

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 15/17 / (1187)

19. 04. 2017 r.

Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA



1 MAJA – ŚWIĘTO PRACY **„Przywróćmy godność pracy”**

1 maja to międzynarodowy dzień solidarności ludzi pracy. Dzień, w którym pracownicy i związkowcy na całym świecie przypominają o prawie do godnego życia.

W dalszym ciągu praca w Polsce dla milionów Polek i Polaków nie spełnia swojej podstawowej roli – zapewnienia godnego i stabilnego życia. Praca powinna być źródłem utrzymania, zapewniać bezpieczeństwo socjalne i spokojną emeryturę. Niezbędne jest dalsze ograniczanie „śmieciowego” zatrudnienia! **Konieczny jest szybszy wzrost wynagrodzeń i stabilny system emerytalny. Niezbędne są aktywne systemy wsparcia państwa dla osób bezrobotnych i zagrożonych utratą pracy!**

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oczekuje szybszego tworzenia nowych – „dobrych” miejsc pracy i wielokrotnie proponowało rządowi podjęcie działań w tej sprawie.

Nadal aktualne są w Polsce: potrzeba działania na rzecz równości i sprawiedliwości społecznej, przestrzegania prawa pracy, walki z rozwarstwieniem społecznym, dyskryminowaniem pracowników i bezrobociem.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych aktywnie zabiega o wdrożenie zarówno w Polsce jak i całej Unii Europejskiej zasady „równa płaca za tę samą pracę w tym samym miejscu”. **Postulujemy zmianę dyrektywy europejskiej w tym zakresie. Jesteśmy zwolennikami wprowadzenia „minimalnego dochodu gwarantowanego”. Domagamy się ratyfikacji przez Polskę Zwyfikowanej Europejskiej Karty Społecznej.**

1 maja to rocznica przystąpienia Polski do Unii Europejskiej. Z tym faktem wiele Polek i Polaków wiązało i wiąże wiele nadziei. Możliwość swobodnego przemieszczania się i podejmowania pracy za granicą, europejskie rozwiązania prawne poprawiające polskie standardy socjalne i społeczne to wartości, które większość obywateli naszego państwa postrzega pozytywnie.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych apeluje do Polek i Polaków o aktywny udział w obchodach 1 maja - Międzynarodowego Dnia Walki o Prawa Ludzi Pracy. Zwracamy się do organizacji członkowskich OPZZ i struktur terytorialnych naszej konfederacji o inspirowanie obchodów w swoich środowiskach oraz o udział w centralnych uroczystościach w Warszawie. Tradycyjnie spotkamy się przed siedzibą OPZZ.

Zapraszamy wszystkich partnerów politycznych i społecznych oraz mieszkańców Polski, dla których ważne są ideały i tradycje 1-go maja do udziału w warszawskiej manifestacji. **OPZZ**

W oparach absurdu

Prima Aprilis minął już czas jakiś temu, ale sytuacja o której piszemy ociera się o żart, ponury żart. W poprzednim miesiącu pracownik jednej ze Spółek, które działają na terenie krakowskiej huty przekraczał pieszo, podkreślamy **pieszo**, bramę Główną Oddziału AMP SA. Został zatrzymany przez Służbę Ochrony i poproszony o poddanie się kontroli trzeźwości, choć w żaden sposób jego zachowanie nie wskazywało by znajdował się pod wpływem alkoholu. Pracownik wyraził zgodę na takie badanie, ale tylko w obecności Policji, zgodnie z uprawnieniami jakie posiada tylko Policja w tym zakresie. Podkreślamy nie odmówił poddania się badaniu jednak chciał by zrobić to uprawniony organ. Służba ochrony nie podjęła działań kontrolnych, nie zawiadomiła policji by ta sprawdziła

