 KURIER AKTUALNOŚCI NSZZ PRACOWNIKÓW AMP SA

Cd ze str nr 1. 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.

7. Stosownie do postanowień ust.8. Porozumienia przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A. z Organizacjami Związkowymi Spółki w zakresie wzrostu płac w roku 2016, Strony 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 150 do 200 liczby pracowników nie objętych Układem Zakładowym, przy dalszym stosowaniu dodatkowych ustaleń w przedmiotowym zakresie.

8. Strony uzgadniają, iż ustalenia Stron, o których mowa w ust.1-7 będą integralną częścią Porozumienia Płacowego na rok 2018, a każdorazowa zmiana w tym zakresie wymaga dodatkowego uzgodnienia Stron.

9. Strony ustalają jednocześnie, iż w ramach prac Zespołu Roboczego:

1) przeanalizują możliwość:

A) włączenia części dodatku zmianowego do płacy zasadniczej,
B) dokonania zmiany zasad wypłacania nagród jubileuszowych, poprzez przyjęcie, iż do nagrody uprawniony jest również pracownik, który nabywa to uprawnienie w okresie 12 miesięcy od daty wygaśnięcia stosunku pracy w wyniku śmierci,

2) podejmą prace nad uregulowaniem w ZUZP kwestii:

A) wypłaty dodatku mistrzowskiego,
B) Trybu i zasad funkcjonowania motywacji pozapłacowej.

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

To pełny tekst proponowanego porozumienia przez Pracodawcę, który przedstawiamy by pracownicy mieli świadomość z jakim poziomem wzrostu płac i jakimi ograniczeniami występuje strona pracodawcy. Strona związkowa ostro skrytykowała przedstawioną propozycję. To nie są propozycje do negocjacji, pracownicy AMP SA oczekują godziwych podwyżek wynagrodzeń, a nie mydlenia oczu „podejściem rynkowym”. Ponadto ograniczenia nagrody za wzmożony wysiłek załogi kryteriami, na które pracownicy nie mieli wpływu uważamy za delikatnie pisząc „nieporozumienie”. Strona Społeczna jest gotowa na niewielki kompromis jednak oczekujemy realnych kwot, porównywalnych z podwyżkami jakie już w dużych Firmach w Polsce są wprowadzane. **K.W.**

Podsumowanie 2016 roku działalności Spółek Hutniczych

Rok 2016 był nietłętym dla Spółek zależnych i pracujących na rzecz AMP SA bądź mających swe siedziby na terenach, które należą do Oddziału krakowskiej Huty. Nadal brak było i jest wiążących decyzji co do terenów, które AMP SA zamierza oddać Skarbowi Państwa. Utrudnia to działalność Spółek, bowiem brak jasnych decyzji blokował możliwości ich rozwoju i inwestowania. Według ostatnich zapewnień ze strony Wojewody Małopolskiego na początku tego roku problem ten ma być rozwiązany. Pozostają jednak obawy o wysokość opłat za dzierżawę terenów na których siedziby mają Spółki hutnicze. Będzie to rzutowało na koszty funkcjonowania Spółek i może przełożyć się w konsekwencji na podwyżki płac. Będziemy uważnie przyglądać się temu tematowi i dołożymy wszelkich starań aby przyjęte rozwiązania były korzystne dla Spółek hutniczych. Kolejnym problemem z którym zderzyliśmy się w roku ubiegłym to tradycyjnie negocjacje podwyżek płac. Spółki zależne musiały długo czekać na rozstrzygnięcia, które zapadły w AMP SA. Finał rozmów w Hucie to początek negocjacji w Spółkach zależnych. W większości Spółek zależnych udało się wynegocjować podwyżki na poziomie AMP SA, podobnej wysokości były także nagrody za wkład pracy. Pozostałe Spółki hutnicze bądź mają zapisy o stałej procentowej podwyżce płac bądź musiały negocjować podwyżki. Rok 2016 był przełomowym dla przyszłości krakowskiej huty. Dzięki determinacji i zabiegom naszego Związku, a także pozostałych organizacji związkowych działających w Krakowie udało się doprowadzić do remontu WP. Dodatkowo przeprowadzono remont konwertorów, rozbudowę Walcowni Gorącej i uruchomiono nową walcownię „Tallin”. W remontach i inwestycjach w znaczącym stopniu brały udział nasze Spółki związkowe. Pomimo różnych nieprzewidzianych okoliczności udało się pomyślnie ukończyć wszystkie prace. Mamy nadzieję, że w przyszłości nasze Spółki również będą uczestniczyć w kolejnych inwestycjach i re-

