

# KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 08/17 / (1180)

01.03.2017 r.

## Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

### **„BIAŁE PRZEPUSTKI” I POSIŁKI – CIĄG DALSZY.**

Na prośbę sporej grupy pracowników z Krakowa zwróciliśmy się do Pracodawcy z pytaniem, dotyczącym kwestii okazywania w trakcie kontroli lub czasowego wyjścia do kasyna ( przy bramie głównej ) i baru przy bramie nr 2 ( dawny budynek LTT) tzw. „białych przepustek” ( kart posiłkowych). W tym miejscu przypomina naszym członkom i pracownikom koncernu, iż nie ma w AMP S.A. jednoznacznego przepisu lub polecenia, które nakazywałoby pracownikowi oddawanie legitymacji pracowniczej (przepustki) swojemu przełożonemu, przed przystąpieniem do wykonywania czynności służbowych (rozpoczęciem pracy). Takie rozwiązania stosowane są jednak w niektórych zakładach w przypadku, gdy pracownik wykonuje swoją pracę poza macierzystą jednostką organizacyjną ( warsztatem, halą, pokojem itd.). Według informacji jaką udało nam się uzyskać w Dziale HR, podyktowane jest to troską o zdrowie i życie pracownika, czyli względami bezpieczeństwa. Przełożony, który skierował pracownika do pracy „w terenie” ma pełny wgląd w aktualną sytuację pracownika i może natychmiast zareagować w przypadku jakiegoś nieprzewidzianego zdarzenia: np. w przypadku braku powrotu pracownika do swojego pomieszczenia służbowego, po zakończeniu pracy. Do realizacji posiłków w stołówkach i barach obsługiwanych przez firmę „Hut-Pus” S.A. służą min. właśnie białe w kolorze „przepustki zastępcze” tzw. karty posiłkowe. Jest na nich umieszczony skan zdjęcia, imię i nazwisko oraz numer ewidencyjny pracownika. **PYTANIE:** Czy na podstawie tzw. „białej przepustki” (karty posiłkowej) pracownicy Oddziału Kraków mogą przejść czasowo przez bramę główną oraz nr 2, by móc skorzystać z posiłków serwowanych w barze w budynku dawnego LTT oraz w bud. S w kasynie ? Czy mogą również posługiwać się tą kartą posiłkową („białą przepustką”) przy przekraczaniu bramy udając się np. do kasy MPKZP lub Działu Kadr ? Czy mogą posługiwać się tą „białą przepustką” (kartą posiłkową) w trakcie kontroli służb ochrony lub przemieszczając się wewnątrz huty np. wózkami akumulatorowym ?

**ODPOWIEDZ PRACODAWCY:** „W nawiązaniu do pytania dotyczącego wyjaśnienie kwestii czy na podstawie tzw. „białej przepustki” ( otrzymywanej od przełożonego po zdaniu przepustki pracowniczej) pracownik może wyjść czasowo poza AMP S.A. – np. do kadr, kasy zapomogowo pożyczkowej czy też np. stołówki ( np. przy LTT), po zasięgnięciu opinii Szefa Biura Ochrony uprzejmie informuję, iż pracownicy oddziału w Krakowie mogą na jej podstawie przejść do budynku LTT, w którym zlokalizowana jest stołówka pracownicza lub do dawnego bud. „S”, w którym nadal funkcjonuje tzw. „Kasyno”. Inne wyjścia np. do komórek HR, kasy zapomogowo pożyczkowej lub w jakimkolwiek innym celu mogą odbywać się tylko za zgodą bezpośredniego przełożonego i tylko na podstawie karty pracowniczej. Karta pracownicza służy do identyfikacji osoby i pracownik ma się nią posługiwać podczas przekraczania punktów kontrolnych (bram) oraz podczas poruszania się po terenie oddziału zarówno podczas dojazdu do stanowiska pracy jak i wtedy gdy otrzyma polecenie przełożonego do wykonywania pracy w innym miejscu, np. przewiezienia wózkiem materiału pomiędzy wydziałami. Dokument musi posiadać przy sobie, żeby było go łatwo zidentyfikować np. gdyby uległ wypadkowi lub żeby mieć pewność, że samowolnie nie opuścił stanowiska pracy. Karta posiłkowa upoważnia do otrzymania posiłku w stołówce i tylko w takim celu powinna być wykorzystywana: dojeżdżenie do stołówki, otrzymanie posiłku i powrót do miejsca pracy. W związku z powyższym, odpowiedź na pytanie zadane w korespondencji powyżej: „Czy poruszając się wózkami po

