

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 05/17 / (1177)

08. 02. 2017 r.

Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

SPOTKANIE KOMUNIKACYJNE PRACOWNIKÓW WIELKICH PIECÓW, STALOWNI I KOKSOWNI Z DYREKTOREM GENERALNYM AMP S.A.

„Wiem, że nic nie wiem” – powiedział kiedyś Sokrates i tak można by określić cykliczne spotkanie pracowników PSK i ZKK z Dyrektorem Generalnym oraz Wiceprezesem AMP S.A. Panem Geertem Verbeeckiem. Może nie do końca jest to zbyt trafne sformułowanie, ale większość obecnych na tym briefingu (monologu DG) tak właśnie określiło to zebranie, tuż po jego zakończeniu. Trzymając się chronologii wydarzeń to poświęcone one było w głównej mierze trzem sprawom: BHP, sytuacji ekonomicznej firmy oraz ochronie środowiska. O większości tych spraw pracownicy informowani są na bieżąco w różnej formie, dlatego też żadnych niespodzianek w tych tematach nie było, ale po kolei. Poruszając wątek BHP Dyrektor Generalny powiedział, że wyniki w tym zakresie – pomimo dwóch wypadków śmiertelnych – uległy znacznej poprawie, przy czym w dalszym ciągu podejmowane będą działania (min. program „Bezpieczeństwo to my, podwykonawcy itd.) mające na celu osiągnięcie lepszych wyników w tej dziedzinie. Odnosząc się do aktualnej sytuacji produkcyjnej w firmie oraz planowanych działaniach koncernu na ten rok Dyrektor posumował wyniki ekonomiczne roku 2016 i podzielił go na dwa okresy. W pierwszym półroczu ceny sprzedaży naszych wyrobów były niskie, stąd wprowadzanie maksymalnych oszczędności w firmie. Dopiero „walka” z cenami antydumpingowymi, jakie stosowali dostawcy ze wschodu i Chin pozwoliła na podniesienie cen sprzedaży wyrobów płaskich, a sytuacja ekonomiczna uległa znacznej poprawie. Ogólnie w sprzedaży wyrobów płaskich wyniki są zadowalające, natomiast problemem firmy jest sprzedaż wyrobów długich z Dąbrowy Górniczej. W dalszym ciągu priorytetem firmy w zakresie wzrostu sprzedaży wyrobów będzie poprawa jakości obsługi klienta oraz jakości sprzedawanego produktu. Odnosząc się konkretnie do Krakowa, Dyrektor Generalny użył sformułowania, iż wyzwaniem dla naszego oddziału będzie pokazanie właścicielowi, że pieniądze zainwestowane w remont Wielkiego Pieca oraz Walcowni Gorącej i Zimnej zostaną zwrócone zwiększonym wolumenem sprzedaży oraz wzrostem produktywności. Plany Zarządu AMP S.A i właścicieli firmy, dotyczące wzrostu produkcji są bardzo ambitne. Dyrektor generalny powiedział, że w chwili obecnej w Walcowni Gorącej produkujemy do 2 mln ton wyrobów, a możemy prawie 4 ml ton. Z kolei dla części surowcowej plan przewiduje produkcję na poziomie 1,5 ton surowki i 1,7 mln ton stali, a docelowo nawet 2 mln. Wspominając o wzroście produktywności i wzroście produkcji wyrobów większość obecnych na sali zastanawiała się w tym momencie: jak, a przede wszystkim kim osiągnąć te cele ? W Zakładzie PSK od pewnego czasu obserwuje się bardzo dużą ilość odchodzących na emeryturę pomostowe wybitnych specjalistów i to w typowo hutniczych zawodach: wytańpacz, rozlewacz, suwnicowi, specjaliści UR itd. O tym jednak napiszemy w dalszej części relacji ze spotkania z DG, bo wówczas padło pytanie ze strony pracowników min. w tej kwestii. Poruszając temat efektywnego działania krakowskiej koksowni Dyrektor powiedział, że koszt produkcji koks jest utrzymywany na właściwym poziomie. W dalszym ciągu należy skupić się na rozwoju pracowników oraz programie doskonalenia jakości, a te tematy dotyczą właściwie całego AMP S.A. Ostatnia część wystąpienia Dyrektora poświęcona była kwestiom związanym z szeroko pojętą ochroną środowiska. Sprawy związane z emisją pyłów (do września 2018 roku

muszą być zgodne z normami UE) oraz ograniczeniem emisji dwutlenku węgla (nowe zasady handlu wprowadzone przez UE na lata 2021-2030) powodują, iż trzeba będzie zwiększyć ilość nakładów finansowych na tą dziedzinę działalności firmy, przez co między innymi pod wielkim znakiem zapytania jest remont WP w DG, planowany na rok 2021.....
[cd na str nr 2](#)

