

# KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 16/17 / (1188)

26. 04. 2017 r.

Biuletyn Informacyjny  
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA



Z okazji Dnia Hutnika, przypadającego 4 maja,  
Wszystkim Pracownikom ArcelorMittal Poland SA,  
Spółek hutniczych, ich rodzinom oraz emerytom i rencistom,  
Życzymy by to święto było źródłem siły w życiu codziennym,  
a także przyniosło spełnienie oczekiwań i planów,  
tak osobistych, jak i zawodowych.  
Oby atmosfera życzliwości i radości pozostawała w sercu  
przez cały rok, a działalność w hutniczych szeregach była  
źródłem satysfakcji i spełnienia aspiracji zawodowych.  
Niech patron hutników – Święty Florian –  
otacza wszystkich swoją opieką.  
Życzymy uznania i szacunku dla trudnej i odpowiedzialnej  
pracy, aby była bezpieczna i dobrze wynagradzana

Zarząd NSZZ Pracowników AMP SA  
Redakcja Kuriera Aktualności

## POROZUMIENIE PŁACOWE NA ROK 2017 PARAFOWANE

W ubiegły piątek, w godzinach wieczornych, po sześciomiesięcznych negocjacjach, w ramach posiedzenia Zespołu Centralnego, udało się osiągnąć kompromis w sprawie podwyżek płac w roku 2017. Pełną treść parafowanego przez Stronę Pracodawcy oraz 14 przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych, w tym czterech z Krakowa (NSZZ Prac. AMP SA, KRH Solidarność, Solidarność 80, ZZliT) dokumentu publikujemy na str nr 2. Nie ma w tym porozumieniu zwycięzców, czy też pokonanych. Intencją tych wyjątkowo żmudnych i długotrwałych negocjacji nie było pokazanie kto jest mocniejszy - chociaż Strona Pracodawcy parokrotnie próbowała nam pokazać, gdzie jest nasze miejsce w szeregu - lecz uzyskanie jak najlepszego podziału środków finansowych, przeznaczonych na podwyżki płac w roku 2017. Wszak to dzięki solidnej i wydajnej pracy wszystkich pracowników AMP S.A. zysk netto firmy, wypracowany w roku 2016 przez wszystkich pracowników AMP S.A. był niebagatelny. Zadaniem Związków Zawodowych działających w ramach Zespołu Centralnego i negocjujących podwyżki płac na ten rok było więc uszczknienie jak największego kawałka z tego słodkiego tortu. Na pewno oczekiwania przedstawicieli załogi były większe, ale by w pełni zrozumieć wagę osiągniętego porozumienia trzeba się cofnąć do początków rozmów płacowych, czyli do 12.10.2016 roku. W tym to dniu na ręce Przedstawicieli Pracodawcy została złożona konkretna propozycja płacowa Strony Związkowej. Pierwotnie Pracodawca zaproponował by środki na podwyżki (100zł) w całości były rozdysponowane na harmonizację wynagrodzeń (bez kwoty gwarantowanej dla każdego pracownika). Następną propozycja to kwota 30 zł dla wszystkich pracowników i 70 zł na indywidualne przeszerogowania, uwzględniające nierzadkie stanowiska. Po różnego rodzaju prezentacjach płacowych i porównaniach do rynku zewnętrznego, które nie przekonywały Strony Społecznej, Przedstawiciele Pracodawcy skorygowali swą ofertę i zaproponowali wzrost płacy zasadniczej dla wszystkich pracowników o 60 zł oraz 40 zł na indywidualne podwyżki dla wybranych przez pracodawcę pracowników. Po długich i żmudnych negocjacjach