stan trzeźwości pracownika, skoro ochrona uważała, iż wchodzący może być pod wpływem alkoholu. Mało tego stwierdziła w protokole sporządzonym dla tego zdarzenia, iż nie „wyczuła” woni alkoholu przy wchodzącym pracowniku. Nie zatrzymując przepustki wpuszczono pracownika na teren AMP SA. I tu można by było tę historię zakończyć gdyby nie pismo, które nadeszło na adres Spółki, w którym Służba Ochrony AMP SA cofa decyzję o - i tu właśnie następuje kuriozum całej sytuacji - **beztęminowym pozwoleniu na wjazd samochodem na teren AMP SA.** Abstrahując, iż pismo wpłynęło dopiero po 2 tygodniach od zaistniałego zdarzenia to zostało zabrane pozwolenie na wjazd ...za wejście piesze na teren Huty. Komentarz pozostawiamy czytającym ten tekst zastrzegając jednocześnie, że będziemy żądać klarownego wyjaśnienia tej kuriozalnej decyzji. A swoją drogą krytycznie odnosimy się do decyzji Dyrekcji tej Spółki, która nie potrafiła w takiej sytuacji nawet podjąć próby obrony swego pracownika. Zadajemy pytanie jak pracownicy mają się poświęcać dla dobra swego pracodawcy skoro nawet w takiej sytuacji nie mogą liczyć na obronę.

T. Ziotek

Zmiany w Spółce KOLPREM

"Choroba" pod tytułem wymiana kadr kierowniczych dotarła też do Spółek zależnych. W ostatnich dniach w Spółce KOLPREM ze stanowiska Dyrektora Zarządzającego odwołany został Pan Tomasz Ciepela. Powierzono mu ważny odcinek w działalności Spółki tzw. DPZ czyli Dział Przewozów Zewnętrznych. Wiemy jak ważny jest to obszar działalności Spółki, zwłaszcza w kontekście usług dla AMP SA. Jednakże sposób i nie całkiem jasne powody tej decyzji budzą nasze społeczne wątpliwości. Nie przekonują nas też argumenty, że wiedza i doświadczenie Dyrektora Tomasza Ciepeli pozwolą na poprawę sytuacji w DPZ. Naszym zdaniem, choć zapewne mało ważnym dla decydentów Pan T. Ciepela bardzo dobrze spełniał się na dotychczasowym stanowisku. Nasze obawy są też związane z wyborem nowego Dyrektora Zarządzającego. KOLPREM stoi przed wielkimi wyzwaniami związanymi z coraz większą produkcją zwłaszcza w Krakowie. Stanowisko Dyrektora Zarządzającego jest kluczowym dla funkcjonowania Spółki i powinno być obsadzone przez kogoś komu nie obce są sprawy związane z transportem kolejowym ale przede wszystkim ze znajomością ludzi i odpowiedzialnym podejściem do dialogu społecznego. Z wielką uwagą będziemy przyglądać się decyzji dotyczącej wyboru nowego Dyrektora Zarządzającego.

T. Ziotek

TAMEH spotkanie Komisji Roboczej

W spotkaniu Komisji Roboczej uczestniczyli przedstawiciele Organizacji Związkowych TAMEH POLSKA Sp. z o.o. i przedstawiciele Pracodawcy. W nawiązaniu do zapisów w Protokole Komisji Roboczej z dnia 06.04.2017, Komisja Robocza omówiła projekt Regulaminu Premiowania i Nagradzania Pracowników TAMEH POLSKA sp. z o.o. po uwagach Organizacji Związkowych oraz projekt Porozumienia Przedstawicieli TAMEH POLSKA sp. z o.o. z Organizacjami Związkowymi Spółki w zakresie regulacji płac i spraw około płacowych w roku 2017. Zespół redakcyjny w składzie powołanym na spotkaniu w dniu 06.04.2017 rozpocznie prace nad redakcją wspomnianych dokumentów w dniu 19.04.2017. Termin kolejnego spotkania Strony wyznaczyły na 27.04.2017r., mając nadzieję na zakończenie wspomnianych negocjacji, zarówno dotyczących Regulaminu Premiowania jak i Porozumienia płacowego na 2017 rok.

Z. Goliik

Zasady uruchamiania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego

Ponieważ w ostatnim czasie otrzymaliśmy wiele próśb o zamieszczenie zasad premiowych obowiązujących w AMP SA (szczególnie z Zakładu BWG) poniżej w całości przedstawiamy Zasady uruchamiania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego, które są załącznikiem nr 7 do ZUZP.