SPOTKANIE DYR. GENERALNEGO GEERTA VERBEECKA Z PRACOWNIKAMI ODDZIAŁU WYROBÓW PŁASKICH

W dn.31.01.2017 odbyło się spotkanie informacyjne Dyrektora Generalnego Geerta Verbeecka z załogą oddziału Wyrobów Płaskich. Miejscem spotkania była sala konferencyjna Zakładu Walcownia Zimna. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele BWZ, BWG, BTL oddział Kraków oraz Świętochłowice. Spotkanie odbyło się o godz. 10:00. Była to nieodpowiednia pora na takie spotkanie z pracownikami fizycznymi, którzy nie mogli opuścić stanowiska pracy gdyż produkcja jest najważniejsza! Za to ze strony dyrekcji i dozoru frekwencja była imponująca. W pierwszej części spotkania dyr. Generalny przedstawił prezentację wyników BHP w naszej Spółce. Obecni na spotkaniu usłyszeli, iż BHP jest najważniejsze nawet kosztem produkcji - może bezpośrednia wypowiedź Dyr.. G. Verbeecka uświadomi obecnej na spotkaniu kadrze, że nie należy za wszelką cenę, często kosztem pracowników oraz zagrożeń BHP osiągać rekordowych wyników produkcyjnych. W dalszej części spotkania Dyrektor G. Verbeeck omówił poziom produkcji w obszarze wyrobów płaskich koncentrując się na jakości produkowanego końcowego wyrobu. Kolejnym punktem był rozwój pracowników i ochrona środowiska do której dyrektor odniósł się szerzej mówiąc dużo o limitach emisji CO2. Limity te wg prognoz mają wzrosnąć z 4 Euro do 27 Euro co w skali całego koncernu jest dużym problemem. Po tej prezentacji nadszedł czas na pytania od uczestników spotkania. Pierwsze pytanie dotyczyło podwyżek płac na 2017 rok. Wydaje się naturalne, że aby wykonywać dobrą produkcję i bezpiecznie pracować należy mieć dobrych i dobrze opłacanych pracowników, którzy nie będą zmuszani dorabiać w innych firmach by utrzymać swe rodziny. Podwyżki proponowane przez Zarząd Spółki są nie do przyjęcia mówiąc bardzo delikatnie!. Dyr. Generalny odpowiadając na pytanie powiedział, iż rozmowy trwają ale wszyscy musimy patrzeć globalnie na cały koncern. Nadmienię, że średnia w naszej Spółce jest wysoka w porównaniu do innych firm. Niestety były to tylko słowa nie wypełnione treścią. Na kolejne pytanie dotyczące zbyt niskiej obsady na linii Tallin i sugestii, że do końca roku z BWZ odejdzie 67 pracowników, których należałoby zastąpić w miarę szybko by nie okazało się, że nie będzie możliwe uruchomienie linii, odpowiedź również była bardzo wymijająca. Problem jest ale do końca nie ma zgody na proponowane rozwiązania czyli zatrudnienie odpowiednich fachowców, gdyż Zarząd patrzy na produktywność w Spółce. A jak wiemy produktywność zależy od wielkości produkcji i ilości pracowników. I tu znów bijemy głową w mur bo braki w Zakładzie Walcownia Zimna są ogromne, a pracownicy coraz ciężiej pracują niestety w coraz większym stresie. To może powodować sytuacje zagrażające bezpiecznym metodom pracy. Na to jednak nikt z Dyrekcji nie zważa. Zastanawiamy się dlaczego to tylko Związki Zawodowe występują o unormowanie zatrudnienia, a wielu odpowiedzialnych pracowników dozoru woli wykonać polecenia niż się „wychylić” i powiedzieć prawdę o rzeczywistych potrzebach Zakładu. Czyżby obawa o swoje miejsce pracy....
[cd str nr 2](#)