terenie AMP S.A. lub przebywając w innym zakładzie ( np. przy remoncie urządzeń) w trakcie kontroli przeprowadzanej przez pracowników firmy ochroniarskiej mogą się posługiwać tą „białą” przepustką ?” brzmi: **Nie, nie mogą posługiwać się „białą przepustką”,** bo nie jest to żadna przepustka tylko Karta Posiłkowa. Zwróciliśmy się również do Pracodawcy o informację dotyczącą procedur obowiązujących w przypadku rozliczania posiłków profilaktycznych, które zostały wykorzystane przez pracownika, ponad przysługujący mu w danym miesiącu limit. Otrzymaliśmy sygnały od Pracowników, że w miesiącu styczniu br. wykorzystali posiłki profilaktyczne zgodnie z limitem, tymczasem wg systemu ewidencji wydanych posiłków spożyli ich więcej, w związku z czym zostaną obciążeni przez Pracodawcę finansowo pełną kwotą za posiłek, czyli 11,51 zł/szt. **PYTANIA:** 1) Jaka jest procedura reklamacyjna w przypadku „nadjeżdżonych” posiłków ? Przy okazji planowanego od 1 marca br. aneksu do posiłków należałoby taką procedurę opisać i udostępnić do wiadomości pracowników. 2) Co będzie w przypadku niepodpisania zgody przez pracownika na potrącenie mu z listy płac „nadjeżdżonych” posiłków profilaktycznych ? Podkreślamy, profilaktycznych, czyli takich, które Pracodawca zobowiązany jest zapewnić każdego dnia pracy pracownikowi, zatrudnionemu na przykład w warunkach szczególnych. Zostanie mu zablokowany dostęp do posiłków profilaktycznych w następnym miesiącu ? Przecież Pracodawca zobowiązany jest do zabezpieczenia mu takiego posiłku. Jak to wygląda na gruncie AMP S.A. ?

cd str nr 2

### **Informacja z posiedzenia Głównej Komisji Świadczeń Socialnych ArcelorMittal Poland S.A. z dnia 23 lutego 2017**

Po przedstawieniu i omówieniu przez przewodniczącą planów przychodów i wydatków z ZFŚS na 2017 rok, komisja po analizie zatwierdziła plan. Następnie komisja rozpatrzyła wnioski MTKŚS i ŚDTKŚS o jednorazowe uprawnienie do pomocy socjalnej członków rodzin po nieżyjących pracownikach AMP. GKŚS zapoznała się z przygotowaną przez HUT-PUS aktualizacją oferty zajęć rekreacyjnych w Małopolskim Centrum Krioterapii w Krakowie poszerzoną między innymi o kriokomorę „leczenie zimnem”. Komisja wyraziła zgodę na proponowaną ofertę.

W następnym punkcie programu Przewodnicząca Komisji omówiła kwestie wypoczynku dzieci bez zgłoszenia organizacji tego wypoczynku do kuratorium oświaty. Zapisy Regulaminu ZFŚS w § 11 stanowią, że dofinansowanie wypoczynku może być dokonane tylko w przypadku, gdy wypoczynek został zorganizowany przez podmioty uprawnione do organizacji wypoczynku dzieci i młodzieży oraz zgodnie z przepisami powszechnie obowiązującymi w tym zakresie. Ponadto każdy druk „Wniosku o dofinansowanie wypoczynku dzieci ze środków ZFŚS AMP S.A. w 2017 roku” zawiera pouczenie, że w przypadku kolonii, obozów i zimowisk - organizowanych w trakcie letniej i zimowej przerwy w nauce – do wniosku należy dołączyć oświadczenie organizatora, zaświadczenie lub inną formę udokumentowania zgłoszenia wypoczynku w kuratorium oświaty, właściwym ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania organizatora. Wyżej wymienione postanowienia zostały umieszczone z uwagi na:

- zmianę przepisów państwowych dot. organizowania wypoczynku dla dzieci i młodzieży w trakcie letniej i zimowej przerwy w nauce: zasady organizacji (w tym zgłaszanie wypoczynku do kuratora oświaty) .....

