

# KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 17/17 / (1189)

17. 05. 2017 r.

## Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

### ZESPÓŁ ROBOCZY – 09.05.2017

W ubiegły wtorek w stołowce nr 11 ( pytanie retoryczne: dlaczego Strona Pracodawcy opłaca wynajęcie pomieszczenia i woli spotykać się ze związkowcami na gruncie neutralnym, zamiast w budynku Denver, czyli w miejscu siedziby Zarządu Firmy ? ) odbyło się kolejne posiedzenie ZR. Porządek spotkania przewidywał min. prezentację ze Strony Pracodawcy nowych zasad planowania czasu pracy w systemie zmianowym (4BOP) oraz sprawy różne.

W pierwszej części spotkania, realizując wystąpienie pokontrolne Państwowej Inspekcji Pracy, przedstawiciele HR w osobach Dyrektora Biura Dialogu Społecznego Pana Stanisława Bóla oraz Głównego Specjalisty Pana Cezarego Kozińskiego, przedstawili w formie pokazu slajdów główne założenia oraz szczegółowe propozycje dotyczące zmian w planowaniu i rozliczaniu czasu pracy w systemie 4BOP. Plan działania służb kadrowo-płacowych HR w tej kwestii przedstawia się następująco: 1) do 12 maja br. - prezentacja dla Strony Związkowej Zespołu Roboczego, 2) do 31 maja br. - dokonanie z Organizacjami Związkowymi uzgodnień, 3) do 19 czerwca br. - szkolenie operatorów czasu pracy na PSD ( Stalownia w DG), 4) do 19 czerwca 2017 - wdrożenie zmian do systemu, 5) 01.07 – 30.09.2017 - pilotażowe wdrożenie na PSD, 6) od 01.10.2017 - wdrożenie nowych zasad sukcesywnie w całej Spółce. Wg wyjaśnień Pracodawcy zmiany w planowaniu harmonogramu czasu pracy i sposobu jego rozliczania w ruchu 4BOP zostały narzucone przez PIP, w wystąpieniu pokontrolnym z dnia 26.11.2016 roku, gdzie PIP nakazała Zarządowi AMP S.A wprowadzenie następującej zasady: „**Ustalenie zasad kompensacji czasu pracy przepracowanego przez pracownika w dniu wolnym od pracy z uwzględnieniem obowiązujących przepisów o czasie pracy, w tym o zapewnieniu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym**”. Tak więc głównym celem podejmowanych przez Pracodawcę korekt w planowaniu i rozliczaniu czasu pracy w 4BOP ma być doprowadzenie do pełnej zgodności z przepisami kodeksu pracy. Wyjaśniamy przy tym, iż zasady obowiązujące dotychczas ( na razie do końca 2018 roku) i mówiące o zatrudnieniu pracowników w ramach UDW pozostaną bez zmian, bez względu na jaki jeden z 3 wariantów rozliczania czasu pracy w 4BOP, o których piszemy niżej. Strony się zdecydują. Temat planowania i rozliczania czasu pracy w 4BOP będzie też przedmiotem dalszych spotkań i dyskusji w ramach ZR. Ponadto na najbliższym posiedzeniu Zarządu Głównego naszego Związku ( 17 maj 2017) projekt tych zmian, w formie prezentacji przygotowanej przez przedstawicieli HR, zostanie przedstawiony członkom Zarządu. Do wiadomości członków Związku oraz czytelników naszego biuletynu publikujemy poniżej najważniejsze założenia nowego planowania czasu pracy w 4BOP oraz propozycję trzech wariantów jego rozliczania, które Strona Pracodawcy przedstawiła nam w trakcie posiedzenia ZR. Treść tego dokumentu cytujemy w jego najistotniejszych fragmentach: ... „1) *W swoim Wystąpieniu PIP zwróciła uwagę, iż w przypadku zatrudnienia pracownika zmianowego w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym ( praca w tzw. wolną sobotę, która w przypadku pracy zmianowej w praktyce nie zawsze przypada w sobotę kalendarzową ) należy pracownikowi udzielić w zamian innego dnia wolnego od pracy w terminie z nim uzgodnionym, przy czym przepisy kodeksu pracy nie przewidują możliwości alternatywnej wypłaty rekompensaty w postaci dodatku pieniężnego za pracę w godzinach nadliczbowych.* 2) *Biorąc powyższe pod uwagę, jak również uwzględniając postanowienia ZUZP, zgodnie z którymi*