cd ze str nr 1... Kończąc swoje wystąpienie Dyrektor Generalny podziękował wszystkim pracownikom PSK i ZKK za ich zaangażowanie oraz wkład pracy w roku 2016. Kulminacją tego spotkania komunikacyjnego była część poświęcona dyskusji i pytaniom ze strony pracowników. Nie była to może zbyt gorąca dysputa, ale dwa najbardziej absorbujące pracowników AMP S.A., w tej chwili, pytania zostały zadane. Kolega Stanisław Szałapaj z UR/PSK i członek naszego Związku zapytał: jak wygląda sprawa podwyżek płac w roku 2017 ? czy podobnie jak w roku ubiegłym otrzyma 14 Euro, czy też pracodawca podtrzymuje swoją propozycję płacową, by wszyscy pracownicy otrzymali po 9 Euro, a „wybrani” resztę ? czy doczeka się takich czasów, że odchodząc na emeryturę jego zarobki zbliżą się do poziomu hutników na zachodzie Europy ? co z wymianą pokoleniową pracowników i uzupełnieniem braków w obsadach na stanowiskach produkcyjnych oraz w UR, po odchodzących na emerytury wytapiaczach, rozlewaczach, suwnicowych, elektrykach, energetykach itd. ? Odpowiedzi Pana Dyrektora na te z pozoru proste pytania mogą przejść do kanonu dyplomacji i służyć jako swoisty instruktaż, jak coś powiedzieć, a nie powiedzieć przy tym nic. Gwoli rzetelności cytujemy je w telegraficznym skrócie. Rozmowy płacowe trwają, płace w AMP S.A. nie odbiegają od rynku, chociaż są grupy pracownicze, którym należy podnieść wynagrodzenie, każdy pracownik powinien być wynagradzany wg swoich umiejętności i adekwatnie do zaangażowania w pracy, płace porównywane są globalnie, przy dużym znaczeniu kosztów i produktywności oraz aktualnej sytuacji rynkowej danego kraju – w tym duchu mnie więcej utrzymana była odpowiedź Dyrektora Generalnego, stąd też cytat z Sokratesa na początku niniejszej relacji. W sprawie uzupełnienia etatów Dyrektor powiedział, że trwają analizy w poszczególnych zakładach pracy, ponieważ są obszary, gdzie jest przerost zatrudnienia, a są też takie, gdzie braki będą uzupełniane. Należy przy tym zachować równowagę pomiędzy zatrudnieniem pracowników na stałe, a zatrudnieniem czasowym poprzez firmy typu Interim (agencje pośrednictwa pracy). Życzymy panu Dyrektorowi powodzenia w zatrudnieniu czasowym absolwentów gimnazjum, liceów, fryzjerów, piekarzy, handlowców, kucharzy itp. na stanowiskach hutniczych, gdzie niejednokrotnie przygotowanie takiego pracownika do samodzielnej pracy zajmuje od kilku miesięcy, do kilku lat. O zarobkach zatrudnionych w takiej formie pracowników nie wspominamy, bo lepsze oferty płacy mają dla nich chociażby „sieciovki” handlowe z zachodu Europy, które działają w całej Polsce, a w Krakowie szczególnie. W Zakładzie PSK jest wiele pomysłów, mających na celu zwiększenie produktywności, która jest „oczkiem w głowie” Pana Dyrektora generalnego. Dotyczą one chociażby pulpitu sterowniczych w KT, stalowozu, transportu żelazostopów itd . Co z tego, że pomysły są, jak brak środków na ich realizację, a trzeba przy tym pamiętać również o tym, że Zakład Wielkie Piece i Stalownia położony jest na obszarze kilkunastu hektarów. Urządzenia w przeciwieństwie do hut na zachodzie na są tak wysoko zautomatyzowane i często technologia produkcji oraz znaczne odległości uniemożliwiają ograniczenie zatrudnienia i wzrost tak promowanej przez Zarząd AMP S. A produktywności. Nie wolno o tym zapominać, że zakład nasz został zbudowany w latach 50-tych ubiegłego wieku, w takiej, a nie innej technologii produkcji. Już dziś jest problem z obsadami, wykorzystaniem urlopu, dnia wolnego, bo wszędzie się słyszy tylko o produkcji i produktywności, a zapomina o uzupełnieniu zatrudnienia prawdziwymi fachowcami lub osobami, które trzeba przygotować do wykonania zawodu hutnika. Na pewno szkolenia lub projekcje filmów, pokazujących pracę oraz budowę konwertora, nie zastąpią kilkumiesięcznej praktyki bezpośrednio na stanowisku pracy i pod nadzorem doświadczonego rozlewacza lub wytapiacza. Od kilku lat Związek nasz zgłasza Pracodawcy problem związany z brakiem wymiany pokoleniowej i jak na razie z marnym efektem u wszystkich odpowiedzialnych za politykę zatrudnieniową w firmie AMP S.A. Na zakończenie spotkania kol. Marek Żelichowski zgłosił Dyrektorowi Generalnemu pomysł rozwinięcia programu ubezpieczeniowego na Komfort plus, który obejmowałby osoby powyżej 50 roku życia. Rozszerzenie usług medycznych pozwoliło by wielu