montach w AMP SA. Nadal dużym wyzwaniem dla Spółek jest tzw. Katalog Kar. Jest on ze wszech miar niesprawiedliwy i może spowodować duże niebezpieczeństwo dla funkcjonowania wszystkich Spółek hutniczych. Będziemy zdecydowanie działać aby zweryfikować system kar, a docelowym działaniem będzie jego likwidacja. Dzięki zdecydowanym działaniom naszego Związku, a zwłaszcza Zarządów Zakładowych działających w Spółkach hutniczych, Zarząd AMP wycofał się z pomysłu opłat za przepustki, które miały obowiązywać od stycznia 2016 roku. Niektóre Spółki prowadziły rozmowy na temat Regulaminów Pracy, zmian w zapisach w ZUZP i Regulaminach Funduszu Świadczeń Socjalnych. Podczas tych negocjacji, trudnych rozmów Zarządy Zakładowe Związku mogły liczyć na wszelką pomoc. Na każdym spotkaniu podkreślaliśmy zmiany, które zaszły na rynku pracy. Wreszcie jest to rynek pracowników i ten fakt powinny wziąć pod uwagę wszystkie Zarządy Spółek. Rok 2017 to zmiany dotyczące płacy minimalnej i minimalnej stawki godzinowej. Musimy zwracać uwagę na to aby zmiany były wprowadzane uczciwie, aby nie starano się obejść je na różne sposoby.

Nowy Rok to jak zwykle jest kolejnym wyzwaniem dla Organizacji Związkowych, także w Spółkach. Podstawowe zadanie, które stawia sobie Komisja ds. Spółek to ochrona miejsc pracy, godziwe podwyżki, dobre zapisy dotyczące spraw socjalnych i zwiększenie uzwiązkowienia. Będziemy dokładać wszelkich starań, aby ten rok 2017 był lepszy niż poprzedni i tego życzy wszystkim Związkowcom ze Spółek i Huty. **T. Ziolek**

Wystąpienie do Dyrekcji AMP SA w sprawie uprawnień do Emerytur Pomostowych

Nasz Związek w związku z licznymi interwencjami pracowników, zwłaszcza z Zakładów BTL, BWZ i BWG w porozumieniu z prawnikiem Związku wystąpił do Pracodawcy o podjęcie działań, które unormują uprawnienia do Emerytur Pomostowych. Rozmowy PIP zarówno w Krakowie jak i Dąbrowie Górniczej dają podstawy do korzystniejszej zmiany w zakresie nabywania uprawnień do Emerytur Pomostowych. Oczekujemy także, że zostaną wyjaśnione przypadki zmiany nazewnictwa stanowisk, które skutkowały wykluczeniem pracowników z skorzystania z uprawnień do Emerytur Pomostowych

NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. zwraca się do Pani Dyrektora o podjęcie działań, które doprowadzą do ponownej analizy wykazu uprawnionych pracowników do możliwości otrzymania Emerytur Pomostowych, a następnie do unormowania problemu z możliwością skorzystania z tej formy rozwiązania umowy o pracę.