I. Zasady uruchamiania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego.

1. Fundusz Premiowy i Dodatkowy Fundusz Motywacyjny jest składnikiem osobowego funduszu płac.

2. Fundusz Premiowy jest uruchamiany, za okresy miesięczne, w wysokości 7% od płac zasadniczych pracowników Spółki, wg stanu na ostatni dzień miesiąca, za który uruchamiany jest Fundusz Premiowy.

II. Zasady naliczania Funduszu Premiowego.

1. Dyrektor Personalny dokonuje - proporcjonalnie do udziału płac zasadniczych - podziału Funduszu Premiowego dla poszczególnych Zakładów/Biur w Centrali.

2. Dodatkowo w każdym miesiącu uruchamiany jest Dodatkowy Fundusz Motywacyjny w wysokości 2% płac zasadniczych pracowników Spółki, do podziału za realizację szczególnie ważnych zadań, z przyjęciem zasady, że dysponentem 50% w/w Funduszu jest Prezes Zarządu Dyrektor Generalny, a pozostałe 50% Funduszu Motywacyjnego przekazywane jest Dyrektorom Zakładów/Biur Centrali na podstawie udziału płac zasadniczych.

3. Dyrektor Personalny comiesięcznie informuje pisemnie Zakładowe Organizacje Związkowe o wielkości Funduszu Premiowego w Spółce, kwotach Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego przydzielonych dla poszczególnych Zakładów/Biur Centrali.

III. Podział Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego w Zakładach i Biurach w Centrali.

1. Dyrektor Zakładu/ Biura w Centrali, dokonuje podziału przyznanego mu Funduszu Premiowego dla podległych komórek organizacyjnych w Zakładach/Biurach Centrali na podstawie udziału płac zasadniczych pracowników zatrudnionych w tych komórkach.

2. Dalszego podziału Funduszu Premiowego na podległe brygady, zespoły itp. dokonuje kierownik komórki organizacyjnej z zachowaniem zasady braku możliwości przemieszczania Funduszu Premiowego pomiędzy brygadami/zespołami pracującymi na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych.

3. Na pisemny wniosek Zakładowej Organizacji Związkowej działającej w Zakładzie/Biurze w Centrali, kierownik komórki organizacyjnej, o której mowa w pkt. 2 powyżej lub osoba przez niego upoważniona, zobowiązany jest do przekazania (z możliwością przekazania w wersji elektronicznej) - w ciągu 5 dni od otrzymania stosownego wystąpienia - zwrotnej informacji o sposobie podziału Funduszu Premiowego.

4. Decyzję o wysokości indywidualnego Funduszu Premiowego dla pracownika podejmuje jednoosobowo, w sposób uznaniowy, bezpośredni przełożony, informując bez zbędnej zwłoki pracownika o podjętej decyzji, przy czym w przypadku obniżenia Indywidualnego Funduszu Premiowego o więcej niż 50% w stosunku do iloczynu płacy zasadniczej pracownika oraz procentowej wysokości premii, o której mowa w cz. I pkt. 2 (z zastrzeżeniem pkt. 12), bezpośredni przełożony zobowiązany jest do przedstawienia pracownikowi pisemnego uzasadnienia swojej decyzji.

Pracownik nie może zostać pozbawiony Funduszu Premiowego, za wyjątkiem przypadków określonych w pkt. 12.

5. Podstawą przyznania indywidualnego Funduszu Premiowego kierownikowi komórki organizacyjnej jest ocena pracy kierownika oraz wyników kierowanej przez niego komórki.

6. Indywidualna wysokość Funduszu Premiowego nie może być wyższa niż 150% iloczynu płacy zasadniczej pracownika oraz procentowej wysokości Funduszu Premiowego, o którym mowa w cz. I pkt. 2.

7. Za okres urlopu wypoczynkowego pracownik otrzymuje Fundusz Premiowy tak, jakby w tym czasie pracował, co oznacza, że Fundusz Premiowy nie jest uwzględniany w wynagrodzeniu za urlop.