pracownikom uniknąć niepotrzebnych zwolnień lekarskich w oczekiwaniu na decyzję specjalisty, dotyczącą dopuszczenia do pracy na danym stanowisku. Pilotażowo zaproponował, by wprowadzić takie rozwiązanie w Zakładzie Koksownia Kraków. Dyrektor Generalny pochwalił ten pomysł, stwierdził przy tym, że będzie on wymagał szerszych konsultacji i na razie nie ma możliwości jego zaakceptowania. Nie może zabraknąć w naszej relacji małej uwagi technicznej. O ile w Zakładzie PSK spotkanie komunikacyjne z Dyrektorem Generalnym odbyło się o przyzwoitej godzinie (½ obecnych to pracownicy z produkcji) to pomysł spotkania w BWZ o godzinie 10,30 z góry był skazany na porażkę i większość obecnych na tym spotkaniu stanowiła kadra inżynieryjno-techniczna z BWG i BWZ, bo pracownicy produkcyjni zajęci byli w tym czasie pracą. Pozostaje więc otwartym pytanie, dla kogo te spotkania są przeznaczone ? Wszyscy dobrze wiedzą, że kadra poszczególnych zakładów ma więcej możliwości rozmowy, czy też bezpośredniego spotkania się „face to face” z Dyrektorem Generalnym, niż szeregowy pracownik i fakt ten należy uwzględnić w przyszłości, przy planowaniu tego typu spotkań.

K. Bak

cd ze str nr 1 (spotkanie z pracownikami BWZ, BWG, BTL)... paraliżowała rozsądne działanie dla dobra Zakładu pracy. Kolejne pytanie z sali również dotyczyło zatrudnienia pracowników, tym razem inżynierów, którzy odchodzą z Walcowni. Niestety nawet jak znajdzie się taki pracownik i odważny dyrektor pozytywnie zaopiniuje wniosek to wkroczą służby HR i takie wystąpienia zablokują. Pomimo, iż na jednym ze spotkań z największymi organizacjami związkowymi działającymi w AMP SA sam Dyrektor Generalny zapowiedział, iż dobrze umotywowane wnioski o przyjęcie pracownika będą akceptowane. Wniosek nasuwa się oczywisty, że „drugi a może i trzeci szereg w służbach HR ma nie ograniczoną władzę i rządzi w tej Spółce” chyba, że robią to za zgodą Zarządu ale wówczas byłaby to olbrzymia hipokryzja naszych decydentów. Pojawiło się także pytanie techniczne o nowy system komputerowy ACE, który nie działa prawidłowo od początku roku. Dyrektor odpowiadając na te zarzuty nadmienił, że to bardzo dobre rozwiązanie ale trzeba czasu i cierpliwości by system pracował prawidłowo. Na koniec spotkania przedstawiciele obecnych na nim Zakładów wystąpili o zorganizowanie spotkania z Dyrektorem Personalnym Panią Moniką Roznerską z uwagi na to, że do HR jest najwięcej pytań. Dyrektor Geert Verbeeck zapowiedział zorganizowanie takiego spotkania. Oby tylko Pani Dyrektor miała stosowne upoważnienia do rozmów i mogła pomóc w rozwiązaniu wielu problemów kadrowych. Kończąc relację z tego spotkania można odnieść wrażenie, że dla Dyrekcji Spółki najważniejsze są koszty działalności i sama produkcja. Gdy pojawiały się pytania (zadane przez związkowców) odpowiedzi były enigmatyczne i mało konkretne. Zgadając się z wizją Pana Dyrektora Geerta Verbeecka dotyczącą przyszłości AMP SA, z jej założeniami, wnosimy by w niej uwzględnili przede wszystkim pracownika, który będzie dobrze zarabiał, pracował bezstresowo i do tego bezpiecznie. Bez spełnienia tych warunków dialog społeczny, który jest podstawą spokoju w każdym Zakładzie może zostać zachwiany. Niestety obecnie zaczynają się jego podstawy chwiać oby w porę pracodawca dostrzegł zagrożenie i zmienił swój tryb postępowania.