Nasz Związek zwracał uwagę na nierówne traktowanie pracowników, którzy pracują na tych samych stanowiskach, wykonują tę samą pracę, w tych samych zagrożeniach wewnętrznych jak i zewnętrznych nie mając przy tym takich samych uprawnień do możliwości skorzystania z Emerytury Pomostowej. W tym przypadku ograniczono ilość pracowników, którzy mogli skorzystać z Emerytury Pomostowej. W tej sprawie Państwowa Inspekcja Pracy w indywidualnych wystąpieniach potwierdziła nasze wątpliwości przywracając odpowiednie uprawnienia, jednak w dalszym ciągu mamy do czynienia z wyżej opisanym problemem.

Kolejną grupą pracowników są osoby, które przed 2010 rokiem pracowały w warunkach szczególnych, następnie przy reorganizacji Zakładów zostały im zmienione nazwy stanowisk pracy co spowodowało, iż automatycznie zostali usunięci z załącznika nr 1 do wykazu stanowisk uprawnionych do nabycia prawa do Emerytury Pomostowej, pomimo iż nadal wykonują te same prace, w tych samych zagrożeniach środowiska pracy, które z wiekiem mogą z dużym prawdopodobieństwem spowodować trwałe uszkodzenie zdrowia. Największą grupę takich osób stanowią pracownicy Zakładów BTL, BWZ i BWG z Oddziału Kraków AMP S.A.

NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. apeluje o jak najszybsze podjęcie działań, które pozwolą unormować zaistniałą sytuację, dając prawo do skorzystania z Emerytury Pomostowej pracownikom, którym na dzień dzisiejszy tego prawa nie mają. **K.W.**

**REGULAMIN ZFŚS w ArcelorMittal Poland S. A. w 2017 r.
- w pigułce dla pracownika**

1. W Studni w zakładce HR dostępne są:

A) pełna treść regulaminu wraz z tabelami dofinansowania,

B) wszystkie wnioski obowiązujące w 2017 r.

C) wykaz miejsc, w których składa się wnioski na poszczególne świadczenia,

D) Poradnik bezpiecznego wypoczynku dzieci i młodzieży (brochure Ministerstwa Edukacji Narodowej).

2. Pracownik korzysta ze świadczeń ZFŚS u obsługującego Fundusz. **Przez obsługującego Fundusz** należy rozumieć w przypadku pracowników obsługiwanych kadrowo w:

A) Krakowie – firmę Hut-Pus S.A.,

B) Dąbrowie Górniczej (w tym w Centrali), Sosnowcu, Chorzowie, C) Świętochłowicach – firmę Biuro Podróży Partner BPO Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Sp.K.

Zdzieszowicach - przedstawiciel pracodawcy lub wskazaną przez pracodawcę firmę.

Ww. postanowienia dotyczą również pracowników, którzy w 2017 roku przejdą – na mocy porozumienia zmieniającego – do pracy w innej lokalizacji Spółki. (§ 3)

3. Świadczenia socjalne nie mają charakteru roszczeniowego, z czego wynika, że pracodawca nie ma obowiązku przyznania ich każdej osobie uprawnionej do korzystania z Funduszu. (§ 5)

4. Osoba uprawniona, która złożyła nieprawdziwe informacje (dokumenty) o wysokości dochodów, przedłożyła sfałszowany dokument lub wykorzystwała przyznane świadczenie na cele niezgodne z jego przeznaczeniem, traci prawo do korzystania z Funduszu do końca następnego roku oraz zobowiązana jest do zwrotu niesłusznie pobranego świadczenia socjalnego. Jeżeli wnioskodawca nie posiadał lub utracił status osoby uprawnionej przed dniem lub w dniu faktycznej realizacji świadczenia socjalnego (przekazania dofinansowania itp.), wówczas nie przysługuje mu prawo do świadczenia, nawet jeżeli był osobą uprawnioną w momencie złożenia wniosku. (§ 6)

