

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 04/17 / (1176)

01. 02. 2017 r.

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Posiedzenie Zespołu Roboczego w AMP SA

25 stycznia 2017 roku odbyło się pierwsze posiedzenie Zespołu Roboczego w AMP SA. w nowym roku. Stronę pracodawcy reprezentowali dyr. Biura Dialogu Społecznego Pan Stanisław Ból, Przewodnicząca Głównej Komisji ZFSS Pani Jadwiga Radowiecka oraz Gł. Specjalista w Biurze Dialogu Społecznego Pan Cezary Koziński. Strona Pracodawcy zaproponowała, aby w ramach prac Zespołu Roboczego poruszone zostały następujące zagadnienia:

- 1) ustalenie procedury konsultacji z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi Spółki aktów normatywnych dotyczących spraw pracowniczych i bhp,
- 2) omówienie kwestii prawnych związanych z wprowadzeniem zasady wykorzystywania 4 posiłków profilaktycznych w ciągu jednego dnia pracy jak również kompensowania zwiększonego wykorzystania posiłków profilaktycznych w danym miesiącu poprzez pomniejszenie ilości posiłków przysługujących w kolejnym miesiącu
- 3) ustalenie zasad funkcjonowania systemu motywacji popłaconej w ArcelorMittal Poland SA
- 4) sprawy różne.

Pierwszym poruszonym tematem była jednak sprawa dotycząca problemu z dojazdem do Oddziału Dąbrowa Górnicza spowodowanego remontem mostu znajdującego się na głównej dojazdowej ulicy. Remont przeprowadza miasto ale dotknie on pracowników AMP SA i Spółek oraz zakłóci całą logistykę zaopatrzeniową. Remont potrwa do listopada tego roku. Ze względu na utrudnienia miasto w porozumieniu z władzami AMP SA szuka najkorzystniejszych rozwiązań przede wszystkim dla pracowników (np.. zwiększona liczba komunikacji zastępcze, pomoc w otrzymaniu biletów, otwarcie dodatkowych bram itp.). Biuro Dialogu Społecznego odpowie w najbliższym czasie korzystając z ustaleń Biura Nadzoru Majątkowego na wszystkie pytania i uwagi pracowników i Strony Społecznej.

Kolejny poruszany temat dotyczył uaktualnienia wykazu stanowisk uprawnionych do posiłków profilaktycznych. W trakcie przypisywania stanowisk pracy do konkretnych pracowników stwierdzono, iż nastąpiła zmiana nazewnictwa dwóch jednostek organizacyjnych oraz błędnie przypisano uprawnienia jednej z grup do posiłków profilaktycznych tylko na okres zimowy mimo ujęcia ich w pełnym wykazie uprawnionych do posiłków profilaktycznych. Strony Zespołu Roboczego zdecydowały, iż są to sprawy czysto techniczne stąd wprowadzono jedynie korekty do już funkcjonujących wykazów.

Strona pracodawcy przekazała projekt ustalenia procedury konsultacji z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi Spółki aktów normatywnych dotyczących spraw pracowniczych i bhp. Szczegółowe zapisy zostaną przeanalizowane przez Związki Zawodowe, a stosowne stanowisko zostanie przedstawione na kolejnym posiedzeniu Zespołu Roboczego. Wydaje się jednak, iż jeśli projekty aktów normatywnych będą poddane konsultacji, a uwagi Strony Społecznej będą brane pod uwagę to takie podejście ze Strony Pracodawcy uznać trzeba za pozytywne działanie.

Kolejny temat dotyczył korzystania przez pracowników 4 BOP z posiłków profilaktycznych. Służby HR informowały pracowników, iż wraz z wejściem w życie nowego wykazu stanowisk uprawnionych do posiłków profilaktycznych wprowadzona zostanie zasada wnioskowana przez Organizacje Związkowe dotycząca możliwości jednorazowego skorzystania z prawa do 4 posiłków profilaktycz-