M. Kopeć

SKANDAL Z POSIŁKAMI PROFILAKTYCZNYMI

W ubiegły poniedziałek 30 stycznia br. odebraliśmy mnóstwo telefonów i odbyliśmy szereg rozmów osobistych z pracownikami, którym system uniemożliwił realizację zaległych posiłków profilaktycznych i regeneracyjnych. Innym pracownikom bezbłędny system pokazywał z kolei, że mogą jeszcze korzystać z posiłków, chociaż już dawno wykorzystali limit blocków przysługujących im w danym miesiącu. Przypominamy, że to na wniosek min. naszej organizacji związkowej (występowaliśmy z tą propozycją od kilku lat), przedstawiciele pracodawcy w Zespole Roboczym, w grudniu ubiegłego roku poinformowali nas, że pracownicy korzystający z posiłków w ramach tzw. blocków profilaktycznych (w całości refundowane przez pracodawcę) będą mogli skorzystać.... cd str nr 3

cd ze str nr 2... od 1 stycznia 2017 roku jednorazowo z 4 posiłków dziennie. Szczegółowe zasady zostały ustalone, od strony prawnej miało nie być żadnych przeszkód, więc ucieszyliśmy się, że wreszcie pracownicy zmianowi, nie korzystający na zmianie nocnej z posiłków, a taka jest zdecydowana większość w naszej hucie, będą mogli wykorzystać te bloczki w innych dniach danego miesiąca. Radość była jednak przedwczesna, ponieważ nie dość, że uniemożliwiono pracownikom w miesiącu styczniu br. wykorzystanie wszystkich bloczków na posiłki, to jeszcze wycofano się z zasady ich jednorazowego wykorzystania w ilości 4 szt./dzień. Podjęliśmy w tej sprawie stosowną interwencję, kierując oficjalnego e-maila do Dyrektora HR Pani Moniki Roznerskiej, z wiadomością do pozostałych Przewodniczących Organizacji Związkowych, będących Stronami ZUZP oraz członków Zespołu Roboczego. Poniżej publikujemy pełną treść korespondencji w tej sprawie, pozostawiając odpowiedź Przedstawiciela Pracodawcy bez komentarza, ponieważ musielibyśmy użyć słów powszechnie uważanych za obraźliwe.

Witam Panią Dyrektora. Witam kolegów Przewodniczących oraz wszystkich członków ZR. W imieniu NSZZ Pracowników AMP S.A. informuję Panią Dyrektora, że z wielkim szokiem przyjęliśmy informację ujętą w drafcie protokołu z posiedzenia ZR z dnia 26.01.2017 roku, następującej treści: „**Ad.2. Strona Pracodawcy poinformowała o otrzymaniu negatywnych opinii prawnych w zakresie możliwości jednorazowego korzystania przez pracownika z 4 posiłków profilaktycznych oraz kompensowania zwiększonego wykorzystania posiłków profilaktycznych w danym miesiącu poprzez pomniejszenie ilości posiłków przysługujących w kolejnym miesiącu**”. Od poniedziałku 30 stycznia o niczym innym pracownicy w Krakowie nie mówią jak o niemożliwości zrealizowania pozostałych im ze stycznia bloczków na posiłki, bo system im to uniemożliwił o godzinie 11, właśnie 30 stycznia br. Pracując nad wykazem nowych stanowisk uprawnionych do posiłków profilaktycznych ustaliliśmy w grudniu ubiegłego roku, że pracownicy zmianowi wreszcie będą mogli skorzystać z jednorazowego wykorzystania posiłków profilaktycznych w ilości 4 szt. tak jak pracownicy posiadający uprawnienia do posiłków regeneracyjnych. Był to postulat zgłaszany od wielu lat min. przez naszą organizację związkową. Rozumiejąc sytuację pracujących w nocy pracowników 4BOP i niekorzystających w tym czasie z posiłków potraktowaliśmy to wspólne ustalenie za sukces obu Stron ZR, tym bardziej, że w grudniu na ZR była podana informacja, iż od strony prawnej dopuszcza się taką możliwość. W tym miejscu cytuję z e-maila Głównego Specjalisty HR Pana Cezarego Kozińskiego z dnia 23 grudnia 2017 roku: „...**Upieram się i przypominam, iż wraz z wejściem w życie nowego wykazu stanowisk uprawnionych do posiłków profilaktycznych wprowadzona zostanie zasada wnioskowana 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”... Co takiego się stało w ciągu zaledwie 1-go miesiąca, że opinia prawników AMP S.A. w tej kwestii uległa gwałtownej zmianie? **Kto poniesie odpowiedzialność za wprowadzenie pracowników w błąd?** Dlaczego znowu „chłopcem do bicia” mają być związki zawodowe, bo przecież to min. one również ogłosiły takie zasady wydawania posiłków za sukces? **Dlaczego po raz kolejny my oraz pracownicy AMP S.A. jesteśmy oszukani przez Przedstawicieli Pracodawcy i robi się z nas wszystkich idiotów?** Nic tak nie dzieli ludzi i powoduje powszechną złość oraz niezadowolenie wśród pracowników AMP S.A. jak „kasa”, „micha” i socjal”, a tu niestety po raz