8. Pracownikom, którym udzielono zwolnienia od wykonywania pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w związku z wykonywaniem działalności związkowej, wysokość Funduszu Premiowego za czas udzielonego oddelegowania stanowi iloczyn płacy zasadniczej pracownika oraz procentowa wysokość Funduszu Premiowego, o którym mowa w cz. I pkt. 2.

9. Dyrektor Zakładu/Biura Centrali dokonuje podziału Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego, o którym mowa w cz. II pkt. 2., biorąc pod uwagę w szczególności wkład pracy pracowników w wypracowaniu osiągniętych wyników oraz stopień realizacji budżetu.

10. Fundusz Premiowy za dany miesiąc nie może być przenoszony na kolejne okresy miesięczne.

11. Dodatkowy Fundusz Motywacyjny jest wypłacany nie później jednak niż z wypłatą wynagrodzenia za grudzień danego roku i nie jest przenoszony na rok następny.

12. Indywidualny Fundusz Premiowy nie przysługuje za okres nieobecności w pracy niepłatnej oraz nieobecności spowodowanej chorobą, urlopem macierzyńskim, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim, wypadkiem w pracy, rehabilitacją, zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy lub koniecznością sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny, za który to okres pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

13. Dodatkowy Fundusz Motywacyjny nie przysługuje pracownikowi, który nie przepracował w danym miesiącu ani jednego dnia z powodu nieobecności w pracy niepłatnej oraz nieobecności spowodowanej chorobą, urlopem macierzyńskim, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim, wypadkiem w pracy, rehabilitacją, zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy lub koniecznością sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny, za który to okres pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

IV. Postanowienia końcowe.

1. Ilekroć w Zasadach mowa jest o płacy zasadniczej, należy przez to rozumieć płacę zasadniczą ujętą w angażu pracownika/pracowników.

2. Wypłata Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego następuje w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.

3. Dodatkowy Fundusz Motywacyjny i Fundusz Premiowy wypłacane są pod odrębnymi kodami płacowymi.

4. Interpretacji / Wyjaśnień treści niniejszych zasad dokonują wyłącznie strony w trybie uzgodnienia w formie pisemnej.

5. Kierownicy komórek organizacyjnych i pracownicy dozoru wszystkich szczebli są zobowiązani do stosowania i przestrzegania niniejszych Zasad oraz prowadzenia pełnej dokumentacji w tym zakresie.

6. „Zasady uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego” zostaną podane do wiadomości pracowników i wyjaśnione przez bezpośrednich przełożonych w sposób przyjęty w komórkach organizacyjnych.

7. W przypadku zmiany struktury organizacyjnej Spółki mającej wpływ na stosowanie niniejszych Zasad (podział Funduszu Premiowego), Strony zobowiązane są do zmiany/doprecyzowania niniejszych Zasad w okresie nie dłuższym niż 30 dni.

8. Strony ustalają, iż co 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszych Zasad będą dokonywały wspólnej oceny ich funkcjonowania.

Dodatkowe świadczenia usług medycznych

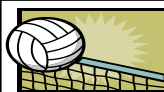
UWAGA !!! Ponieważ mamy wiele pytań dotyczących badań okresowych i dodatkowych badań nie wchodzących w skład badań obowiązkowych. **Informujemy, iż badania okresowe** w dalszym ciągu są darmowe dla pracowników i ich koszty ponosi pracodawca. Wszystkie badania, które są obowiązkowe do przeprowadzenia na danym stanowisku pracy i wynikające z Rozporządzenia MZiOP z dnia 30 maja 1996 w sprawie badań lekarskich pracowników z zakresu opieki zdrowotnej nad pracownikami nie wymagają żadnej opłaty. Natomiast nastąpiła zmiana w opłacie za badania dodatkowe niewynikające z zagrożeń związanych ze stanowiskiem pracy, nie wchodzących w skład badań obowiązkowych w celu uzyskania zdolności do pracy. Koszt tych badań jest pokrywany przez pracodawcę, a pracownik ponosi koszt składek na ubezpieczenie społeczne i zaliczkę na podatek, która będzie potrącona z wynagrodzenia. Pracownik przed badaniem ma być o tym poinformowany i musi wyrazić pisemną zgodę na wykonanie tych badań. Zgodnie z otrzymaną informacją od służb HR, informujemy że przybliżony koszt, który będzie ponosił pracownik to około 30% ceny danego świadczenia. Szacunkowy cennik zawierający przykładowy sposób naliczania składek przedstawimy w kolejnym wydaniu Kuriera Aktualności. Wyjaśnień i interpretacji w tej sprawie udziela Biuro Kadr Wynagrodzeń i Świadczeń.