5. Podstawę do określenia ulgowych usług i świadczeń stanowi średniomiesięczny dochód przypadający na osobę w rodzinie, który zawiera pełną wysokość dochodów (bez względu na tytuł i źródło ich otrzymywania) wszystkich członków danej rodziny. Osoba uprawniona przed złożeniem wniosku jest zobowiązana dostarczyć - do obsługującego Fundusz - „Informację o dochodach w rodzinie na potrzeby ZFŚS ArcelorMittal Poland S.A.” W ww. informacji należy podać średniomiesięczne dochody z ostatnich trzech miesięcy poprzedzających złożenie tej informacji, obliczone wg zasad ujętych w § 8. Dochody podane w informacji są ważne przez okres 12 miesięcy od ich złożenia ale nie dłużej niż do 31.12.2017 r. W przypadku zmiany sytuacji rodzinnej / finansowej mającej wpływ na średni dochód w rodzinie i wysokość dofinansowania lub refundacji wg zasad Regulaminu, osoba uprawniona ma obowiązek niezwłocznej aktualizacji danych ujętych w informacji. Jeśli osoba uprawniona nie złoży informacji o dochodach w rodzinie na potrzeby ZFŚS może korzystać ze świadczeń z ZFŚS bez dofinansowania. Świadczenia przyznane osobom uprawnionym podlegają opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych lub zwolnieniu z tego podatku – stosownie do postanowień Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych z dnia 26 lipca 1991 (Dz. U. z 2000 roku nr 14, poz.176 - tekst jednolity z późniejszymi zmianami). (§ 7)
cd w następnym numerze Kuriera Aktualności

sięcznego wynagrodzenia pracownika (metodą „brutto do brutto” czyli z uwzględnieniem pochodnych od płacy zasadniczej), poniższych kwot stanowiących równowartość potrąconego podatku:

- 37,77 zł: dla pracowników, którzy zgodnie z nowym wykazem nie będą uprawnieni do posiłków profilaktycznych,

- 22,03 zł: dla pracowników, którzy zgodnie z nowym wykazem będą uprawnieni do posiłków profilaktycznych w okresie zimowym.


Tak jak dotychczas wszyscy pracownicy ArcelorMittal Poland będą uprawnieni do posiłków odpowiednio profilaktycznych lub regeneracyjnych.


Z poważaniem, HR

UWAGA !!! W związku z pojawiającymi się pytaniami dotyczącymi wynagrodzenia pracownika w przypadku jego udziału w obowiązkowym szkoleniu „Bezpieczeństwo TO MY, uprzejmie informuję, iż sposób jego obliczania zapewnia, iż jest ono co najmniej takie jakie pracownik osiągnąłby świadcząc pracę. Powyższe zapewnia dodatkowy składnik wynagrodzenia znajdujący się pod kodem 2033 „Wynagrodzenie za szkolenie Take Care/ Bezpieczeństwo TO MY” - obliczany jako średnie wynagrodzenie ze zmiennych składników wynagrodzenia (oczywiście wypłacany jeżeli składniki takie występują u danego pracownika).
Z poważaniem, HR

UWAGA !!! W imieniu spółek HUT-PUS S.A. i Consensus Company Sp. z o.o. informujemy, że z dniem 1 stycznia 2017 r. uległa zmianie cena posiłku profilaktycznego oraz posiłku regeneracyjnego dostarczanego przez te firmy. Obecnie wynosi ona 11,51 zł. Nowe ceny umieszczone zostały przez firmy cateringowe w cennikach znajdujących się w miejscach wydawania posiłków.
Z poważaniem, HR