kolejny zostaliśmy „wystrychnięci na dudka”. Mam nadzieję, że Strona Pracodawcy przemyśli jeszcze raz tą decyzję i uda się nam znaleźć jakieś kompromisowe wyjście z tej patowej sytuacji, w przeciwnym przypadku wiarygodność naszych wspólnych ustaleń oraz rozmów po raz kolejny zostanie bardzo poważnie podważona i to nie tylko przez grupę pracowników negatywnie nastawionych do dialogu społecznego w AMP S.A., ale również wszystkich tych, których ten problem dotyczy. Przypominę, iż jest to grupa paru tysięcy osób.

PS. Ktoś kiedyś powiedział, że jak nie wiadomo o co chodzi, to chodzi o pieniądze. Czyżby pracodawca przeraził się nagłym wzrostem wydatków na posiłki profilaktyczne? Do tej pory np. na zmianie nocnej, średnio 8 dni w miesiącu, bardzo duża grupa pracowników nie korzystała z posiłków, więc były z tego tytułu oszczędności, a teraz mogła je wykorzystać jednorazowo na dniówce, więc oszczędności się skończyły?

W odpowiedzi na nasze wstąpienie otrzymaliśmy e-maila od Głównego Specjalisty ds. Dialogu Społecznego Pana C. Kozińskiego o następującej treści: „**Upieram się, iż trwa analiza skali problemu dotyczącego awarii systemu SEWP w dniu 31.01.2017r. Po jej zakończeniu w najbliższych dniach podamy informację o przyjętym trybie postępowania w przypadku pracowników, którzy w związku z zaistniałą awarią nie wykorzystali przysługujących im posiłków**”.

Ponadto do Przewodniczących poszczególnych organizacji związkowych, w dniu 1 lutego 2017 roku została przesłana wiadomość, w której Strona Pracodawcy informuje, że: ...

„**Upieram się, iż począwszy od 01.02.2017r.:**

1. pracownicy uprawnieni do posiłków profilaktycznych mają możliwość pobrania jednorazowo 1 posiłku (tak jak to miało miejsce w roku 2016).

2. pracownicy uprawnieni do posiłków profilaktycznych za godziny nadliczbowe/ posiłków regeneracyjnych za godziny nadliczbowe (przysługuje w dniu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych), pobierają posiłek w oparciu o zgłoszenie pracownikowi punktu gastronomicznego chęci skorzystania z posiłku w związku z wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych. Pobranie posiłków za godziny nadliczbowe w ilości nieznajdującej potwierdzenia w rejestrze czasu pracy stanowi nadużycie i jest podstawą do zastosowania kar, o których mowa w Regulaminie Pracy lub Kodeksie Pracy

3. w przypadku wykorzystania posiłków regeneracyjnych ponad przyznany limit (urlop wypoczynkowy, L4), posiłki wykorzystane ponad limit w danym miesiącu potrącane będą z limitu następnego miesiąca bez konieczności składania oświadczeń.

4. w przypadku wykorzystania posiłków profilaktycznych ponad przyznany limit (urlop wypoczynkowy, L4), pracownik zobowiązany jest do złożenia oświadczenia wyrażającego zgodę na potrącenie z najbliższego wynagrodzenia kosztów odpowiadających pełnej cenie tych posiłków.