K.W.

OGŁOSZENIE

Wychodząc na przeciw oczekiwaniom Załogi, reprezentując jednocześnie znaczącą jej część zrzeszoną w NSZZ Prac. ARCELORMITTAL POLAND S.A. informujemy, że w dniu 21 kwietnia o godz. 13.00 w sali szkoleniowej HUT-PUS S.A. odbędzie się spotkanie z Zarządem Spółki. Tematem spotkania będą ogólnie sprawy dotyczące sytuacji w Spółce, perspektyw i planów na przyszłość. Oczekujemy, że uczestnikami spotkania będą osoby reprezentujące poszczególne grupy zawodowe naszej Spółki. Prosimy o merytoryczne przygotowanie się do tego spotkania.

Przewodniczący Zarządu Zakładowego HUT- PUS SA
NSZZ Prac. AMP SA - Bogdan Fekner

**Hutnicza liga piłki siatkowej świętuje XV lecie.**

Zaczął się w 2002 r., wówczas padł pomysł by grać w piłkę siatkową wśród załogi HTS. Okazało się, że pomysł padł na podatny grunt i trwa do dziś. Tyle, że na początku startowało 15 drużyn, a niestety obecnie jest to mniejsza grupa. Głównym inicjatorem i organizatorem tych rozgrywek sportowych był i jest Pan Zbigniew Gąska, który potrafi skupić wokół siebie grupę ludzi między innymi Krzysztofa Karnowskiego, Bogusława Pieruckiego, Piotrkę Filipkę, Tadeusza Kowalczyka, a później Prezesa Małopolskiego TKKF Leszka Tytko, który do dziś służy nam radą i jest dobrym duchem tych zawodów. Turnieje organizowane są w dwóch etapach, jesienią turniej, natomiast wiosną Liga każdy z każdym. Liga nie mogłaby się odbywać gdyby nie grono sponsorów między innymi Związków Zawodowych: NSZZ Pracowników AMP, NSZZ Solidarność, Metalowców, UNIHUT SA, HUT-PUS SA. Sali używa Dyr. Szkoły Złota Jesień. Obecnie startuje 10 drużyn. Spowodowane jest to kurcząca się ilością zakładów w AMP SA. Na zakończenie turniejów drużyny otrzymują puchary, gadżety, dyplomy i myślę, że mimo coraz większych kłopotów zapaleńcy tej dyscypliny będą dalej organizować te turnieje. W turniejach tych z dużym powodzeniem startuje drużyna Zakładu Koksochemicznego, a dzieje się to dzięki takim ludziom jak Dyrektor Zakładu Pan Ryszard Opyrchał, Krzysztof Kozaczka czy piszący ten artykuł Tadeusz Kowalczyk. Drużyna ZK opiera się na pracownikach i dzieciach pracowników. Rzadko się tak składa, że drużyna schodzi poniżej 3 miejsca, jest to możliwe dlatego, że drużyna trenuje systematycznie 2 razy w tygodniu. Przykładem dla młodzieży (obecnie drużyna jest odmłodzona) są doświadczeni pracownicy, a zarazem zawodnicy ZK jak Dyr. R. Opyrchał, kapitana drużyny K. Kozaczka czy A. Pleszka. Możliwe to jest też dzięki poparciu związków zawodowych, a zwłaszcza ich Przewodniczących kol. Marka Żelichowskiego i Mietka Trembacza oraz dużego wsparcia kibiców - pracowników, którzy dzielnie kibicują zawodnikom ZK. Nie sposób wymienić wszystkich zawodników czy sympatyków drużyny. Marzeniem całej drużyny jest zdobycie Mistrza Huty.

Dziękuję za 15 lat gry, za treningi za wspólną „zabawę”, za wygrane i przegrane mecze. Zapewne o drużynie ZK jeszcze w przyszłości usłyszymy wiele dobrego.