UWAGA !!! HR uprzejmie informuję i przypomina, iż wraz z wejściem w życie nowego wykazu stanowisk uprawnionych do posiłków profilaktycznych wprowadzona zostanie zasada wnioskowania przez Organizację Związkową dotycząca możliwości jednorazowego skorzystania z prawa do 4 posiłków profilaktycznych, jak również nowa regulacja dotycząca kompensowania zwiększonego wykorzystania posiłków w danym miesiącu poprzez pomniejszenie ilości posiłków przysługujących w kolejnym miesiącu. Wraz z powyższą zmianą wprowadzone zostanie także rozwiązanie, zgodnie z którym przyznawanie posiłków za godziny nadliczbowe następować będzie w oparciu o rejestrację czasu pracy, czyli po wprowadzeniu rejestracji godzin nadliczbowych (co oznaczać będzie, że pracownik nabędzie w systemie prawo do posiłku dopiero w dniu następnym). Uwzględniając jednakże możliwość brania w jednym dniu 4 posiłków oraz płynne przechodzenie wykorzystanych posiłków z miesiąca na miesiąc, zmiana nie spowoduje utrudnień w korzystaniu z posiłków w godzinach nadliczbowych.
Z poważaniem, HR

 **Wielu może więcej** **KRS 000052378**
Podaruj sobie 1%
Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej
oraz Partner projektu ArcelorMittal Poland
zapraszają **Darczyńców naszej Fundacji na bezpłatne specjalistyczne badanie USG: jamy brzusznej lub tarczycy**
w dniach od 23 do 31 stycznia 2017 r.
Rejestracja telefoniczna na badanie odbędzie się w dniu 16 stycznia 2017 r., w godz. 9.30-11.00 tel.: 787 610 696
Badania będą przeprowadzane **w Pracowni USG, os. Handlowe bl. 8 w Gabinetie lek. med. Bożeny Stępień.**
Ilość miejsc ograniczona



**KOLEDZE JANUSZOWI CIESZYŃSKIEMU
WYRAZY GŁĘBOKIEGO WSPÓŁCZUCIA
Z POWODU ŚMIERCI ŻONY
SKŁADA ZARZĄD ZAKŁADOWY GU NSZZ PRAC. AMP SA
ORAZ KOLEŻANKI I KOLEDZY**

**UWAGA !!! Ważne zmiany w 2017 roku**

1 stycznia 2017r., stosownie do zawartego Porozumienia z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi, przy uwzględnieniu wyników badania wydatku energetycznego, wprowadzony został w spółce nowy wykaz stanowisk uprawnionych do posiłków profilaktycznych. Wraz z wejściem w życie w/w wykazu ustalono, że w przypadku osób, które dotychczas otrzymywały tzw. zwrot podatku dochodowego od kosztów wykorzystanych posiłków, jak również tych z pracowników, którzy zgodnie z nowym wykazem z dniem 01.01.2017r. utracą uprawnienia do otrzymywania posiłków profilaktycznych i będą obciążani podatkiem dochodowym od posiłków regeneracyjnych, dokonane zostanie włączenie do mie-

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.nszpshs.pl;



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 rodziny, wycieczki, zielone szkoły, kolonie, obozy. Ośrodek prowadzi całodzienną opiekę.



UWAGA !!! Informujemy, że z dniem 31 grudnia 2016 r. straciły ważność dotychczasowe karty Multisport. Od stycznia 2017 r. będą obowiązywały nowe karty MultiSport Plus lub MultiActive – w załączeniu ulotka zawierająca informacje dotyczące nowych kart. Ulotka ta znajduje się również na Studni w zakładce HR pod adresem :