cd str nr 3

**cd ze str nr 1.....ODPOWIEDŹ PRACODAWCY:** „Problem zgłoszony przez pracownika jest w istocie nierozwiązywalny. System zlicza tylko „kliki” i w tym zakresie jest w zasadzie bezbłędny. Pracownik musi niestety osobiście kontrolować czy pracownik firmy usługowej celowo lub przypadkowo nie odbije karty posiłkowej więcej razy niż ilość wydanych posiłków, gdyż jak wykazuje doświadczenie jest to główny powód (poza pożyczaniem karty koledze) „nadjedzenia” posiłków, które reklamują pracownicy (w nowym systemie pracownik będzie miał na to 30 dni i będzie to ujęte w Aneksie). Co do kwestii „nadjedzenia” posiłków profilaktycznych to pracownik w nowym miesiącu nabędzie prawo do pełnej ilości posiłków, przy czym brak zgody na dokonanie potrącenia może być podstawą do zastosowania kar, o których mowa w Regulaminie Pracy lub Kodeksie Pracy – na wniosek komórki kadrowej Spółki.” Przewodniczący naszego związku w GU kol. Marek Kowalski zwrócił się z kolei z problemem niewłaściwego zakwalifikowania grupy pracowników tego zakładu (GU-221, GU-222, GU-223, stanowisko automatyk) do osób, którym przysługuje posiłek profilaktyczny zimowy, a w systemie widnieje posiłek regeneracyjny. Poruszył też sprawę zwrotu podatku, który został niesłusznie potrącony przez Pracodawcę w styczniu br. części pracownikom GU. Z wyjaśnień Strony Pracodawcy, które przesłał nam Główny Specjalista HR Pan Cezary Koziński wynika: „Uprzejmie informuję, iż w/w kwestia zostanie rozwiązana wraz z wydaniem Aneksu nr 1 do Zarządzenia Nr 3/2015 DK (zakładamy, że nastąpi to 01.03.2017r.), którego załącznikiem będzie zmodyfikowany (i na nowo parafowany) wykaz pracowników uprawnionych do posiłków profilaktycznych i profilaktycznych zimą (gdzie ujęte będą te stanowiska/wprowadzone do systemu).” W dalszym ciągu czekamy na wyjaśnienie przez Pracodawcę sprawy rekompensaty niewykorzystanych przez pracowników posiłków w ostatnim dniu stycznia br., za pracę w godzinach nadliczbowych oraz na początku lutego br. Mamy też cichą nadzieję, że Strona Pracodawcy w sposób zrozumiały dla wszystkich (w formie elektronicznej lub odrębnym komunikatem) wyjaśni przyczyny, dla których wycofała się z możliwości jednorazowego wykorzystania posiłków profilaktycznych, w ilości 4 sztuk/dzień. W tym miejscu planowaliśmy zamknąć na razie temat posiłków, ale życie bardzo szybko zweryfikowało nasze zamierzenia, ponieważ w poniedziałek 27 lutego br. otrzymaliśmy od Pracodawcy Aneks nr 1 do Zarządzenia Nr 3/2015DK z dnia 26.11.2015r. w sprawie: posiłków i napojów w ArcelorMittal Poland S.A. Wchodzi on w życie, wraz z nowymi wykazami stanowisk uprawnionych do posiłków profilaktycznych od 1 marca 2017 roku. Strona Społeczna miała czas na konsultacje i uwagi do projektu Pracodawcy, do dnia 17 lutego br. Pomyślodawcom Aneksu nr 1 zostały zgłoszone min. następujące uwagi: **a)** powrót do sytuacji ze stycznia 2017 roku, czyli do możliwości skorzystania z 4 posiłków profilaktycznych w jednym dniu pracy, **b)** wykreślenie uprawnień Szefa Działu Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń do określania maksymalnej liczby posiłków regeneracyjnych, możliwych do wykorzystania w jednym dniu pracy, **c)** wykreślenie z projektu zapisu, iż pobranie przez pracownika posiłków za godziny nadliczbowe w ilości nie znajdującej potwierdzenia w ewidencji czasu pracy stanowi nadużycie i może być podstawą do zastosowania kar, o których mowa w Regulaminie Pracy lub Kodeksie Pracy, **d)** pozostawienie dotychczasowych zasad rozliczania „nadjedzonych” posiłków regeneracyjnych, czyli potrącenie ich wartości poprzez listę płac, za pisemną zgodą pracownika - tak jak ma to miejsce w przypadku posiłków profilaktycznych, **e)** dopisanie zdania, iż badanie wydatku energetycznego oraz badania wskaźnika obciążenia termicznego i przestrzeni otwartej lub zamkniętej jest wykonywane przy udziale odpowiedniego Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy lub przedstawiciela/przedstawicieli organizacji związkowej, **f)** pracownicy zatrudnieni na nowo utworzonych stanowiskach są uprawnieni do posiłków regeneracyjnych – propozycja organizacji związkowych w tym punkcie brzmiała następująco: *z zastrzeżeniem, że jeśli badania potwierdzą uprawnienia do posiłków profilaktycznych to pracodaw-*