T. Kowalczyk



Wielu może więcej Podaruj sobie 1%

KRS 000052378

Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej z okazji Dnia Hutnika zaprasza

Pracowników AMP S.A. oraz spółek zależnych na bezpłatne specjalistycznie badanie USG jamy brzusznej lub tarczycy w dniach 09.05.2017 r. – 15.05.2017 r.

Rejestracja telefoniczna na badanie odbędzie się w dniu 24 kwietnia 2017 r., w godz. 9.30-11.00 tel.: 787 610 696

Badania będą przeprowadzane w Pracowni USG, os. Handlowe blok nr 8 w Gabinetach lek. med. Bożeny Stępień.

Ilość miejsc ograniczona

Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej z okazji Dnia Hutnika zaprasza

Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. oraz spółek zależnych na przełomie kwietnia i maja 2017 r.

na bezpłatne pakiety świadczeń rehabilitacyjnych

w ramach których wykonane zostaną:

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

Świadczenia te udzielane będą w siedzibie CM UJASTEK.

Rejestracja telefoniczna na konsultację odbędzie się

w dniu 25 kwietnia 2017 r.,

w godz. 9.00 -10.30 tel.: 12 290 4158

Ilość miejsc ograniczona

Opieka medyczna

Od stycznia br. w ArcelorMittal Poland S.A. funkcjonuje nowy program ubezpieczeniowy PZU składający się z części ochronnej i części zdrowotnej, który - jak wskazują dane - cieszy się bardzo dużą popularnością wśród pracowników. Do programu do ubezpieczenia w ramach części zdrowotnej przystąpiły 9.032 osoby, z czego 7.728 to pracownicy AMP SA, a 1.304 osoby - członkowie ich rodzin. 3.507 ubezpieczonych (+552 członków rodziny) to pracownicy dąbrowskiego oddziału. W Krakowie do opieki medycznej przystąpiło 3.011 pracowników (+454 członkowie rodzin), w Sosnowcu 454 (+105), w Świętochłowicach 454 (+93), a w Hucie Królewskiej 302 (+100). Najwięcej pracowników zdecydowało się na pakiet w pełni refinansowany przez pracodawcę - Standard - w sumie 6.354, kolejno - Komfort - 959, Komfort Plus - 356, a na pakiet Optimum 59. Zasadnicze znaczenie z pewnością tu ma wysokość dopłat do poszczególnych wyższych pakietów. Do części ochronnej przystąpiło 8.736 osób. Z czego 3.354 ubezpieczonych jest z dąbrowskiego oddziału AMP SA (+567 członkowie rodzin), z Krakowa 2.991 (+338 członkowie rodzin), z Sosnowca 468 (+93), ze Świętochłowic 452 (+86), natomiast z Huty Królewskiej 297 (+90). W tym przypadku jednak najpopularniejszym był wariant 5 przy składce w wysokości 84 zł, bez

**Remont w koksowni bez przekroczeń stężeń pyłu**

11 kwietnia zakończył się remont w krakowskiej koksowni, wszystkie czynności wykonano zgodnie z założonym planem. remont jednego z elementów wężła instalacji odpylającej proces koksowania węgla. Remont trwał 10 h. Ze względów technologicznych nie było możliwości wyłączenia baterii koksowniczej na czas planowanych prac remontowych. W celu maksymalnego ograniczenia ryzyka emisji pyłu produkcja koksu została zmniejszona o 30%. Planowany remont był niezbędny dla utrzymania sprawności instalacji odpylających i spowodował poprawę niezawodności pracy urządzeń. W tym czasie podczas operacji wypychania koksu z komór baterii mogła występować okresowo zwiększona emisja pyłu do powietrza. Każda emisja powinna trwać nie dłużej niż 1 minutę. Jednak jak podczas trwającego remontu, na stacjach monitoringu miejskiego WIOŚ, zlokalizowanych w pobliżu huty (Nowa Huta ul. Bulwarowa, os. Wadów ul. Jaskrowa), nie zanotowano przekroczeń stężeń pyłu zawieszonego PM10. Wykonanie remontu poprawi niezawodność pracy instalacji.