*indywidualny harmonogram pracy pracownika zawiera w sumie tyle dni wolnych od pracy ile przypada w danym okresie rozliczeniowym, przy uwzględnieniu wszystkich sobót (lub dni wolnych wyznaczonych w innym dniu niż sobota), niedziel i świąt, zakłada się wprowadzenie począwszy od III kwartału 2017r. nowych zasad planowania czasu pracy w systemie zmianowym wraz z wprowadzeniem nowych oznaczeń w harmonogramach pracy. 3) W harmonogramach pracy pojawią się zatem począwszy od III kwartału 2017r. następujące nowe oznaczenia: w6 - dzień wolny od pracy wynikający z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy - "wolne za sobotę", wn - wolne za niedzielę, ws - wolne za święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela oraz oznaczenia, które mogą się pojawić w przypadku konieczności zatrudnienia pracownika w w6, wn lub ws - odpowiednio. wzn oraz wzs i wz6 (wzs i wzn jeśli pracownik nie będzie chciał rekompensaty pieniężnej za pracę w dniu wolnym). Przy sporządzaniu harmonogramów pracy począwszy od III kwartału 2017 przyjmowane będą następujące założenia: a) harmonogram indywidualny będzie zawierał tyle dni wolnych ile przypada w danym okresie rozliczeniowym sobót, niedziel i świąt przypadających w innym dniu niż niedziela, b) ilość dni wolnych oznaczonych w6 będzie równa liczbie sobót w okresie rozliczeniowym, c) ilość dni wolnych wn i ws będzie równa liczbie odpowiednio niedziel i świąt przypadających w innym dniu niż niedziela, d) dni wolne oznaczone w6 wyznaczane będą w dniach w których istnieje będzie najmniejsze prawdopodobieństwo zatrudnienia pracownika, czyli będą to 3 obojętne dni wolne - dawne UDW12 i „przejścia pomiędzy zmianami”, e) dni wolne oznaczone wn i ws wyznaczane będą w pozostałe dni „przejść pomiędzy zmianami” oraz dodatkowo zastępując symbole brygad 1,2,3 w kalendarzu hutniczym, tak aby obniżyć ilość dni zaplanowanych do wymiaru zgodnego z normą okresu rozliczeniowego.*

cd str nr 2

### Parafowano Porozumienie płacowe w Spółce TAMEH

W Spółce TAMEH Polska sp. z o.o. parafowano porozumienie pomiędzy władzami spółki, a Zakładowymi Organizacjami Związkowymi funkcjonującymi w Spółce, w zakresie regulacji płac i spraw około-płacowych na 2017 rok. Pracownikom z Krakowa zagwarantowano: iż wszystkim (z wyjątkiem pracowników, którym już ustalono nowe zasady wynagradzania) przejętym z AMP SA na mocy art. 23.1 KP włącza się metodą „na wprost” do płacy zasadniczej dotychczas tzw. dodatek układowy w wysokości 150 zł. Do tego należy doliczyć dodatkowo pochodne wynikające ze wzrostu płacy zasadniczej. Tak więc od czerwca tego roku zniknie z pasków płacowych dodatek układowy. Dodatkowo, pracownikom zatrudnionym na dzień 30 kwietnia br. zostanie wypłacona jednorazowa nagroda w wysokości stanowiącej równowartość pochodnych przysługujących danemu pracownikowi za okres od stycznia do kwietnia br., liczona od kwoty 150 zł. Kolejna wynegocjowana kwota to 100 zł tym razem brutto dla wszystkich pracowników. Także ta kwota pojawi się dopiero za m-c maj, w czerwcu z wyrównaniem od 1 stycznia. Ponadto Strony ustaliły, iż Dyrektor Zakładu Kraków otrzyma do dyspozycji na indywidualne wzrosty wynagrodzeń kwotę 15 zł brutto razy ilość zatrudnionych na dzień 30.04.2017 rok na tzw. harmonizację płac. Środki te zostaną rozdysponowane w uzgodnieniu z dyr. Personalnym. Także w tym przypadku pracownicy, którzy otrzymają indywidualne podwyżki otrzymają jednorazową kwotę rekompensaty liczoną od stycznia 2017r. Strony Porozumienia postanowiły ujednolicić kwotę tzw. „Małego Hutnika”