*ca zwróci pobrane zaliczki na podatek dochodowy, g)* pracownicy zatrudnieni na stanowiskach dla których warunki uległy zmianie są uprawnieni do posiłków na dotychczasowych zasadach – propozycja Strony Społecznej, dotycząca zapisu w tym rozdziale Aneksu nr 1, była następująca: *z zastrzeżeniem, że jeśli badania potwierdzą uprawnienia do posiłków profilaktycznych to pracodawca zwróci pobrane zaliczki na podatek dochodowy, h)* ujęcie i opisanie w Aneksie nr 1 procedur reklamacyjnych „nadjedzonych” posiłków, z zaznaczeniem: gdzie i do kogo pracownik może się zwrócić celem wyjaśnienia różnic oraz ile ma na to czasu.

W odpowiedzi na propozycje i uwagi Strony Społecznej Pracodawca poinformował nas, wprowadzając równocześnie w życie (z dniem 1 marca br.) Aneks nr 1 do posiłków i napojów, że: ... „**po dokonaniu analizy Państwa stanowiska w zakresie projektu Aneksu Nr 1 do Zarządzenia Nr 3/2015 DK z dnia 26.11.2015r. w sprawie posiłków i napojów w ArcelorMittal Poland S.A., Strona Pracodawcy: 1) nie zaakceptowała wniosku w sprawie „powrotu do 4 posiłków profilaktycznych tak jak było w miesiącu styczniu 2017r.”, z uwagi na otrzymaną w przedmiotowym zakresie opinię prawną,**

**2) przyjęła propozycję w sprawie zlikwidowania uprawnienia Szefa Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń do zmiany ilości maksymalnej liczby wydawanych posiłków regeneracyjnych,**

**3) pozostawiła dotychczasowy zapis ust.1. ppkt.7. oraz ppkt.14**

**ws korelacji nadużywania uprawnień do posiłków z Regulami-**

**nem Pracy, gdyż dotychczasowa praktyka nie wykazała, aby**

**wzbudzał on emocje wśród pracowników**

**4) pozostawiła proponowane zasady dotyczące potrącenia**

**posiłków regeneracyjnych wykorzystanych w ilości nie znajdu-**

**jącej uzasadnienia w efektywnym czasie pracy pracownika**

**w danym miesiącu, z jednoczesnym przyjęciem dokonywania**

**korekty w/w potrącenia w sytuacji pozytywnego rozpatrzenia**

**reklamacji pracowniczej, ( nasz komentarz do punktów 3 i 4 - tak**

**więc pracodawca może stosować kary regulaminowe i zgodne z**

**Kodeksem Pracy („ jak go nie kijem, to go pałą”) w przypadku nie**

**wyrażenia zgody przez pracownika na potrącenie z listy płac**

**„nadjedzonych” posiłków profilaktycznych, a nadmiernie wykorzy-**

**stane posiłki regeneracyjne będą automatycznie obniżały limit**

**przysługujących posiłków w miesiącu następnym )**

**5) zaakceptowała Państwa propozycje dotyczące treści ppkt.3.**

**nowego Rozdziału V,**

**6) zaakceptowała Państwa propozycje dotyczące treści ppkt.4.**

**nowego Rozdziału V,**

**( nasz komentarz do punktów 5 i 6 – przy badaniach wydatku ener-**

**getycznego, wskaźnika obciążenia termicznego oraz przestrzeni**

**otwartych i zamkniętych będą uczestniczyć Społeczni Inspektorzy**

**Pracy lub przedstawiciele organizacji związkowych )**

**7) nie zaakceptowała Państwa propozycji treści ppkt.6. nowe-**

**go Rozdziału V, z uwagi na fakt, iż uprawnienie do otrzymywa-**

**nia nieopodatkowanych posiłków profilaktycznych powstaje**

**dopiero w chwili ujęcia danego stanowiska w stosownym wy-**

**kazie. ( nasz komentarz do punktu 7 – pracodawca nie zwróci po-**

**datku dochodowego, jeżeli stosowne badanie potwierdzi uprawnie-**

**nia do posiłku profilaktycznego, a pracownik korzystał, do czasu**

**wykonania stosownych pomiarów, z posiłków regeneracyjnych i**

**sam opłacał podatek dochodowy ).**

Ponieważ brakuje nam w tym Aneksie nr 1 opisu procedur reklamacyjnych, adresata reklamacji „nadjedzonych” posiłków i terminu złożenia reklamacji przez pracownika, wstrzymujemy się z publikacją tego dokumentu w całości, licząc na uzupełnienie tych informacji przez Pracodawcę.