Strony porozumienia okopały się przy swoich stanowiskach aż do 09.03.2017 roku. Wówczas organizacja związkowa zorganizowała pikietę przed siedzibą Zarządu w Dąbrowie Górniczej, efektem której (w tej kwestii Strona Pracodawcy ma odmienne zdanie) była zmiana stanowiska Zarządu Spółki. Pracodawca po pikiecie związkowej przedstawił propozycję podziału środków finansowych w sposób następujący: 100 zł dla wszystkich do płacy zasadniczej oraz 17 zł dla Dyrektora Generalnego do podziału na indywidualny wzrost płac. Wielu naszych pracowników uważało wówczas, że należy podpisać takie porozumienie i „brać co Pracodawca daje”, bo ileż można rozmawiać i negocjować. W tym czasie dało się odczuć bardzo duże zniecierpliwienie wśród pracowników i pewnego rodzaju zniechęcenie do wszystkich działań Strony Społecznej. Temu zjawisku nie ma się co za bardzo dziwić, ponieważ w ZUZP jest wyraźny zapis, który mówi o rozpoczęciu negocjacji płacowej na rok następny w IV kwartale roku bieżącego, a ich zakończenie winno nastąpić do końca roku poprzedzającego. Niestety od ładnych paru lat, mimo obietnic nawet samego Prezesa AMP S.A., jest to zapis martwy i nierealizowany przez Pracodawcę. Na szczęście nastąpiła jeszcze jedna próba mobilizacji Strony Związkowej i po tygodniowej okupacji jednej z sal w budynku Zarządu Firmy Strony ponownie usiadły do stołu. Tym razem dla „bezpieczeństwa” Strona Pracodawcy zaproponowała kontynuowanie rozmów płacowych w budynku związkowym w DG, wychodząc z założenia, że przecież nie wypada związkowcom okupować własnej siedziby. Oczywiście nikt ze Strony Związkowej nie planował już takich działań, ale ostrożność w tej materii ze Strony Pracodawcy jest godna podziwu. W trakcie rozmów w miesiącu marcu i kwietniu br. Strony zmodyfikowały swoje stanowiska płacowe i wreszcie w dniu 21 kwietnia br. udało się nam spotkać z Pracodawcą „po środku”, czego efektem końcowym jest parafowane porozumienie płacowe na rok 2017. Do końca kwietnia 2017 roku Zarządy Główne poszczególnych organizacji związkowych muszą podjąć stosowne uchwały w tej kwestii, tak by ich przedstawiciele mogli podpisać formalnie porozumienie płacowe na 2017 rok.

cd str nr 2

cd ze str nr 1.. Otwartym pozostaje pytanie: dlaczego to wszystko tak długo trwało i czy warto było?. Przypominamy wszystkim mal-kontentom, że zaczynaliśmy od propozycji Pracodawcy wzrostu płacy zasadniczej dla wszystkich pracowników Firmy w wysokości 30 zł, a skończyliśmy negocjacje płacowe na poziomie 105 zł dla każdego pracownika (netto do płacy zasadniczej). Nie trąbimy w tym miejscu w tuby sukcesu, ale uważamy, że osiągnięte porozumienie płacowe powinno zadowolić większość zatrudnionych w naszej Firmie. Na marginesie tych wyjątkowo długich rozmów płacowych nasuwa się jedna refleksja, którą kierujemy do tych wszystkich pracowników, którzy stoją z boku i nie są członkami żadnych związków zawodowych, a bezkrytycznie wypowiadają się na wszystkie tematy i krytykują wszystkich. Gdyby nie działalność związków zawodowych to jesteśmy wręcz na 100 % pewni, że Pracodawca jakim jest AMP S.A. w ogóle nie podejmował by rozmów płacowych, bo po pierwsze nie miał by z kim rozmawiać, a po drugie żadne zapisy prawne by go do tego nie zmusiły. Tylko silne i liczne związki zawodowe mogą się upomnieć o prawa pracowni-cze, w tym min. o podwyżki płac w takich Spółkach jakim jest nasza Firma. Wiedzą o tym koleżanki i koledzy na zachodzie Europy, gdzie związki zawodowe są bardzo liczne i są mocnym reprezentantem wszystkich pracowników w danym kraju. Niestety ta świadomość ważności uzwiązkowienia w poszczególnych zakładach pracy w Polsce nie jest jeszcze duża, i to właśnie widać również na przykładzie naszej huty. W naszej relacji nie skupialiśmy się na pozostałych składnikach płacowych porozumienia ( nagroda z zysku oraz nagroda z tytułu dodatniego wyniku EBIDTA) ponieważ akurat w tych kwestiach stanowiska stron, po paru miesiącach rozmów, były bardzo zbliżone. To co nas zasadniczo różniło od początku negocjacji płacowych dotyczyło wzrostu płac zasadniczych dla wszystkich pracowników i wysokości indywidualnych podwyżek płac. Zdajemy sobie sprawę, że efekt końcowy nie zadowoli wszystkich, ale tak już jest w firmach produkcyjnych, że tego typu porozumienia „rodzą się w wielkich bólach”, stąd też tym bardziej dziękujemy tym wszystkim, którzy w imieniu naszej organizacji związkowej uczestniczyli w tych pracach od samego początku do kompromisowego finału.