Nie wiemy z kim Pracodawca negocjował zapisy dotyczące chociażby obniżenia limitu przysługujących posiłków regeneracyjnych w następnym miesiącu, bez zgody pracownika, gdy posiłki zostały wykorzystane ponad limit w miesiącu poprzednim. Na pewno nie konsultował tego zapisu z naszym związkiem, ponieważ przy tak działającym systemie rejestracji wydanych posiłków (błędy w systemie i niesłuszne blokady, jak chociażby 30.01.2017 roku) ze strony naszego związku nie będzie zgody na takie, po raz kolejny jednostronne, podejście do sprawy przez Przedstawicieli Właściciela. Pracodawca z góry założył, że system rejestracji wydanych posiłków jest bezbłędny, a winny jest zawsze człówek. Tymczasem jak pokazuje i uczy nas życie, jedynie w przypadku bloczków na posiłki - w wersji papierowej - taka sytuacja mogła mieć miejsce. W przypadku jakiegokolwiek systemu elektronicznej ewidencji nigdy nie można być pewnym, że działa on właściwie i bezbłędnie, dlatego możliwość sprawdzenia różnic lub wyjaśnienie ewentualnych niejasności powinny być w gestii zainteresowanego, czyli w tym przypadku pracownika, korzystającego z posiłków.

K. Bak



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.



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 szampana.

05 marzec, godz. 17⁰⁰ - Filharmonia Krakowska.

Cena: parter: 95,00, 80,0, balkon : 65,00

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 BT 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 nr16 Tel. 12 643-87-16

OTWARCIE BRAMY NR 5 W SOBOTY I NIEDZIELE.

W ubiegłym tygodniu informowaliśmy na naszych łamach, że w imieniu części pracowników z PSK i BWG wystąpiliśmy z wnioskiem do Szefa Biura Ochrony Kraków Pana Krzysztofa Pietrzkiwicza z wnioskiem o otwarcie w soboty i niedziele dla ruchu pieszego bramy nr 5, zamiast bramy nr 6. Prośba podyktowana była utrudnieniem (dłuższa droga i czas dojścia od bramy nr 6 do PSK i BWG) w dojściu do pracy pracowników z tych zakładów, którzy dojeżdżają busami i autobusami od strony Niepołomic. Z kolei środki transportu, dowożące pracowników huty do pracy, w związku z remontem ul. Igołomskiej, zatrzymują się w zatoczce przy bramie nr 5. W odpowiedzi Główny Specjalista Ochrony w Krakowie, Pan Krzysztof Pietrzkiwicz poinformował nas, że: „...*Niestety, ze względów organizacyjnych oraz z uwagi na ściśle określony budżet nie możemy wprowadzić proponowanej zmiany. Ponadto, obawiam się, że taka zmiana spowodowałaby sprzeciw pracowników Zakładu Koksownia, którzy w zdecydowanej większości korzystają z bramy nr 6.*”... W tym konkretnym przypadku musimy się zgodzić z argumentacją Biura Ochrony i nie chcąc być stroną w ewentualnym sporze pomiędzy pracownikami ww. zakładów uważamy, że dotychczasowe rozwiązania są - jak na razie - najbardziej sprawiedliwe. Przypominamy jednocześnie, że to min. nasz Związek starał się przez kilka miesięcy o otwarcie na łamanie zmian, bramy nr 6, tak by dojeżdżającym z kierunku wschodniego do Krakowa (chodzi o włącznie się do ruchu kołowego w ul. Igołomską) umożliwić bezpieczny dojazd i powrót z pracy. Trzeba się będzie niestety uzbroić w cierpliwość i mieć nadzieję, że drogowcy jak najszybciej uporają się z remontem tej bardzo ważnej arterii drogowej, łączącej wschodnią flankę naszego miasta z resztą kraju.