W jednej z odpowiedzi, wymienionych wyżej w niniejszym

tekście, poinformował nas o tym Pan Cezary Koziński, Główny

Specjalista HR w Biurze Dialogu Społecznego ArcelorMittal Poland

SA, zapewniając przy tym, iż stosowne procedury zostaną opisane

właśnie w Aneksie nr 1.

**K. Bak**

**cd ze str nr 1 (Posiedzenie GKŚS).**... określone zostały w przepisach ustawy o systemie oświaty (Dz. U. z 2015 r., poz. 2156 z późn. zm.) oraz ustawy o Krajowym Rejestrze Karnym (Dz. U. poz. 1629), a także w przepisach rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie wypoczynku dzieci i młodzieży (Dz. U. z 2016 r., poz. 452). **Zgodnie z ww. przepisami każdy organizator wypoczynku ma obowiązek zgłoszenia wypoczynku w kuratorium oświaty, właściwym ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania organizatora.**

zapisy zawarte w wydanym przez Ministerstwo Edukacji Narodowej „Poradniku bezpiecznego wypoczynku dzieci i młodzieży” dostępnym na stronie MEN:

„Wypoczynkiem, który nie podlega zgłoszeniu, jest tzw. wypoczynek rodzinny – wypoczynek organizowany przez rodziców dla własnych dzieci i dzieci znajomych osobiście rodzicom.

Wypoczynkiem rodzinnym nie jest wyjazd organizowany dla uczniów przez nauczyciela, mieszkańca osiedla dla dzieci z osiedla, trenera dla uczestników kursu np. tańca z domu kultury, prezesa klubu sportowego dla młodzieży z klubu, itp. pomimo poznania rodziców tych uczniów.

**Wypoczynek może odbyć się wyłącznie po umieszczeniu przez kuratora oświaty zgłoszenia wypoczynku w bazie wypoczynku.**

**Wypoczynek dla dzieci i młodzieży, który nie jest zamieszczony w bazie wypoczynku, jest organizowany nielegalnie.”**

W związku z powyższym GKŚS - jako zasadę generalną - przyjęła, że refundacja lub dofinansowanie do wypoczynku dzieci w formie kolonii, obozów i zimowisk organizowanych w trakcie letniej i zimowej przerwy w nauce może zostać przyznane tylko do wypoczynku **zamieszczonego w bazie wypoczynku.**

Postanowienia GKŚS stanowią wytyczne w podejmowaniu decyzji w tym zakresie przez Terenowe Komisje Świadczeń Społecznych. Przewodnicząca GKŚS zwróciła się do Strony Społecznej o pomoc w rozpowszechnieniu tej informacji poprzez np. zamieszczenie jej w publikacjach związkowych czy na tablicach ogłoszeń w swoich siedzibach aby w przyszłości pracownicy wysyłający swoje dzieci nie mieli pretensji do stosowanych zasad. NSZZ Prac. AMP SA apeluje do wszystkich pracowników by wręcz sami domagali się od organizatorów poświadczenia, iż firma organizująca taki wypoczynek znajduje się w tzw „bazie wypoczynkowej”. Będzie to kolejne zabezpieczenie by nasze dzieci wypoczywały nie będąc narażone na nieuczciwe praktyki biur turystycznych.

J. Łaka

popierając inicjatywę naszego Związku. Wstępnie termin takiej debaty jest możliwy w ostatnich dniach marca lub pierwszych dnia kwietnia. Pełną relację z tego spotkania prześlemy na łamach Kuriera Aktualności.

W sprawach związanych z łączeniem Urzędów Ceno skarbowych Stronę związkową reprezentowała Przewodnicząca Związku Zawodowego Celnicy PL, oraz Mieczysław Sajler Wiceprzewodniczący Federacji Związków Zawodowych Pracowników Skarbowych. Stronę pracodawcy reprezentował po. Dyr. Izby Skarbowej Pan Janusz Kasprzyk. Dyskusja ujawniła dużo nieprawidłowości, niepewności i chaosu, który wdarł się przy szybkim łączeniu US, UKS. oraz UC. Wszystkie te podmioty na mocy ustawy przekształcają się z dniem 1 marca 2017 roku w Krajową Administrację Skarbową.