**K. Bak**

**Porozumienie przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A. z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi Spółki w zakresie wzrostu płac w roku 2017**

W dniu **21.04.2017r.** Strony Porozumienia: dokonały następującego uzgodnienia:

**1. Strony postanawiają o przeznaczeniu następujących środków finansowych na realizację zmian płacowych w roku 2017 dla pracowników Spółki objętych ZUZP:**

1) z dniem 01.04.2017r. przeznaczają na wzrost płac zasadniczych dla wszystkich pracowników kwotę 105 PLN/pracownika; ArcelorMittal Poland S.A. zapewni równocześnie, że wraz z dokonaniem w/w zmian płacowych, płaca zasadnicza pracowników zatrudnionych w Spółce nie będzie niższa niż 2300 PLN, a sfinansowanie powyższego zobowiązania nie pomniejszy środków finansowych, o których mowa w ust.1.pkt.2a. i ust.1.pkt.2b. poniżej,

2) z dniem 01.05.2017r. przeznaczają na wzrost indywidualnych płac zasadniczych pracowników Spółki kwotę 20 PLN/pracownika, z przyjęciem następującego trybu ich podziału:

a) 10 PLN/pracownika z przeznaczeniem na indywidualny wzrost płac zasadniczych pracowników wg decyzji Dyrektora Generalnego,

b) 10 PLN/pracownika z przeznaczeniem na indywidualny wzrost płac zasadniczych pracowników w ramach harmonizacji zasad wynagradzania w Spółce, z proporcjonalnym podziałem tych środków do ilości pracowników zatrudnionych w Zakładach/Biurach Spółki oraz na pracowników na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych (B/W), bez możliwości przemieszczania tych środków pomiędzy w/w grupami. W ramach w/w środków decyzje o indywidualnych zmianach płacowych podejmuje Dyrektorzy Zakładów/Biur Spółki, przy czym powyższe środki zostaną rozdysponowane w całości nie później niż do 31.05.2017r.

**2. Uwzględniając termin wprowadzenia zmian płacowych, o których mowa w ust.1.pkt.1., Strony uzgadniają, że wraz z wynagrodzeniem za kwiecień 2017r. zostanie wypłacona jednorazowa „nagroda uzupełniająca” w wysokości trzykrotności miesięcznej kwoty podwyżki brutto indywidualnego pracownika (tj. z uwzględnieniem pochodnych takich jak Karta Hutnika i premia w wysokości 7% płacy zasadniczej pracow-**

**nika), wynikającej ze wzrostu płacy zasadniczej o 105PLN.**

Do otrzymania w/w nagrody uzupełniającej uprawnieni są pracownicy Spółki objęci ZUZP, którzy w dniu 01.05.2017r. będą pozostawali w zatrudnieniu. W/w nagroda wyrównawcza nie będzie uwzględniana w:

- 1) w podstawie obliczania wynagrodzenia chorobowego i zasiłków,
- 2) w podstawie średniej urlopowej i podstawie ekwiwalentu za urlop.