nych, jak również nowa regulacja dotycząca kompensowania zwiększonego wykorzystania posiłków w danym miesiącu poprzez pomniejszenie ilości posiłków przysługujących w kolejnym miesiącu. Pierwotnie to uzgodnienie zostało pozytywnie zaopiniowane przez Biuro Prawne. Okazało się jednak, że Kancelaria Prawna doradzająca pracodawcy w sprawach prawno - skarbowych dopatrzyła się nieprawidłowości i zawnioskowała do pracodawcy o wycofanie się z tego rozwiązania, gdyż może ono spowodować naliczenie kar za złe korzystanie z posiłków profilaktycznych. Według Kancelarii Prawnej posiłki profilaktyczne (darmowe) należą się pracownikom pracującym w określonych warunkach (wykaz pracowników uprawnionych do posiłków profilaktycznych) tylko w dniu gdy wykonują pracę. Posiłek profilaktyczny nie wykorzystany w dniu pracy może stać się posiłkiem regeneracyjnym, a w tym przypadku już należą się opłaty skarbowe (podatek). Temat nie został przez Strony rozstrzygnięty. Strona związkowa postulowała by pracodawca pozostawił do stosowania zaakceptowane wcześniej rozwiązanie. Dyskusja w tym temacie będzie kontynuowana na kolejnym posiedzeniu Zespołu Roboczego. Temat posiłków został rozszerzony o informacje o problemach związanych z uzupełnianiem „impulsów” na kartach żywieniowych za godziny nadliczbowe. Wprowadzanie ich do kart żywieniowych wyklucza się i zasada korzystania z posiłku w dniu w którym wystąpiły godziny nadliczbowe staje się fikcją. Strona pracodawcy zadeklarowała ze względu na problemy z migracją danych do powrotu, do rozwiązań stosowanych w 2016 roku w zakresie godzin nadliczbowych.

Cd str nr 2

Informacja z posiedzenia Głównej Komisji Świadczeń Socialnych ArcelorMittal Poland S.A. w dniu 26 stycznia 2017

Obrady GKŚS prowadziła przewodnicząca Komisji Pani Jadwiga Radowiecka. Przewodnicząca przedstawiła i omówiła : Regulamin Obrad Głównej Komisji Świadczeń Socialnych oraz Harmonogram posiedzeń Głównej Komisji Świadczeń Socialnych w 2017 roku. Członkowie Komisji, po zapoznaniu się z dokumentami, przyjęli do stosowania Regulamin Obrad i harmonogram posiedzeń GKŚS w AMP S.A.

Komisja podjęła decyzję o sposobie podpisywania protokołów z posiedzenia. Uzgodniono, że niezwłocznie po posiedzeniu Komisji zostanie sporządzony protokół. Po akceptacji jego treści przez członków Komisji z wykorzystaniem poczty elektronicznej, protokół będzie podpisywany przez Przewodniczącą Komisji, Reprezentanta Strony Społecznej oraz protokolanta. Strona Społeczna, na swojego reprezentanta wyznaczyła Panią Halinę Giezmę. Komisja upoważniła przewodniczącą Komisji do jednoosobowego podpisywania decyzji Głównej Komisji Świadczeń Socialnych, po ich uprzednim rozpatrzeniu przez uczestników spotkania. Komisja dopuściła w przyszłości możliwość dokonywania uzgodnień w formie korespondencyjnej z wykorzystaniem poczty elektronicznej.

GKŚS pozytywnie rozpatrzyła wniosek Śląsko - Dąbrowskiej TKŚS, o przyznanie pomocy finansowej dla byłej pracownicy AMP SA. GKŚS wyraziła zgodę na przygotowane przez BP „Partner” dodatkowej oferty wyjazdowych na turnusy turystyczno - rekreacyjne realizowane w ramach świadczeń turystyczno-rekreacyjnych organizowanych w 2017 roku. Komisja wyraziła również zgodę na proponowane oferty przez BT HUT-PUS SA, zajęć rekreacyjnych organizowanych przez firmę Małopolskie Centrum Krioterapii oraz Centrum Medyczne Ujastek.

J. Łaka

Cd ze str nr 1. Kolejny poruszany temat dotyczył ustalenia zasad funkcjonowania systemu motywacji pozapłacowej. Pracodawca poinformował, iż z końcem 2016 roku przestały obowiązywać stosowane systemy negatywnych kart (białe, żółte, czerwone). W systemie BHP już nie będzie można wprowadzać tych negatywnych kart. Pracodawca proponuje pozostawienie systemu motywacji „pozytywnej” (zielone karty). Aby system mógł być wprowadzony musi zostać uzgodniony ze Stroną Społeczną. Przymiennie między innymi o wystąpieniach PIP w tym zakresie. Strona pracodawcy przekazała projekt takich zasad. Strona Społeczna odniesie się do wspomnianego projektu na kolejnym spotkaniu Zespołu Roboczego. Po wspólnym uzgodnieniu pełną treść zasad przedstawimy na łamach Kuriera Aktualności.