Następnie przyjęło propozycje zmian w Regulaminie WRDS WM. Przyjęto również plan pracy WRDS WM na pierwsze półrocze 2017 roku :

- Wybór kandydata na członka Rady Małopolskiego Oddziału Wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia
- Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia w 2017
- Bieżąca informacja Małopolskiego Kuratora Oświaty na temat reformy edukacji
- Zabezpieczenie opieki medycznej na podstawie mapy sieci szpitali w województwie Małopolskim w perspektywie planowanych zmian systemowych
- Problem emisji dwutlenku węgla
- Zagrożenia dla polskiego hutnictwa w związku z planowaną prognozą Unii Europejskiej w sprawie emisji dwutlenku węgla
- Problem uzdrowisk w Małopolsce
- Działalność Krajowej Administracji Skarbowej

J. Kawula

#### **Odpowiedź Rządu RP na wystąpienie związkowe**

W dniu 13 grudnia ubiegłego roku związki zawodowe działające w AMP SA, zaniepokojone działaniami podjętymi na forum Unii Europejskiej związanymi z projektem nowego systemu handlu uprawnieniami do emisji dwutlenku węgla CO2 (EU ETS), wystosowały pismo do Premier RP Beaty Szydło, zwracające uwagę na zagrożenia płynące dla przyszłości hutnictwa w Polsce. Ogromny wzrost kosztów związanych z produkcją stali wynikający z przyjęcia tego systemu zagraża nie tylko utratą tysięcy miejsc pracy, ale w ogóle zagraża bezpieczeństwu gospodarczemu kraju.

W dniu 7 lutego na ręce organizacji związkowych działających w ArcelorMittal Poland SA wpłynęła odpowiedź na to wystąpienie, podpisana przez Sekretarza Stanu (Pełnomocnika Rządu ds. Polityki Klimatycznej) Pawła Sałka:

*„Nawiązując do Państwa pisma z dnia 13 grudnia 2016 roku skierowanego do Pani Premier Beaty Szydło, dotyczącego podjęcia działań mających na celu wyeliminowanie zagrożeń dla polskiego sektora hutniczego, a wynikających z projektu nowego systemu handlu uprawnieniami do emisji (EU ETS), pragnę zaznaczyć, że Polska podejmuje działania w celu zapewnienia bezpieczeństwa gospodarczego kraju. Na potwierdzenie chciałbym przywołać Stanowisko Rządu dotyczące dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 2003/87/WE w celu wzmocnienia racjonalnych pod względem kosztów redukcji emisji oraz inwestycji niskoemisyjnych, które zostało opracowane z uwzględnieniem postulatów polskiego przemysłu, w tym również branży hutniczej.*

Niestety jak dowiedzieliśmy się na spotkaniu z Zarządem AMP SA rozmowy z przedstawicielami Rządu RP w tym z Wicepremierem Morawieckim tak naprawdę nic nie wnoszą, a do tego Polska ma twarde stanowisko w głosowaniach nad darmowymi uprawnieniami do emisji CO2. Będziemy bacznie obserwować jak na razie mgliste obietnice o uwzględnienie naszych hutniczych postulatów będzie realizował Rząd Pani B. Szydło.

K.W.



#### **Posiedzenie Prezydium Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w woj. Małopolskim**

W dniu 24 lutego odbyło się posiedzenie Prezydium WRDS w Małopolsce, którego przedmiotem w dyskusji było wysłuchanie Stron dotyczących przekształceń w aparacie skarbowym i celnym. Poruszono także w sprawach pilnych potrzebę zwołania WRDS Woj. Małopolskiego w celu wysłuchania i debaty nad problemami krakowskiego hutnictwa oraz innych firm, które już w niedalekiej przyszłości mogą zostać narażone na nie planowane koszty związane z dystrybucją i pozwoleniami na CO2. Co w bezpośredni sposób może przełożyć się na redukcję zatrudnienia w sektorze hutniczym, tym samym na bardzo duży wzrost bezrobocia w naszym województwie. Zaproponowano by przedstawiciele Ministerstw Rozwoju i Środowiska, Energetyki oraz zainteresowane Strony jak choćby AMP SA czy Firmy przemysłowe, których dotknie ten problem. Specjalnym gościem posiedzenia byłby Prezes Hutniczej Izby Przemysłowo Handlowej Pan Stefan Dzienniak, które jest ekspertem w tej dziedzinie. Ponadto posiada aktualną wiedzę w zakresie dystrybucji materiałów hutniczych, zagrożeń pozwoleniami CO2 jak również mógłby przedstawić nowe „pomysły rządowe” przygotowywane w postaci Ustaw (tzw ustawa odpadkowa), które niestety zapowiadają kolejne problemy firmą przemysłowym. Oczekujemy na pilne wyznaczenie spotkania. W tym temacie głos zabrał Wojewoda Małopolski

Kurier Aktualności Biuletyn NSZZ PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND SA

Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

Wydaje: Zarząd NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. Nakład 2200 egz.