cd str nr 3

**Małopolska Terenowa Komisja Świadczeń Socjalnych**

W tym roku odbyło się już szóste posiedzenie Małopolskiej Terenowej Komisji Świadczeń Socjalnych. Jak zawsze spotkanie prowadziła Przewodnicząca Pani Jadwiga Radowiecka. Członków Komisji na wstępie ze szczegółowym wykorzystaniem środków ZFŚS - Oddział Kraków. Następnie rozpatrzono wnioski o zapomogi dla pracowników: Zakładu Wielkie Piece PSK1, pracowników Zakładu Stalownia PSK2, Zakładu Koksownia ZKK, pracowników Walcowni Zimnej BWZ, pracowników Zakładu Energetycznego BEK, Walcowni Gorącej BWG, pracowników Biuro Transportu i Logistyki Wyrobów Płaskich BTL, pracowników Biura GU, GM, komórek scentralizowanych oraz byłych pracowników EiR. W kolejnej części spotkania omówiono oraz poddano analizie ofertę imprez w ramach wycieczki po pracy na 2017 r., przygotowaną przez Biuro Turystyczne HUT-PUS SA. Oferta ostatecznie została przyjęta. Ponadto Komisja wyraziła zgodę na zwiększenie uczestników wycieczki do Bukowiny Tatrzańskiej w dniach 26-28.05 z 50 do 70 uczestników i na zwiększenie zakupu ilości biletów na koncert Piotra Rubika w dniu 26.05.17 ze 100 szt. na 150 szt. Przyjęto także informację o anulowaniu wycieczki w dniach 12-14.05.2017r. (Pewel Mała) oraz przyznano dodatkowo 50 tys. zł do wykorzystania na dofinansowanie wycieczek z BP Partner (łącznie jest to kwota 150 tys. zł).

W kolejnej części spotkania Komisja nie przyznała świadczenia z tytułu wczasów pod gruszą złożonego po terminie, przyznając jednak dofinansowanie do zorganizowanego wycieczki pięciorga dzieci złożone w terminie dłuższym niż 1 miesiąc po zakończeniu wycieczki. Komisja ustaliła, że w podobnych przypadkach, gdy pracownik będzie się ubiegał o refundację i dostarcza dowód wpłaty nie obowiązuje termin dostarczenia dokumentów - 30 dni. Termin ten dotyczy dostarczenia dokumentów potwierdzających pobyt dziecka w przypadku, gdy pracownik otrzyma dofinansowanie przelewem przed terminem wycieczki np. na konto organizatora. Kolejną część spotkania dotyczyła wystąpień o dofinansowanie turnusów rehabilitacyjnych. W ostatniej części spotkania Komisja rozpatrywała wnioski pracowników złożone niezgodnie z zapisami Regulaminu ZFŚS. Sprawa dotyczyła wniosków o dofinansowanie zorganizowanego wycieczki dziecka, na który to wypoczynek nie było zgody kuratorium oświaty. W tej kwestii Komisja negatywnie ocenia wnioski o dofinansowanie. Apelujemy do pracowników aby korzystali z kolonii, obozów w biurach, które takie zgody posiadają. Nie będzie wówczas problemu z odmową dofinansowania wycieczki naszych dzieci. Kolejne już siódme posiedzenie Małopolskiej Terenowej Komisji Świadczeń Socjalnych odbędzie się 19.05.2017 roku.