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

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

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

Strony ustalają jednocześnie, iż:

c) uprawnionymi do nagród w pełnych kwotach, o których mowa w ppkt.a i ppkt.b, są pracownicy Spółki objęci ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., którzy przepracowali cały 2016r. oraz w dniu 01.07.2017r. – w przypadku nagrody, o której mowa w ppkt.a) oraz w dniu 01.09.2017r. – w przypadku nagrody, o której mowa w ppkt.b) – będą pozostawali w zatrudnieniu,

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

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

**4. Z uwzględnieniem postanowień ust.5., Strony ustalają, iż w przypadku osiągnięcia wyniku EBITDA, zakładanego w biznesplanie Spółki za okres 10 miesięcy 2017, wraz z wynagrodzeniem za listopad 2017r. pracownikom Spółki objętym ZUZP dla pracowników AMP S.A., którzy w roku 2017 ( wg stanu na 01.11.2017r.) przepracowali w Spółce co najmniej 10 miesięcy i w dniu 01.12.2017r. będą pozostawali w zatrudnieniu, zostanie wypłacona jednorazowa nagroda dodatkowa w wysokości uzależnionej od stopnia wykonania wyniku finansowego, tj.:**

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

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

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

przy czym do okresu zatrudnienia zalicza się również staż pracy pracownika w podmiotach gospodarczych świadczących pracę na rzecz ArcelorMittal Poland S.A., jeżeli przypadał on bezpośrednio przed zatrudnieniem w Spółce w roku 2017.

**5. Pracownicy Spółki, o których mowa w ust.4., którzy wskutek choroby nie przepracowali pełnych 10 miesięcy roku 2017 - przy czym dni niezdolności do pracy wskutek wypadku przy pracy, w drodze do pracy lub z pracy, albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w czasie ciąży, uznaje się za dni przepracowane – otrzymują nagrodę w wysokości pomniejszonej o 1/10 za każdy nie przepracowany pełny miesiąc roku 2017. Środki pochodzące z obniżenia wysokości nagrody zostają podzielone w sposób równy dla pracowników, którzy osiągnęli za 10 miesięcy roku 2017 zerowy wskaźnik absencji chorobowej. Wypłata w/w środków następuje w terminie, o którym mowa w ust.4.**

**6. W przypadku nagród, o których mowa w ust.2-5 :**

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

2) dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysokość nagrody ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

**Cd str nr 3**



7. Strony ustalają równocześnie, że do 31.05.2017r. Pracodawca przekazuje Stronie Związkowej poniższe informacje dotyczące indywidualnych zmian płacowych dokonanych w oparciu o postanowienia ust.1.pkt.2b:

1) łączną wielkość środków finansowych przeznaczonych na w/w zmiany płacowe,

2) ilość zmian płacowych w poszczególnych komórkach organizacyjnych, z podziałem na stanowiska nierobotnicze i robotnicze.

8. Dodatkowo, stosownie do „Porozumienia z dnia 06.02.2017r, przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A. z Organizacjami Związkowymi Spółki w zakresie sposobu refundacji Programu Ubezpieczeniowego Opieka Medyczna, zawartego w ramach negocjacji płacowych w roku 2017”, na warunkach i zasadach ustalonych w w/w Porozumieniu Strony postanowiły o refinansowaniu Programu Ubezpieczeniowego Opieka Medyczna w wysokości 14,90 PLN/pracownika Spółki objętego w/w Programem.

9. Interpretacji zapisów niniejszego porozumienia dokonują Strony w formie pisemnego uzgodnienia.

10. Strony ustaliły jednocześnie, że informacja o treści zawartego Porozumienia Płacowego zostanie przekazana Spółkom Zależnym z Grupy ArcelorMittal Poland S.A. oraz Zarządom Spółek Sanpro Synergy sp. z o.o. oraz Ananke Business Communication Sp. z o.o. K.W.

  
ArcelorMittal

#### **Komunikat nr 14 w sprawie zasad realizacji świadczeń tzw. "wczasów pod gruszą" w 2017**

W związku z pojawiającymi się nieprawidłowościami przy składaniu w 2017 r. wniosku dot. świadczenia „wczasów pod gruszą” realizowanego na podstawie Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w AMP S.A. w 2017 r. niniejszym przypominamy, że zasady dotyczące realizacji tego świadczenia ujęte są w § 12 ww. Regulaminu.