Tel. Redakcji - sekretariat Związku 012 290 15 32, e-mail: krzysztof.wojcik@arcelormittal.com www. nszzphs.pl;

**NABÓR DO PRZEDSZKOLI  
na rok szkolny 2017/2018**

**od 27 lutego do 27 marca**

Szczegóły oferty na:  
**www.fundacja-naszedzieci.pl**



### **Nabór dzieci do przedszkola na rok przedszkolny 2017/2018**

Fundacja Nasze Dzieci uprzejmie informuje, że od 27 lutego do 27 marca prowadzony będzie nabór dzieci na rok przedszkolny 2017/2018 do przedszkola ArcelorMittal Poland - Akademia Małych Pociągów w Krakowie. Do rozpatrzenia przyjmowane będą wnioski dotyczące dzieci urodzonych w okresie pomiędzy 01.01.2011 r. a 31.12.2014 r. (oraz starszych na zasadach opisanych w prawie oświatowym – np. dot. odroczenia obowiązku szkolnego), które są jednocześnie dziećmi pracowników: ArcelorMittal Poland S.A., AM Service Group Sp. z o.o., AM Shared Service Centre Europe Sp. z o.o. Sp. k., Kolprem Sp. z o.o., AM Refractories Sp. z o.o., CUTIRON Shared Service Centre Europe Sp. z o.o. Sp. k. oraz innych spółek należących do grupy ArcelorMittal, a także świadczących pracę na rzecz AMP S.A. pracowników spółek Sanpro Synergy Sp. z o.o., Ananke Business Communication Sp. z o.o. również wnioski dot. dzieci pracowników ww. przedszkoli oraz wnioski dot. dzieci rodziców spoza ww. spółek, które uczęszczały już do ww. przedszkoli w roku szkolnym 2016/2017. W razie wolnych miejsc, istnieje możliwość przyjęcia dziecka do przedszkola z datą wcześniejszą. Również w razie wolnych miejsc, w przypadku dzieci pracowników ArcelorMittal Poland S.A., istnieje możliwość przyjęcia do przedszkola dzieci urodzonych w okresie pomiędzy 01.01.2015 r. a 31.12.2015 r. z datą przyjęcia od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym dziecko ukończy 2,5 roku. W roku szkolnym 2017/2018 rodzice będą pokrywać koszty czesnego w kwocie 190 zł./dziecko/miesiąc. Wysokość czesnego może ulec zmianie. Dodatkowo rodzice zobowiązani są do pokrywania kosztów wyżywienia dziecka w przedszkolu (dzienna stawka za catering za dziecko nie przekracza obecnie kwoty 8,80 zł. – może ulec zmianie). Z tytułu nieobecności dzieci w przedszkolu, rodzicom przysługuje zwrot będący iloczynem dziennej stawki za catering oraz ilości dni nieobecności dziecka, z uwzględnieniem postanowień procedury zgłaszania nieobecności. Rodzice będą mogli ubiegać się o dofinansowanie ze środków pomocy społecznej Fundacji Nasze Dzieci - do 100% kosztów czesnego, a pracownicy AMP S.A. dodatkowo o dofinansowanie do pobytu dzieci w przedszkolu z ZFSS. Zainteresowani rodzice proszeni są o zgłaszanie się w wyznaczonym terminie do Dyrekcji Przedszkola w celu pobrania i złożenia wypełnionych dokumentów zgłoszeniowych: Akademia Małych Pociągów, 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 naboru dzieci do przedszkoli..." można pobrać ze strony internetowej: <https://fundacja-naszedzieci.pl>. Spotkania informacyjne dla rodziców dzieci, które nie uczęszczały jeszcze do ww. przedszkoli, odbędą się w przedszkolach w następujących terminach: Akademia Małych Pociągów – 15 marca 2017 r. o godz. 16:00

### **Halowy Turniej Piłki Nożnej OLDBOYS 2017**

#### **o Puchar Przewodniczącego NSZZ Pracowników AMP SA**

- W dniu 12.03.2017r o godz. 9.00 w hali sportowej w Zielonkach rozegrany zostanie Halowy Turniej Piłki Nożnej OLDBOYS 2017 o Puchar Przewodniczącego NSZZ Pracowników AMP SA. Organizatorem Turnieju jest hutniczy TKKF, który w tym roku obchodzi jubileusz 60 lecia swojego istnienia. Zgłoszenie przyjmuje oraz informacji udziela kol. Kazimierz Pyż tel 600 360 653 do 03.03. 2017 r.