Kolejny poruszany temat dotyczył dalszego procedowania działań antymobingowych. Pracodawca zaproponował przeprowadzenie cyklu szkoleń związanych z szeroko rozumianym mobingiem. W szkoleniach powinna brać udział dyrekcja i kierownicy Zakładów razem ze Stroną Społeczną tak by temat mobingu był rozumiany tak samo.

W sprawach różnych omówiono prace dotyczące centralizacji wypłat w AMP SA. Jak zapewnił pracodawca pracowników w dalszym ciągu będą obsługiwały oddziały banku ING w Polsce. W centrali banku jedynie będą przygotowywane operacje bankowe.

Poruszono także problemy z jakimi przychodzi się borykać pracownikom w Zakładzie Energetycznym w Dąbrowie (PET). Sprawa dotyczy planowania indywidualnych harmonogramów pracy. Przełożeni nie informują pracowników zgodnie z zasadami o ich harmonogramach pracy (ustaleni dni wolnych), a jak już to robią to z olbrzymim opóźnieniem. Utrudnia się także pracownikom planowanie urlopów wypoczynkowych. Niestety z tym problemem stykamy się także w krakowskim Zakładzie BTL i BWG gdzie nastąpiła nadmierna ingerencja bezpośrednich przełożonych w planowanie urlopów. Oczekujemy unormowania tych nieprawidłowości. Niestety podłożem tych problemów są braki w obsadach stanowiskowych. Strona pracodawcy z uporem nie przyjmuje do wiadomości o skali problemu. Przestrzegamy by nie było za późno w podejmowaniu decyzji o uzupełnieniu obsad. W Krakowie potrzebna jest wydajność odpowiednia kontrola PIP by Dyrektorzy odpowiedzialni za Zakłady „poculi na swej skórze” zagrożenia z tym związane i solidnie domagali się uzupełnienia obsad stanowiskowych. **K.W.**

KONTROLA SZAFEK ODZIEŻOWYCH I NARZĘDZIOWYCH

Odpowiadając na liczne interwencje osobiste i telefoniczne od pracowników, kierowane od naszego Związku, wyjaśniamy, iż jednym z problemów (od bardzo wielu lat nieuregulowanym stosownymi zapisami Regulaminu Pracy w naszej firmie) był temat kontroli szafek odzieżowo-narzędziowych. Dotychczas w tej kwestii panowała swoista „wolnoamerykanka” i w zależności od Oddziału AMP S.A., forma oraz sposób wykonywania takich kontroli były różnie interpretowane przez Strony. Szczególnie w oddziale w Dąbrowie Górniczej (choć jak zgłaszali nam pracownicy w Krakowie też dochodziło do nieprawidłowości w tym zakresie) przy tego typu sytuacjach dochodziło do przypadków łamania polskiego prawa oraz obowiązujących w tej materii norm moralno-etycznych. Kontrolowani pracownicy narażeni byli na naruszanie ich godności osobistej, a w niektórych przypadkach byli wręcz traktowani, przez swoich przełożonych, jak potencjalni złodzieje. Pragnąc uporządkować tę sprawę od strony formalno-prawnej Strona Związkowa Zespołu Roboczego zwróciła się w ubiegłym roku do Przedstawicieli Pracodawcy w ZR z odpowiednim wnioskiem i propozycjami rozwiązania tego problemu na szczeblu AMP S.A. Zarówno Strona Społeczna, jak również Przedstawiciele Pracodawcy wszelkie zapisy, dotyczące kontroli szafek konsultowali z prawnikami. Prace nad wprowadzeniem w życie Aneksu nr 5 do Regulaminu Pracy trwały kilka miesięcy i w wyniku porozumienia przyjęto następujące zapisy ujęte w pkt 3 Aneksu nr 5 do Regulaminu Pracy:

„W Spółce dopuszcza się dokonywanie kontroli pracowniczych szafek ubraniowo-narzędziowych. Kontrola, o której mowa powyżej może być dokonywana:

1) w porozumieniu z zainteresowanym pracownikiem, tj. za jego wiedzą i w jego obecności lub w obecności przełożonego pracownika. Z przeprowadzanej kontroli Służba Ochrony sporządza doku-

mentację w postaci protokołu, którego wzór stanowi Załącznik nr 7 do Regulaminu Pracy. W przypadku ujawnienia, że pracownik dokonał zaboru mienia należącego do pracodawcy, Służba Ochrony uprawniona jest także do wezwania policji. Kopia w/w protokołu przekazywana jest pracownikowi niezwłocznie po jego sporządzeniu, lub w przypadku nie wyrażenia zgody przez pracownika:

2) kontrola przeprowadzana jest przez Komisję Kontrolną w składzie: Kierownik Komórki Organizacyjnej, Mistrz z danej Komórki Organizacyjnej oraz Pracownik Służby Ochrony Spółki. W kontroli może dodatkowo uczestniczyć – na prawach obserwatora - przedstawiciel reprezentujący pracownika Zakładowej Organizacji Związkowej lub inna osoba wskazana przez pracownika.

Z przeprowadzonej kontroli Komisja Kontrolna sporządza protokół, wg wzoru stanowiącego Załącznik nr 7 do Regulaminu Pracy, zawierający: okoliczności jej przeprowadzenia, opis ewentualnie ujawnionego mienia pracodawcy wraz z szacunkową wartością. W przypadku uczestniczenia w pracach Komisji Kontrolnej osoby na prawach obserwatora, jest ona upoważniona do zamieszczenia w treści protokołu swoich uwag dotyczących sposobu przeprowadzenia kontroli. Kopia w/w protokołu przekazywana jest obserwatorowi (za potwierdzeniem) niezwłocznie po jego sporządzeniu jak również przekazywana (za potwierdzeniem) pracownikowi, w sposób zapewniający jak najszybsze jego otrzymanie.

Oczywiście nie da się z góry przewidzieć różnych nietypowych sytuacji i najpewniej samo życie jeszcze nie raz zweryfikuje powyższe ustalenia, ale polskie prawo w tej kwestii jest również bardzo nieprecyzyjne. Temat ten nie jest unormowany jednolitymi przepisami prawnymi i opiera się na gruncie wielu ustaw oraz kodeksów, zahaczając min. o Ustawę o ochronie osób i mienia, Kodeks Postępowania Cywilnego, Kodeks Cywilny, Kodeks Pracy, wyroki sądowe itd. Już samo doprecyzowanie słowa przeszukiwanie oraz definicji kontroli budzi wśród wielu prawników wiele obaw. Ma to również swoje uzasadnienie w różnych wykładniach prawnych i w ostatecznych wyrokach sądowych. Przechodząc na grunt naszego zakładu można posłużyć się pierwszym z brzegu przykładem, który w prosty sposób obrazuje złożoność problemu. Przystępując do wielomiesięcznych negocjacji ze Stroną Pracodawcy zastanawialiśmy się jak na przykład powinno wyglądać przeszukiwanie szafki ubraniowej pracownika w przypadku donosu (uzasadniony lub nieuzasadniony?), iż pracownik schował tam jakiś materiał lub rzecz będącą własnością pracodawcy? Kto ma do tego prawo? Co w przypadku odmowy pracownika na otwarcie szafki i udostępnienie jej do kontroli? Kiedy i w jakich okolicznościach można dokonać takiego przeszukiwania? Kto powinien uczestniczyć w trakcie tego przeszukiwania? Jaki dokument oraz jakiej treści powinien być sporządzony w związku z tą czynnością? Jak jednoznacznie stwierdzić, że tą rzecz lub materiał pracownik sam umieścił w szafce, a nie zostały mu one przez kogoś złośliwie podrzuczone? I jeszcze wiele, wiele pytań na które Strony musiały znaleźć wspólną odpowiedź, co na podstawie chociażby ww. przykładu nie było wcale takie łatwe. Przepisy dotyczące kwestii przeszukiwania oraz kontroli osobistych są dość ogólnikowe i mówią na przykład, że samo przeszukiwanie pracowników, z punktu widzenia polskiego prawa, uzasadnione jest jedynie wtedy, gdy służy ochronie interesu prawnego pracodawcy, a interes ten jest na tyle ważny, że warto ryzykować naruszenie dóbr osobistych pracownika. Procedura tego typu kontroli musi przebiegać w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego i w sposób nie naruszający godności pracownika, ponieważ w przypadku naruszenia przez pracodawcę godności osobistej pracownika, może on żądać, na zasadach przewidzianych w Kodeksie Cywilnym, zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wybrany cel społeczny. Pracodawca może jednak uniknąć wyżej wymienionych odpowiedzialności, jeżeli udowodni, że jego działania były uprawnione. W wyroku z 25 lipca 2003 r. (I PK 330/2002) Sąd Najwyższy orzekł, że okolicznościami wyłączającymi bezprawność działania osoby naruszającej czyjeś dobra osobiste jest działanie podjęte w obronie interesu społecznego lub prywatnego - w tym konkretnym przypadku - prywatnego interesu pracodawcy. Prace nad wspólnym uregulowaniem i zapisaniem w Aneksie nr 5 Regulaminu Pracy, formy i sposobu przeszukań oraz kontroli pracowników, z uwagi na wielowątkowość i bardzo dużo zawirowań... **cd str nr 3**