Najczęściej występującym błędem przy wypełnianiu wniosku o przyznanie świadczenia z tytułu „wczasów pod gruszą” ze środków ZFŚS ArcelorMittal Poland S.A. w 2017 r. jest niepoprawne wypełnianie przez **Operatorów Czasu Pracy** części II ww. wniosku w zakresie wymiaru dni kalendarzowych. Wymiar dni urlopu kalendarzowego to suma następujących po sobie dni:

- minimum 8 dni urlopu wypoczynkowego,
- dni wolne poprzedzające urlop wypoczynkowy, w trakcie urlopu i następujące po urlopie,
- uzupełniające dni wolne od pracy (UDW) oraz UDW12.

**Poniżej przykład błędnego oraz prawidłowego wypełnienia z komentarzem: Błędne wypełnienie:**

#### **WYPEŁNIA OSOBA WYZNACZONA W DANEJ KOMÓRCE ORGANIZACYJNEJ DO WPROWADZANIA CZASU PRACY**

Potwierdzam, że wnioskodawca w terminie od 18.04.2017 r. do 28.04.2017 r. przebywa na urlopie

- wymiar dni kalendarzowych wynosi 9

**Wyjaśnienie błędu:** w polu „wymiar dni kalendarzowych” wpisano liczbę 9 jest to liczba dni urlopu wypoczynkowego danego pracownika, a powinna być wpisana liczba dni kalendarzowych. W tym przypadku gdy pracownik pracuje w systemie jednozmianowym czy np. w 4BOP należy wpisać jego wszystkie wolne dni kalendarzowe wg informacji niżej zawartej. Wpisany wymiar dni kalendarzowych mniejszy niż 14 (w tym przypadku tylko 9) nie uprawnia pracownika do otrzymania świadczenia z ZFŚS.

#### **Poprawne wypełnienie:**

#### **WYPEŁNIA OSOBA WYZNACZONA W DANEJ KOMÓRCE ORGANIZACYJNEJ DO WPROWADZANIA CZASU PRACY**

Potwierdzam, że wnioskodawca w terminie od 18.04.2017 r. do 28.04.2017 r. przebywa na urlopie

- wymiar dni kalendarzowych wynosi 17

**Wyjaśnienie poprawnego wpisu:** w polu „wymiar dni kalendarzowych” wpisano liczbę 17 dotyczy przypadku, gdy pracownik pracuje w systemie jednozmianowym, liczba ta zawiera jego wszystkie wolne dni kalendarzowe wg informacji niżej zawartej tj od 15.04 do 01.05 włącznie. W przypadku pracownika pracującego np.: w 4BOP wymiar jego wszystkich wolnych dni kalendarzowych zależy jest od jego Indywidualnego Harmonogramu Czasu Pracy. Na potrzeby świad-

czenia „wczasów pod gruszą” z ZFŚS wymiar dni kalendarzowych nie może być mniejszy niż 14.

Jednocześnie informujemy, że Firmy Obsługujące Fundusz mają obowiązek odmowy przyjęcia błędnie wypełnionego wniosku.

W przypadku pytań proszę skontaktować się w przypadku:

**Krakowa – Pani Iwona Lasota – poczta elektroniczna [Iwona.Lasota@arcelormittal.com](mailto:Iwona.Lasota@arcelormittal.com),**

**Wszystkich lokalizacji Spółki – Pani Jadwiga Radowiecka – poczta elektroniczna [Jadwiga.Radowiecka@arcelormittal.com](mailto:Jadwiga.Radowiecka@arcelormittal.com).**

#### **Dzień Bezpieczeństwa**

28 kwietnia już po raz jedenasty będziemy obchodzić Dzień Bezpieczeństwa w naszej Grupie. Tym razem pod hasłem:

#### **Zdarzenie poważne. Widziałeś? Opowiedz, to ważne!**

Tegoroczną akcję centralną organizujemy pod hasłem: HIRA dla mnie, HIRA dla Ciebie – wymiana dobrych praktyk. W związku z tym kilka dni przed Dniem Bezpieczeństwa, podobnie jak w roku ubiegłym, dyrektorzy wylosowali zakłady, do których udadzą się wytypowane przez nich zespoły. Ich zadaniem będzie przyglądanie się wykonywanym pracom z boku, a potem - na podstawie spostrzeżeń opracowanie oceny ryzyka. Uczestnicy zespołów podzielą się swoimi opiniami i wyciągną wnioski na przyszłość. W tym roku podczas Dnia Bezpieczeństwa koncentrujemy się na wykorzystaniu „zewnątrznego spojrzenia” na zagrożenia występujące w naszych zakładach. Zachęcamy do udziału w przygotowanych na ten dzień szkoleniach specjalistycznych i pokazach. Szczegóły dotyczące tych akcji znajdziecie w specjalnej wkładce z harmonogramem dołączonej do najbliższego wydania „Jedynki”, a także w zakładce dotyczącej dnia BHP w Studni oraz u kierowników wsparcia BHP w zakładach. Biuro BHP

#### **HUT-PUS spotkanie załogi z Zarządem Spółki**

W ubiegły piątek odbyło się długo oczekiwane spotkanie pracowników z Zarządem Spółki. Spotkanie zorganizowała nasza Organizacja Związkowa działająca w Spółce. Po powitaniu przybyłych, kol. B. Fekner - Przewodniczący Zarządu Zakładowego odczytał apel do Zarządu Spółki HUT-PUS SA. Apel był odzwierciedleniem sytuacji i atmosfery jaka panuje w Firmie. Należy podkreślić, że odczytany tekst mocno zbulwersował Zarząd Spółki. W odpowiedzi Prezes Spółki Pan Tomasz Karpierz przypomniał o trudnych relacjach Spółki z głównym odbiorcą usług czyli z AMP SA Na domiar złego do dnia dzisiejszego nie została jeszcze podpisana umowa o catering. Następnie omówił wprowadzone podwyżki w roku 2017, na które Zarząd przeznaczył około 120 tys. zł miesięcznie. Według Prezesa T. Karpierza skutkuje to podwyżką wynoszącą średnio 10,5% na pracownika. Stwierdzenie to spotkało się z bardzo sceptycznym przyjęciem przez pracowników obecnych na spotkaniu. W imieniu pracownik Spółki, które nie mogły uczestniczyć w spotkaniu lub z jakiś powodów obawiały się zadawać pytania głos zabrał kol. T. Ziolek, Wiceprzewodniczący Zarządu Związku. Dotyczyły one min. realnej wysokości podwyżek w poszczególnych działach, przeliczeń godzin nadliczbowych, nocnych i świątecznych pracownikom zatrudnionym w systemie zmianowym. Ważnym tematem była też trudna sytuacja kadrowa zagrażająca funkcjonowaniu Spółki. Stąd też pytanie o politykę kadrową, o docenienie najstarszych pracowników. Kolejny poruszony temat dotyczył rozszerzenia działalności poza struktury AMP SA i Spółek hutniczych. Kolejnym ważnym tematem, który był wielokrotnie poruszany przez nasz Związek to brak Regulaminu Premioowego, a także pilna potrzeba zmian w ZUZP. W odpowiedzi na te wątpliwości i zapytania Prezes Spółki Pan T. Karpierz stwierdził, że Spółka poczyniła już pewne kroki na otwarcie swych propozycji na inne rynki. Zapewnił również, iż jest możliwa do zrealizowania kolejna tura podwyżek. Wiele wyjaśnień Prezesa Spółki spotkało się jednak z dezaprobatą pracowników obecnych na tym spotkaniu. Panie podnosiły problem coraz większych obciążeń oraz zwiększania zakresu prac bez odpowiedniej gratyfikacji. Cd str nr 4

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](mailto:krzysztof.wojcik@arcelormittal.com) [www.nszphs.pl](http://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](mailto:turystyka@hutpus.com.pl), [www.hpturystyka.pl](http://www.hpturystyka.pl)

**BT HUT PUS SA zaprasza na wycieczkę**

**WYCIECZKA - WARSZAWA- AUTOKAR – 3 dni.** Zakwaterowanie: Hotel - HIT \*\*- Dwugwiazdkowy 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 CE-NA: 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, taksę 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. 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

**Cd ze str nr 3.** Obecni na sali mówili także o nie najlepszej atmosferze w Firmie, o braku dialogu z Zarządem. Prezes T. Karpierz zadeklarował chęć kolejnych spotkań, a także zaprosił pracowników na indywidualne spotkania. Na zakończenie spotkania Prezes Spółki otrzymał szereg pytań od załogi przekazanych do naszej organizacji związkowej. Prezes T. Karpierz zaproponował by kolejne spotkanie odbyło się po rozdysonowaniu kolejnych podwyżek płac, a zwłaszcza po podpisaniu umowy z AMP SA w sprawie żywienia.