**Z prasy związkowej: Nowelizacja Ustawy o Agencjach pracy tymczasowej.** Trwa spór na temat ochrony zatrudnienia kobiet w ciąży w agencjach pracy tymczasowej. Przedstawiciele agencji pracy wraz z organizacjami pracodawców biją się o prawo do swobodnego zwalniania kobiet w ciąży. Naszym zdaniem agencje pracy tymczasowej to jedna z największych plag na polskim rynku pracy. Nie tworzą one nowych miejsc pracy, tylko psują rynek i promują śmieciowe zatrudnienie. Pracownik tymczasowy to osoba zatrudniona przez agencję pracy tymczasowej i wydelegowana do pracy w innej firmie. Z usług pracowników tymczasowych korzystają m.in. sieci handlowe ale nie tylko. Dziś pracownicy tymczasowi zatrudniani są we wszystkich gałęziach przemysłu w tym w przemyśle ciężkim jak choćby hutnictwo. W Polsce zatrudnionych w ten sposób jest ponad 800 tys. osób. Projekt nowej ustawy reguluje wiele kwestii. m.in. limity czasu pracy, kontrole, wysokość kar za łamanie prawa. Ale najważniejszy punkt dotyczy kobiet w ciąży. Rząd proponuje, że jeśli umowa kobiety zatrudnionej tymczasowo kończy się po 3. miesiącu ciąży, nie można byłoby jej zwolnić aż do porodu. W tym czasie pensję miałaby jej płacić zatrudniająca ją agencja. Dzięki temu taka kobieta po urodzeniu dziecka nie będzie miała statusu osoby bezrobotnej i będzie mogła pobierać z ZUS zasiłek macierzyński. Dziś kobiety w ciąży na etacie chronione są przed zwolnieniem już od pierwszego dnia ciąży. Kobieta w ciąży na umowie określonej musi mieć natomiast przedłużoną umowę aż do porodu, w przypadku gdyby umowa kończyła się po 3. miesiącu ciąży. Kobiety w ciąży na umowach tymczasowych można jednak zwolnić po wygaśnięciu umowy, nawet gdy zakończy się ona np. w szóstym miesiącu ciąży. Dlatego rząd chce dać kobietom zatrudnionym tymczasowo takie same prawa jak pracownikom na umowie na czas określony. Pracodawcy są przerażeni. Największe ich organizacje: Business Centre Club, Konfederacja Lewiatan, Pracodawcy RP, Związek Rzemiosła Polskiego jak jeden mąż połączyły siły i wydały oświadczenie, w którym na pomysły rządu nie zostawiają suchej nitki. Zapewniają, że propozycje rządu „odniosą skutki odwrotne od zamierzonych”.

**Dłuższe urlopy.** OPZZ domaga się skrócenia czasu pracy! Polacy pracują długo, ciężko i za małe pieniądze. Dlatego domagamy się wydłużenia urlopu wypoczynkowego. Naszym zdaniem nowy wymiar urlopu powinien wynosić 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat, i 32 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat. Ustawę zgłosiliśmy już kilka miesięcy temu, ale nie odpuścimy! Przypominamy Jan Guz zwrócił się do przewodniczącego RDS z prośbą o zainicjowanie zmiany zaproponowanej przez OPZZ. Stwierdził, że obowiązuje wymiar urlopu wypoczynkowego został ustalony w zupełnie innych uwarunkowaniach społeczno-gospodarczych, przy zdecydowanie mniejszym obciążeniu pracownika. Nieporównywalnie mniejsze były również takie negatywne czynniki jak stres, mobbing, wypalenie zawodowe, łamanie praw pracowniczych czy wygórowane oczekiwania pracodawców co do realizacji rozbudowanych obowiązków pracowniczych. Średni, tygodniowy czas pracy w Polsce to 42,5 godziny. W Unii Europejskiej tylko Grecy pracują dłużej. Ponadto w ostatnim czasie wydłużono wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn do 67 lat. To oznacza, że dodano każdemu pracownikowi po kilka lat pracy, które przy obecnych uregulowaniach prawnych i faktycznych, stanowią bardzo duże obciążenie dla zdrowia i wydolności pracownika. W projekcie ustawy czytamy między innymi, że nowy wymiar urlopu wynosi 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat a 32 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

**Oskładkowanie wszystkich umów.** Jednolite oskładkowanie wszystkich rodzajów umów nie tylko poprawiłoby kondycję systemu emerytalnego, ale też sprzyjałoby zatrudnieniu na etat – uważa Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych. 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. Jednolite 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