prawnych, znacząco się wydłużyły, a podpisany 6 grudnia 2016 roku dokument jest kompromisem pomiędzy propozycjami Stron. Przypominamy również, iż forma kontroli stosowanej przez pracodawcę powinna być adekwatna do sytuacji (jej celowość uzasadnia interes pracodawcy) i nie może ona naruszać godności oraz dóbr osobistych pracowników (art.111 Kodeksu pracy). W tym miejscu należy przypomnieć, iż pracodawca przed uregulowaniem kwestii przeszukań mógł i wielokrotnie dokonywał kontroli bez żadnego zabezpieczenia pracownika. W kwestii dopuszczalności przeszukiwania toreb i szafek pracowniczych wypowiedział się również Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 13 kwietnia 1972 r. (I PR 153/72). Stwierdzono w nim między innymi, że stosowanie szeroko, w ramach przepisów regulaminów pracy lub ustalonych zwyczajów, przeszukiwania członków załogi w celu zapobiegania wynoszeniu mienia zakładów pracy, jest zgodne z prawem i nie narusza dóbr osobistych pracowników (art. 23 i 24 Kodeksu cywilnego) wówczas, gdy zatrudnieni zostali uprzedzeni o możliwości stosowania tego rodzaju kontroli.

W naszej firmie kwestia ta wreszcie została uregulowana w Regulaminie Pracy, poprzez wprowadzenie w życie Aneksu nr 5 do wyżej wymienionego regulaminu. Nie oznacza to jednak, że nasza organizacja związkowa „spuści zasłonę dymną” w tym temacie. W dalszym ciągu z uwagą będziemy obserwowali wszelkie poczynania Pracodawcy w tej sprawie i odpowiednio reagować, w przypadku negatywnych sygnałów, płynących od pracowników AMP S.A. i spółek zależnych.