<http://studnia/hr/Strony/dokumentyZF%C5%9AS-dopobrania.aspx>



Zmiany organizacyjne w AMP SA Agnieszka Koszowska

1 grudnia objęła stanowisko dyrektora produktu w ArcelorMittal Commercial Long Polska Sp. z o.o. w zakresie kształtowników dla górnictwa. Jej przełożonym jest Krzysztof Lis, chief marketing officer, ArcelorMittal Europe – wyroby długie. Pani Agnieszka rozpoczęła pracę zawodową w 2006 roku w zakładzie ArcelorMittal Poland w Sosnowcu w charakterze tłumacza podczas modernizacji walcowni walcówki. W 2010 roku podjęła pracę w Biurze Dyrektora Zarządzającego. W tym okresie była także odpowiedzialna za uruchomienie programu szkoleń technologicznych Akademii Stali. Od września 2012 roku kierowała zespołem Supply Chain w Zakładzie Huta Królewska w zakresie planowania produkcji, zarządzania zamówieniami i relacjami z klientami, a także logistyki. Pani Agnieszka jest absolwentką Wydziału Filologicznego Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach na kierunku filologia angielska, specjalizacja tłumaczeniowa. Ukończyła także studia podyplomowe w zakresie tłumaczeń kabinowych w Centrum Szkoleń Tłumaczeniowych w Sosnowcu, menedżerskie studia podyplomowe w Wyższej Szkole Bankowej w Poznaniu oraz studia podyplomowe Key Account Manager na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach.

Tomasz Gasecki, 15 grudnia objął stanowisko lead buyera w pionie standardowych części zamiennych w Hucie DG. Zastąpi na tym stanowisku Annę Gadomską, która odchodzi na emeryturę. Jego przełożonym jest Bart Louagie, szef pionu zakupów standardowych części zamiennych. Pan Tomasz rozpoczął pracę w ArcelorMittal Poland w 2008 roku jako zastępca dyrektora Biura Kontrolingu, gdzie był odpowiedzialny za wszystkie obszary kontrolingu a w szczególności kontroling kosztów produkcji. Ma również bogate doświadczenie w przygotowywaniu analiz scenariuszowych na potrzeby strategicznych decyzji Zarządu. Na początku 2015 roku objął stanowisko kontrolera i asystenta wykonawczego CEO Business Division East. Przed dołączeniem do ArcelorMittal pracował w finansach i kontrolingu w Saint-Gobain Sekurit, Manuli Hydraulics i Manuli Fluiconnecto. Pan Tomasz jest absolwentem Wydziału Zarządzania Akademii Ekonomicznej w Katowicach.



STANOWISKO PARTNERÓW SPOŁECZNYCH W RADZIE DIALOGU SPOŁECZNEGO

Organizacje pracowników i pracodawców uczestniczące w pracach Rady Dialogu Społecznego, najważniejszej instytucji, powołanej w Polsce do prowadzenia debaty o kluczowych sprawach społecznych i

gospodarczych, mające, wynikające z ustaw, prawo do opiniowania projektów aktów prawnych, w tym projektu budżetu państwa, z narastającym niepokojem obserwują wydarzenia, jakie miały miejsce w ostatnich dniach w polskim parlamencie. Mamy głębokie przekonanie, że wydarzenia te mogą negatywnie wpłynąć na zaufanie do państwa i stanowione przez nie prawa. Konsekwencje tego są istotne dla całego społeczeństwa, pracowników i przedsiębiorców.

Jesteśmy głęboko przekonani, że Sejm i Senat - postłowie i senatorowie Rzeczypospolitej Polskiej powinni przestrzegać najwyższych standardów, a przede wszystkim są zobowiązani przysięgą do postępowania w zgodzie z Konstytucją RP oraz prawem.

Budżet Państwa jest jedną z kluczowych ustaw, przyjmowanych co roku przez Sejm i Senat, podpisywaną przez Prezydenta RP. Reguluje funkcjonowanie kluczowych dla obywateli i przedsiębiorców instytucji administracji publicznej, określa przychody i wydatki państwa, podatki, reguluje funkcjonowanie kluczowych funduszy – ubezpieczeń społecznych, pracy, gwarantowanych świadczeń pracowniczych i wielu innych. Procedura przyjęcia budżetu powinna być maksymalnie przejrzysta i nie pozostawiać wątpliwości, co do jej legalności.