**T. Ziolek**

**Spotkanie w Warszawie - delegowanie pracowników w UE**

W ubiegłym tygodniu grupa Związkowców z Krakowa uczestniczyła w międzynarodowym spotkaniu związanym z unijnym grantem. Dotyczy on delegowania pracowników w obszarze Unii Europejskiej. To coraz powszechniejsze zjawisko spowodowało, że potrzebne było unormowanie szeregu przepisów tak aby zabezpieczyć prawa delegowanych pracowników. Skutkowało to opracowaniem szeregu unijnych dyrektyw. Mówił o nich dr Marek Benio z Uniwersytetu Ekonomicznego z Krakowa. Dodatkowo każda z zagranicznych delegacji omówiła doświadczenia swoich krajów w temacie delegowania. Dynamicznie rozwijające się rynki pracy, coraz lepsze wykształcenie młodych ludzi min. z Polski, a także chęć podejmowania przez nich nowych wyzwań oraz dobre oceny jakie uzyskują u właścicieli ponadnarodowych korporacji, powodują potrzebę normalizacji tej sprawy. Temu właśnie mają służyć takie spotkania i projekty, których współorganizatorem jest nasz Związek .

**T. Ziolek**

**UWAGA !!!** Informujemy wszystkich czytelników Kuriera Aktualności, iż następny nr naszej związkowej gazetki ukarze się **17.05. 2017** roku. Redakcja Kuriera Aktualności zwraca się tą drogą do czytelników o informowanie Redakcji o problemach pracowniczych, które na łamach Kuriera możemy przedstawiać i omawiać.

**K.W.**

**UNIHUT S.A. zaprasza do Wierchomli**  
**UWAGA !!! Serdecznie zapraszamy Państwa do spędzenia majówki 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
- bezzwrotną 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 związkowej: ZWIĄZKI ZAWODOWE PRZECIWNIE PROPOZYCJI NIEPŁACENIA NA CHOROBYM**

Przedstawiciele związków zawodowych krytykują propozycje Konfederacji Lewiatan, by za pierwsze trzy dni chorobowego Polakom nie przysznawano pieniędzy. Jeremi Mordasewicz z Konfederacji zaproponował też, by na chorobowym zamiast 80 procent wynagrodzenia płacono 60 procent pensji. Miałoby to jego zdaniem ograniczyć nadużywanie zwolnień lekarskich. Te propozycje są nie do przyjęcia - oceniła w rozmowie z IAR wiceprzewodnicząca OPZZ Wiesława Taranowska. Podkreśliła, że to lekarz-orzecznik powinien ponosić odpowiedzialność za fałszywe zwolnienia. Dodała, że nie można krzywdzić pracowników uczciwych, którzy chorują. W ubiegłym roku Polacy spędzili na zwolnieniach lekarskich 220 milionów dni - wynika z danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Koszty z tym związane wypłacone z ubezpieczenia społecznego wyniosły 16,2 miliarda złotych - informuje rzecznik prasowy ZUS Wojciech Andrusiewicz. Dodaje, że Zakład przeprowadził w ubiegłym roku blisko 570 tysięcy kontroli zwolnień lekarskich. W ich wyniku wstrzymano wypłaty ponad 22 tysięcy zwolnień lekarskich, czyli zasiłków chorobowych na kwotę ponad 16 milionów złotych. Dyskusja o zwolnieniach chorobowych ma się odbyć na posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego. Rozwiązania proponowane przez pracodawców obowiązują już w Czechach. Wynagrodzenie płaci się tam dopiero od czwartego dnia choroby. Czesi wychodzą z założenia, że nadużywanie zwolnień lekarskich negatywnie wpływa na gospodarkę.