Źródło: wiadomości AMP SA

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;



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 SA zaprasza na koncerty

1. Oferta zakupu biletów - Koncert - Piotr Rubik
 26 maj , godz. 20⁰⁰ - Tauron Arena Kraków Cena: 60,00 zł

BT HUT PUS SA zaprasza na wycieczkę

WYCIECZKA - WARSZAWA – AUTOKAR – 3 dni. Zakwaterowanie: Hotel - HIT **- Długowiazkowy Hotel Hit usytuowany jest przy II linii metra dzięki czemu łatwo i szybko można dostać się do Centrum Miasta. Jest idealnym miejscem dla osób, które pragną spędzić czas w Warszawie. Do dyspozycji Państwa 54 eleganckie pokoje hotelowe oraz profesjonalne zaplecze konferencyjne składające się z 2 sal szkoleniowych. W zależności od Państwa preferencji hotel oferuje trzy kategorie pokoi: Standard, de lux, superior. TV sat. z radiem, w pokoju radio-budzik, bezpłatny, bezprzewodowy dostęp do internetu, łazienka. **TERMIN: 08-10.09.2017 CENA: 580,00 zł / osoba**

ŚWIADCZENIA ZAWARTE W CENIE: transport autokarem/ bus: Kraków – Warszawa – Kraków, noclegi w pokoju 1 lub 2-osobowym z łazienką, wyżywienie śniadanie, obiadokolacja w formie bufetu szwedzkiego, przewodnik., ubezpieczenie NNW, taxę klimatyczną, zestaw słuchawkowy do zwiedzanych obiektów, podatek VAT. **ŚWIADCZENIA NIE ZAWARTE W CENIE:** biletów wstępu ok 50zł, dopłata do pok. 1 os ok. 80zł

BT HUT- PUS zaprasza na wycieczkę

Ciechocinek – Toruń – Malbork - Golub Dobrzyń - Szlakiem Zamków Krzyżackich. 1 dzień godz. 7.00 wyjazd z Krakowa. Po południu przyjazd do Ciechocinka, zwiedzanie miasta: Park Zdrojowy z pijalnią wód mineralnych, zabytkowe tężnie, Kościół św. Piotra i Pawła, Cerkiew św. Michała Archanioła, Teatr Letni, Fontanna Jaś i Małgosia. Przejazd do Torunia, zakwaterowanie w hotelu, obiadokolacja, nocleg. **2 dzień** śniadanie, przejazd do Malborka – dawnej stolicy Zakonu Krzyżackiego oraz siedziby Wielkiego Księstwa Krzyżackiego, zwiedzanie Zamku z przewodnikiem, W godzinach popołudniowych powrót do Torunia , Planetarium, Muzeum Piernika, obiadokolacja- impreza integracyjna połączona ze zwiedzaniem i degustacją piwa, wieczorem spektakl fontann „Światło i Dźwięk”, nocleg. **3 dzień** śniadanie, c.d. zwiedzania miasta z przewodnikiem: ruiny Zamku Krzyżackiego, Brama Mostowa, Krzywa Wieża, Katedra św. Jana Chrzciciela i Jana Ewangelisty, Parafia Wniebowzięcia NMP, Dom Mikołaja Kopernika następnie przejazd do Golubia-Dobrzyń, krótkie zwiedzanie Zamku Krzyżackiego, wyjazd w drogę powrotną, przyjazd do Krakowa w godzinach wieczornych.

Termin : 15 -17.06. 2017 (Boże Ciało) Cena : 594,00 zł / os.
Cena zawiera: - transport komfortowym autokarem, opiekę pilota, przewodnika po Toruniu, przewodnika po zamku w Malborku, 2 noclegi w okolicy Torunia, 2 śniadania i 1 obiadokolacja, 1 impreza integracyjna, ubezpieczenia KL+NNW+bagaż SIGNAL IDUNA, podatek VAT.
Cena nie zawiera: - biletów wstępu do zwiedzanych obiektów ok. 50 zł, ubezpieczenia od chorób przewlekłych, ubezpieczenia od kosztów rezygnacji z imprezy.