K. Bak

Sytuacja w Spółkach

Kończy się pierwszy miesiąc nowego roku, w którym obowiązuje minimalna płaca w wysokości 2000 zł. brutto. W większości Spółek płace minimalne nie były niższe od tych ustalonych zarówno w 2016 roku jak i 2017. Niestety w otoczeniu krakowskiej Huty funkcjonują Spółki, które ten obowiązek spełniały wyrównując płacę minimalną specjalnym dodatkiem, choć średnia płaca w Firmie przekraczała ustalone poziomy minimalnego wynagrodzenia. Dla nas ważne jest aby żaden z pracowników nie musiał mieć wyrównywanej płacy do minimalnego wynagrodzenia specjalnym dodatkiem. Oczekujemy od zarządów Firm funkcjonujących w otoczeniu krakowskiego Oddziału AMP SA, także spółek hutniczych by pracownicy zarabiali godnie. Oczekujemy podjęcia negocjacji płacowych, które zapewnią solidne wzrosty płac. Pracownicy solidnie wykonują swe obowiązki i oczekują, że dyrekcje i zarządy spółek zapracują na swe zapewne wysokie uposażenia szukając „frontu prac”, z których można będzie „godnie przeżyć miesiąc”. Należy przypomnieć, iż niektóre Spółki mają zapisane obligatoryjne przeszerogowania w ZUZP, które jednak nie spełniają oczekiwań pracowników. Stąd oczekujemy merytorycznych rozmów na temat wzrostu płac w 2017 roku. Będziemy reagować na wszelkie sygnały mówiące o łamaniu przywileju pracowniczego dotyczącego minimalnej płacy oraz samych negocjacji płacowych. Analizując kolejne zgłaszane problemy z jakimi przychodzi borykać się w Spółkach, to jest brak uregulowań dotyczących Regulaminów ZFŚS, Regulaminów Pracy, Zarząd Związku podjął decyzje o wsparciu prawnym i eksperckim w rozmowach z pracodawcą, zarządów zakładowych. W Spółkach, w których otrzymamy informacje o braku woli pracodawcy do rozmów, proponujemy udział naszych ekspertów, a całość będziemy chcieli poprzedzić stosowną kontrolą PIP. Dziś nie wymienimy nazw Spółek, którym daleko do standardów obowiązujących np.. w AMP SA. Powtarzające się jednak problemy będziemy opisywać wymieniając nazwy Spółek. Niestety widać podział wśród Spółek działających w otoczeniu krakowskiej Huty. Lepiej wiedzie się Spółkom zależnym, choć i te czekają na decyzja jakie zapadną w AMP SA. W tych Spółkach nie ma problemu z płacą minimalną choć oczekiwania pracowników są dużo większe niż im się proponuje. Pozostałe Spółki borykają się z zamówieniami i tam dochodzi do wspomnianych problemów. Od dziś będziemy zamieszczać informacje o postępach w poszczególnych Spółkach. Pierwsze długo oczekiwane rozmowy odbyły się w PTS SA. Relacja Przewodniczącego Zarządu Zakładowego poniżej.

T. Ziotek

PTS SA - rozmowy z nowym Prezesem Zarządu Spółki

W dniu 25.01.2017 r. w Przedsiębiorstwie Transportu Samochodowego S.A., odbyło się spotkanie dwóch organizacji związkowych działających w firmie : NSZZ Pracowników AMP S.A. oraz KRH Solidarność z nowym Prezesem Spółki Panem Michałem Jurowskim. W spotkaniu uczestniczył również Dyrektor Ekonomiczny Członek Zarządu Spółki Pan Tomasz Bogucki. Spotkanie miało charakter dyskusyjny - informacyjny. Sprawy, o których rozmawialiśmy były związane z obecną sytuacją Przedsiębiorstwa, jak również o tym co jest ważne i dotyczy przyszłości, rozwoju i lepszego jutra. Dla pracowników gorącym tematem były sprawy innego i lepszego postrzegania naszej firmy przez kontrahentów i klientów, którzy korzystają z usług Spółki. Najważniejszym jednak tematem, który poruszyliśmy były sprawy związane z podwyżką płac dla wszystkich pracowników PTS S.A. w roku 2017. Nie pominęliśmy również spraw administracyjnych i socjalnych w tym unormowanie problemów dotyczących powołania Komisji Socjalnej i właściwego podziału środków z odpisu na ZFŚS. W trakcie spotkania Pan Prezes oraz Dyrektor Ekonomiczny, odpowiadali na zadawane pytania jak również poinformowali nas o obecnej sytuacji panującej w firmie. Zadeklarowaliśmy jako strona związkowa, lepszą współpracę dla dobra wszystkich pracowników. Na koniec spotkania Prezes M. Jurowski zadeklarował chęć kolejnego spotkania w marcu - spotkanie to będzie dla nas pracowników o tyle ważne, gdyż Zarząd PTS S.A. będzie już po rozmowach z właścicielem „Holdingu –COGNOR” panem Romanem Sztuczrowskim. Na tym spotkaniu zostanie przedstawiony wynik ekonomiczny firmy PTS S.A. (obecnie trwają prace z tym związane, przez biegłych księgowych). Mamy nadzieję, że wynik będzie na tyle dobry, że obie strony zasiądą ponownie do poważnej dyskusji na temat wzrostu płac w 2017 r. Mamy nadzieję, że w końcu uda się stronie społecznej porozumieć w sprawie satysfakcjonującego załogę wzrostu płac. O kolejnych spotkaniach będziemy informować na łamach Kuriera w Aktualnościach.