Apelujemy do Marszałka Sejmu o podjęcie wszelkich działań zmierzających do wyjaśnienia procedury głosowania nad ustawą budżetową na 2017 rok.

Uważamy, że polscy obywatele mają pełne prawo do informacji o działaniach i decyzjach podejmowanych przez posłów i senatorów. Dlatego obecność przedstawicieli mediów w Sejmie i Senacie - dziennikarzy i reporterów uznajemy za wartość i wielkie osiągnięcie polskiego parlamentarizmu.

Apelujemy do Marszałków Sejmu i Senatu, aby w porozumieniu ze środowiskiem dziennikarskim zostały przygotowane zasady współpracy, a do czasu ich wspólnego opracowania, zasady, które obowiązywały do tej pory, zostały utrzymane.

Wyrażanie opinii i protesty społeczne stanowią nieodłączną część demokracji, a prawo do ich organizacji zostało w Polsce okupione wielkim kosztem. Jednocześnie jesteśmy przekonani, że miejscem rozwiązywania konfliktów i sporów powinny być odpowiednie, powołane do tego instytucje, takie jak Rada Dialogu Społecznego.

Dlatego wyrażamy głęboki sprzeciw wobec wszelkich wystąpień nawołujących do konfrontacji na ulicach. Liczebność demonstracji nie stanowi o posiadanej racji, a racje mniejszości powinny być artykułowane i słuchane z szacunkiem

Pod apelem podpisały się: OPZZ, FZZ, NSZZ "Solidarność", BCC, Konfederacja Lewiatan, Pracodawcy RP, Związek Rzemiosła Polskiego



Apel o zawetowanie ustawy o zgromadzeniach

Pan Andrzej Duda Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej
Szanowny Panie Prezydencie,

W imieniu setek tysięcy związkowców, zrzeszonych w Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych, zwracam się do Pana z apelem o zawetowanie przyjętej przez Sejm RP ustawy nowelizującej Prawo o zgromadzeniach. Przepisy ustawy naruszają prawa i wolności obywatelskie, w szczególności ograniczają zasadę wolności zgromadzeń, która jest jedną z podstawowych zasad demokratycznego państwa prawa. Wolność ta polega na swobodzie gromadzenia się w celu zmanifestowania określonego stanowiska lub wyrażenia wspólnych poglądów. Niedopuszczalne jest zatem wprowadzanie do ustawy regulacji, które pierwszeństwo manifestowania będą dawały „zgromadzeniom cyklicznym”. Prowadzi to bowiem wprost do dyskryminacji i dzielenia społeczeństwa na równych i równiejszych. Ogromne kontrowersje budzi również fakt, iż zgodę w tej sprawie będzie wydał wojewoda, a więc przedstawiciel rządu w terenie. W ten sposób władza wykonawcza otrzyma narzędzie do swobodnej realizacji swoich partykularnych celów, które niekoniecznie mogą być zgodne z zasadami demokracji. Nie ma naszej zgody na wprowadzanie zasad ograniczających prowadzenie demonstracji równoległych, organizowanych w tym samym miejscu i czasie. Istotą demokracji jest prawo każdego obywatela do manifestowania swoich poglądów oraz pozyskiwania i rozpowszechniania informacji. Prawo to należy do podstawowych praw człowieka i jako takie nie może być w jakikolwiek sposób ograniczane. Niepokoi również fakt, iż projekt ustawy nie został przedstawiony do zaopiniowania Radzie Dialogu Społecznego, a niezwykle szybkie tempo procedowania prac uniemożliwiło wydanie partnerom społecznym indywidualnych opinii. Apeluję zatem do Pana Prezydenta o zawetowanie ustawy jako niezgodnej z przepisami Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i prawem międzynarodowym. Nie można bowiem dopuścić do tego, aby podstawowe standardy cywilizacyjne i zasady demokracji były w Polsce definiowane na nowo.

Jan Guz