UWAGA !!! Dla Członków NSZZ Pracowników AMP SA dodatkowe dofinansowanie - Informacja: PRZEWODNICZĄCY Zarządu ZK NSZZ PRACOWNIKÓW AMP S.A, kol. Marek Żelichowski , budynek Adm. Koksowni pok. nr 2, Telefon 60-41, lub 728 542 562. Informacja i zapisy : BT „HUT-PUS” S.A. TELEFON 12 643 87 44

UWAGA!!! 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 nr 6,. Tel. 12 643-87-16

UNI HUT S.A. zaprasza do Wierchomli



UWAGA !!! Serdecznie zapraszamy Państwa do spędzenia ma- łówki w Wierchomli w O.W. „Chata pod Pustą”

Czyste powietrze, cisza, spokój, przepiękna sceneria Popradzkiego Parku Krajobrazowego zapewni doskonały wypoczynek i „naładowanie akumulatorów” na następne tygodnie pracy.

W TYM ROKU OFERTA SPECJALNA

- Pokój 2 - osobowy - 80 zł/doba
- Pokój 3 - osobowy - 120 zł/doba
- Pokój 4 - osobowy - 160 zł/doba
- Pokój 2 - osobowy o podwyższonym standardzie 120 zł/doba
- Apartament dwupokojowy - 180 zł/doba

Do pobytu doliczane jest wyżywienie 45 zł od osoby/dzień, dzieci do lat 12 - 30 zł/dzień

Dzieci do lat 3 pobyt gratis!

Cena 45 zł zawiera:

- obfite wiosenne śniadania, pyszne obiadokolacje
- ognisko z pieczeniem kiełbasek
- bezpłatny parking
- bezprowadową sieć internetową na terenie całego ośrodka
- zadaszony grill

Członkowie NSZZ Pracowników AMP SA uprawnieni są do 50% zniżki na dni noclegowe w ośrodku.

Propozycja dotyczy dowolnie wybranych dni między

28.04.2017 – 07.05.2017 r.

Rezerwacje: 502866301, 184468289



Z prasy : Prezydium Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Prezydium wysłuchało wypowiedzi podsekretarza stanu w Ministerstwie Rozwoju p. Pawła Chorażego na temat roli partnerów społecznych i Rady Dialogu Społecznego w monitorowaniu postępów realizacji Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR). Członkowie Prezydium zgłaszali szereg zastrzeżeń do przepływu informacji, mówili także o niewystarczającym wykorzystaniu forum Rady Dialogu Społecznego w tym zakresie. Następnie Pan Maciej Małecki, sekretarz stanu w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów omówił nowe zasady wyboru przedstawicieli pracowników do organów statutowych spółek kapitałowych w świetle ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym. Minister stwierdził, że intencją nowej ustawy było uporządkowanie doboru kandydatów do rad nadzorczych także pod kontem kwalifikacji formalnych. Ustawy te budzą zastrzeżenia OPZZ, zwłaszcza w zakresie poszanowania prawa pracowników do wyboru swoich przedstawicieli do organów statutowych spółek kapitałowych. Wprowadzenie nowych wymogów dla kandydatów pracowników na członków rad nadzorczych i zarządów spółek np. w zakresie wykształcenia i postępowania kwalifikacyjnego, stanowi nieuzasadnione ograniczenie ustawowego prawa do dokonania swobodnego wyboru przez pracowników. Jest ponadto sprzeczne z zapisami Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. Następnie Jan Guz zreferował działania kierownictwa OPZZ w związku z wykonywaniem praw z udziałów w spółce Fundusz Wczasów Pracowniczych Sp. z o.o. Wiceprzewodniczący Andrzej Radzikowski omówił aktualny stan przygotowań do manifestacji pierwszomajowej w Warszawie i przedstawił wyniki prac zespołu ds. aktywizacji i usprawnienia ogniw związkowych oraz prowadzonych konsultacji nad propozycjami zespołu. Na koniec swego posiedzenia Prezydium upoważniło Przewodniczącego OPZZ do podpisania w imieniu OPZZ Deklaracji przyjęcia Standardu Minimum Programu Etycznego. **OPZZ**