B. Pawlina

Projekt Unijny - Komunikacja pomiędzy pracownikami, a pracodawcą

W dniach 25-27 stycznia delegacja naszego Związku uczestniczyła w spotkaniu, które zainaugurowało nowy projekt z funduszy Unii Europejskiej. Spotkanie to odbyło się w stolicy Macedonii, Skopje. Uczestniczyły w niej delegacje z Polski, która jest liderem projektu, z Turcji, Serbii, Litwy, Bułgarii, Hiszpanii, Czarnogóry i Macedonii. Tematem projektu jest zwiększenie wiedzy oraz komunikacji pomiędzy pracownikami, a pracodawcami. Projekt związany jest z monitorowaniem wdrażania przepisów i dyrektyw unijnych w tym zakresie. Z tego też tytułu w konferencji uczestniczyli przedstawiciele Związków Pracodawców z Macedonii i Hiszpanii. Każda z delegacji omówiła sytuację w swoim kraju w relacjach pracodawca – pracownicy, które wynikają z problemów wielokulturowości (multi - culti). W wielkich korporacjach takich jak ArcelorMittal stanowiska dyrektorów czy prezesów Spółek zależnych obsadzane są przez obcokrajowców. Wielokrotnie z ich strony widoczny jest brak zrozumienia dla naszej kultury, zwyczajów, a także dla dorobku w zakresie techniki i produkcji. Problemem są również częste zmiany na tych stanowiskach. Dwu - trzy letnie okresy pracy w danym kraju nie sprzyjają w osiągnięciu zrozumienia i wzajemnej współpracy. W czasie dyskusji okazało się, że wiele problemów jest podobnych w większości krajów. Dodatkowo wymieniliśmy informacje o najważniejszych sprawach, z którymi borykają się Związkowcy w krajach biorących udział w tym projekcie. Dotyczą one przede wszystkim płac, przepisów prawa pracy czy problemów w działalności związkowej. Delegacja serbska zasugerowała, aby na jedno z kolejnych spotkań zaprosić Związkowców z krajów „starej Unii” tzn. Francji, Niemiec czy Belgii, by poznać jak wyglądają relacje pracownik - pracodawca w tych krajach, jak wyglądają relacje pracodawca związku zawodowe. My ze swej strony przekazalibyśmy jak w naszych krajach te poruszane tematy.

T. Ziotek

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. nszphs.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 wyżywienie.



Wycieczki Polska

Lp.	Miejsce:	Termin:	Cena:	Transport:
1	Busko Zdrój	24-31.05.2017	990,00	autokar
2	Dźwirzyno	17-24.06.2017	1 270,00	autokar
3		24-06-1.07.2017	1 270,00	autokar
4		19-26.08.2017	1 150,00	autokar
5		26.08-2.09.2017	1 150,00 - 1 365,00	autokar
6	Giżycko	04-12.07.2017	1 330,00	autokar
7	Jastarnia	22-29.07.2017	1 450,00	autokar
8		08-17.08.2017	1 680,00	autokar
9	Kalbarnia	12-22.08.2017	1 415,00	autokar
10	Kołobrzeg	01-08.07.2017	1 545,00	autokar
11		12-19.08.2017	1 545,00	autokar
12	Krynica Morska	11-21.07.2017	1 890,00	autokar
13		12-19.08.2017	1 455,00	autokar
14		19-26.08.2017	1 455,00	autokar
15	Krynica Zdrój	15-22.07.2017	1 150,00	autokar
16		26.08-4.09.2017	1 260,00	autokar
17	Łeba	12-21.08.2017	1 350,00	autokar
18		27.08-05.09.2017	1 350,00	autokar
19	Łeba	12-19.08.2017	1 540,00	autokar
20		26.08 02-09.2017	1 350,00	autokar
21	Pustkowo	05 - 12.08 2017	1 410,00	autokar
22	Rewal	26.06-06.07.2016	1 645,00	autokar
23	Sarbinowo	01-08.07.2017	1 560,00	autokar
24		19-26.08.2017	1 560,00	autokar
25	Szczytna	09-16.09.2017	900,00	autokar
26	Ustronie Morskie	05-12.08.2017	1 345,00	autokar
27		09-16.09.2017	1 090,00	autokar
28		21.09-01.10.2017	1 280,00	autokar
29	Ustroń	30.09 - 07.10.2017	970,00	autokar