K. Bąk



APEL Prezydium OPZZ

dnia 31 stycznia 2017 r. o udział w zbieraniu podpisów na rzecz przeprowadzenia ogólnokrajowego referendum z inicjatywy obywateli w sprawie reformy systemu oświaty

Edukacja to obszar kluczowy dla rozwoju społecznego. Dlatego każda zmiana systemowa w oświacie wymaga rzeczowego uzasadnienia opartego na badaniach naukowych i szczegółowych analizach. W przypadku reformy przygotowanej przez minister edukacji Annę Zalewską brakuje rzetelnej analizy stanu polskiej edukacji a tym samym merytorycznego uzasadnienia dla wdrażanych zmian. Oznaczają one powrót do systemu sprzed 1999 r. czyli do 8-klasowej szkoły podstawowej, 4-letniego liceum ogólnokształcącego i 5-letniego technikum. Te zmiany zagrażają wszechstronnemu rozwojowi młodego pokolenia Polaków. Wywołają radykalne przekształcenia w sieci szkolnej, kosztem uczniów i rodziców. Spowodują wiele dodatkowych wydatków, nie wpływających na poziom edukacji (wymiana podręczników, dostosowanie budynków szkolnych do nowych zadań). Doprowadzą do zmian w zatrudnieniu, w tym zwolnień nauczycieli i pracowników niepedagogicznych.

Reforma wzbudziła sprzeciw i krytykę nauczycieli, rodziców, organizacji pozarządowych, ekspertów, nauczycieli akademickich i samorządowców, którzy uznali ją za nieuzasadnioną i nieprzemysłaną, wprowadzając wieloletni chaos organizacyjny i programowy, generując olbrzymie koszty, które poniosą samorządy terytorialne oraz rodzice.

Związek Nauczycielstwa Polskiego zainicjował obywatelski ruch na rzecz przeprowadzenia referendum z w sprawie reformy systemu oświaty.

Prezydium OPZZ popiera tę inicjatywę i zwraca się do Koleżanek i Kolegów zrzeszonych w organizacjach członkowskich naszej Konfederacji o czynne włączenie się w akcję zbierania podpisów pod wnioskiem o referendum w tej sprawie.

W trakcie ostatniej kampanii wyborczej do parlamentu, politycy wszystkich partii oraz kandydat na Prezydenta RP Andrzej Duda wyrażali konieczność zwiększenia oddziaływania społeczeństwa na ważne decyzje dla Polski. Edukacja jest ważną sprawą wszystkich Polek i Polaków, dlatego tak istotne zmiany dotyczące systemu szkolnego powinny być przedmiotem referendum.

Prezydium OPZZ

Głównym celem naszej inicjatywy jest zebranie co najmniej 500 tys. podpisów pod wnioskiem, który zgodnie z art. 63 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o referendum ogólnokrajowym, zostanie przekazany do Marszałka Sejmu RP. Pod wnioskiem mogą podpisywać się wszyscy obywatele polscy posiadający prawa wyborcze. Mogą to być rodzice, dziadkowie, znajomi, sąsiedzi i wszyscy, którym dobro polskiej edukacji jest szczególnie bliskie. Podpis pod wnioskiem jest ważny pod warunkiem wpisania numeru PESEL. Dane na liście są zgodne z wymogami przepisu o referendum ogólnokrajowym. Referendum jest ogólnokrajowe, dlatego listy do zbierania podpisów są takie same na terenie całego kraju. Dane osobowe mogą być wpisane na listę przez inną osobę, ale podpis musi być własnoręczny. Zebranie pod wnioskiem co najmniej 500 tys. podpisów nie gwarantuje, że Sejm zdecyduje o przeprowadzeniu referendum. Dlatego naszym głównym zadaniem jest zebranie takiej liczby podpisów, aby posłom trudno było zagłosować przeciw referendum. Nasze podpisy mają swoją moc i politycy nie mogą ich zlekceważyć.

Działania referendalne mają sens, bo jeszcze możemy zatrzymać reforme.

KRS 000052378 **Wielu może więcej** **Podaruj sobie 1%**
Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej
oraz Partner projektu ArcelorMittal Poland SA



zapraszają
Darczyńców naszej Fundacji

na przełomie lutego i marca 2017 r.

na bezpłatne pakiety świadczeń rehabilitacyjnych

w ramach którego wykonane zostaną:

- konsultacja lekarza specjalisty-rehabilitanta,
- masaż częściowy kręgosłupa,
- zabiegi fizykalne.
- instruktaż ćwiczeń.



ArcelorMittal

Świadczenia te udzielane będą w siedzibie CM UJASTEK.

Rejestracja telefoniczna na konsultacje odbędzie się w dniu 13 lutego 2017 r., w godz. 9.30 -11.00 tel.: 12 290 4158

ilość miejsc ograniczona