Wycieczki Objazdowe

Lp.	Miejsce:	Termin:	Cena:	Transport:
1	Luksemburg - objazdowa	28.03-02.04.2017	1 640,00	autokar
2	Węgry	29.04-02.05.2017	1 090,00	autokar
3	Hiszpania objazdowa	30.04-08.05.2017	2 035,00	autokar
4	Praga	05-07.05.2017	600,00	autokar
5	Hiszpania Monaco	09-18.06.2017	1 889,00	autokar
6	Perły Bałkanów	29.04-07.05.2017/ 30.09-8.10.2017	1 875,00	autokar
7	Petersburg	02-10.07.2017	2 670,00	autokar
8	Włochy	25.09-5.10.2017	1 949,00	autokar

Ponieważ BT HUT-PUS SA zaproponowało ponad 100 wycieczek zagranicznych ich publikacja jest trudna do zamieszczenia na łamach naszego Kuriera Aktualności zachęcamy zainteresowanych do zapoznania się z ofertą na stronie internetowej BT HUT-PUS. Dodatkowo informujemy, iż o organizowanych przez koordynatorów wycieczek z naszego Związku, wyjazdach szczegółowo będziemy informować.

Szczegółowa informacja turystyczna : w [HUT-PUS S.A. ul. Mrozowa 1 Kraków w poniedziałki, środy i piątki od godz. 7:00 do 15:00, wtorki i czwartki od 8:00 do 16:00 pokój nr 10., Tel. 12 643-87-42](#)

Oferta zakupu biletów - Koncert „Królowie Operetki”

W koncercie wystąpią soliści **Teatru Wielkiego w Warszawie i Łodzi**. Danuta Dudzińska-sopran, Ewelina Hańska -sopran, Wiesław Bednarek - baryton, Krzysztof Marcinak -tenor. W programie koncertu wykonane będą arie i duety z oper i operetek.. W przerwie koncertu lampka szampa.

**05 marzec , godz. 17⁰⁰ - Filharmonia Krakowska.
Cena: parter: 95,00, 80,0, balkon : 65,00**

Oferta zakupu biletów - Koncert Wielki Koncert Galowy w wykonaniu Państwowego Zespołu Pieśni i Tańca MAZOWSZE im. T. Sygietyńskiego.

W programie przewidziano utwory z 40 regionów Polski, które wykona 150 tancerzy, śpiewaków oraz Orkiestra, którą poprowadzi Jacek Boniecki. Koncert został przygotowany z okazji 65-lecia zespołu Mazowsze i prezentowany w Teatrze Wielkim Operze Narodowej w Warszawie. To niezwykle piękne widowisko muzyczne.

08 marzec , godz. 19⁰⁰ - Centrum Kongresowe ICE. Cena: 120,00zł 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 ArcelorMittal Poland S.A.

Zapisy wraz z wpłatami dokonywane są, w Biurze Turystycznym HUT-PUS S.A. ul. Mrozowa 1 Kraków w poniedziałki, środy i piątki od godz. 7:00 do 15:00, wtorki i czwartki od 8:00 do 16:00. pokój nr 16., Tel. 12 643-87-16

Z prasy związkowej: Spotkanie z Centrum Organizowania Związków Zawodowych w Europie Środkowej. 27 stycznia 2017 przewodniczący OPZZ Jan Guz wraz ze specjalistą ds. międzynarodowych Adamem Rogalewskim spotkali się z p. Rafałem Tomasiem, dyrektorem Centrum Organizowania Związków Zawodowych. Rozmowa dotyczyła różnych możliwości wykorzystania doświadczeń zachodnioeuropejskich związków zawodowych do zwiększenia uzwiązkowienia i usprawnienia działalności organizacyjnej polskich związków zawodowych. Centrum Organizowania Związków Zawodowych w Europie Środkowo-Wschodniej, zostało powołane przez międzynarodową konfederację związków zawodowych sektora usług Unii Global. Obejmuje swoim działaniem Polskę, Czechy, Słowację, Węgry. Główne biuro znajduje się w Warszawie.

Biurowisko OPZZ