J. Łaka

**cd ze str nr 1 (ZR)..** Przy zatrudniania pracowników zmianowych począwszy od III kwartału 2017 przyjmowane będą następujące założenia: a) praca w godzinach nadliczbowych powinna być zlecana w dniach pracy danej brygady oznaczonych jako dni wolne wn lub wś, b) w przypadku konieczności zatrudnienia pracownika w dniu wolnym oznaczonym jako w6 należy zamienić w harmonogramie w6 z dniem wolnym wn/wś lub dniem pracy (1,2 lub3) występującym w okresie przyszłym (nie wolno korygować wstecz harmonogramu) i zatrudnić pracownika wg. zmienionego harmonogramu, c) w przypadku, gdy zastosowanie zmiany w6 na wn lub wś nie jest możliwe, a istnieje konieczność zatrudnienia pracownika w tym dniu oznaczonym jako w6 to pracownikowi pracując w takim dniu należy zrekomensować innym całym dniem wolnym udzielonym do końca okresu rozliczeniowego w terminie skonsultowanym z pracownikiem, chyba, że jest to ostatni dzień okresu rozliczeniowego, wtedy w związku z brakiem możliwości udzielenia innego dnia wolnego stosujemy rekompensatę w postaci dodatku pieniężnego za pracę w godzinach nadliczbowych. Zakłada się począwszy od III kwartału 2017 zarówno planowanie jak i rozliczanie czasu pracy będzie się odbywało kwartalnie. Uwzględniając fakt, iż stosownie do postanowień: a) Regulaminu Pracy, okresem rozliczeniowym dla pracowników zatrudnionych w systemie zmianowym jest okres 3 miesięcy, b) Załącznika nr 2 do ZUZP: harmonogram uzupełniających dni wolnych sporządzany jest na każdy okres rozliczeniowy odrębnie, przy założeniu, że indywidualny harmonogram pracy w okresie rozliczeniowym pracownika zawiera w sumie tyle dni wolnych od pracy ile przypada w danym okresie rozliczeniowym, przy uwzględnieniu wszystkich sobót (lub dni wolnych wyznaczonych w innym dniu niż sobota), nie-

dziel i świąt, od III kwartału (pilotażowo na PSD, a od IV kwartału w całej Spółce) br. zarówno planowanie jak i rozliczanie czasu pracy będzie się odbywało kwartalnie, tj. planowana będzie ilość dni do przepracowania biorąc pod uwagę normę czasu pracy całego 3 miesięcznego okresu rozliczeniowego, a nie normę danego miesiąca. Powyższe rozwiązanie jest w istocie powrotem do rozwiązań stosowanych do końca 2015r., kiedy to pracownik mógł wykorzystywać w danym miesiącu dowolną ilość dni wolnych – tzw. W12. Zmiana związana z takim sposobem planowania jest oczekiwana przez pracowników, ponieważ umożliwi wykorzystanie trzech UD12 – wg. nowych zasad trzech w6 – w jednym miesiącu, co obecnie nie jest możliwe. Od III kwartału (pilotażowo na PSD, a od IV kwartału w całej Spółce) będzie się odbywało kwartalnie, tj. planowana będzie ilość dni do przepracowania biorąc pod uwagę normę czasu pracy całego 3 miesięcznego okresu rozliczeniowego, a nie normę danego miesiąca. **Kwartalne planowanie i rozliczanie czasu pracy, a wynagrodzenie pracowników. Propozycja Pracodawcy nr 1:** W każdym miesiącu wypłata stałego wynagrodzenia zasadniczego, które będzie niezależne od ilości godzin zaplanowanych i przepracowanych zgodnie z IHCP (mniejszej lub większej liczby godzin od miesięcznej normy kodeksowej). Po zakończeniu okresu rozliczeniowego nastąpi porównanie czasu przepracowanego przez pracownika w danym okresie rozliczeniowym i normalnego (kodeksowego) czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym i w przypadku wystąpienia godzin nadliczbowych normalne wynagrodzenie za pracę w dniach wolnych (wg. IHCP) oraz dodatki w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę nadliczbową, płatne byłyby wraz z wynagrodzeniem za ostatni miesiąc okresu rozliczeniowego. **Plusy:** Stała płaca zasadnicza, niezależna od IHCP. Kumulowanie w6 (dawnych UD12) pozostaje bez wpływu na wynagrodzenie pracownika, Po otrzymaniu podwyżki wynagrodzenia zasadniczego w trakcie okresu rozliczeniowego, pracownik zyskuje na wynagrodzeniu ogółem, ponieważ podstawą do obliczania wynagrodzenia normalnego za pracę w dniach wolnych w okresie rozliczeniowym (praca w nadgodzinach) będzie nowa – wyższa płaca zasadnicza. **Minusy:** W stosunku do obecnego modelu nastąpi przesunięcie o max. 2 miesiące wypłaty wynagrodzenia normalnego za pracę ponad przewidzianą w IHCP. **Propozycja Pracodawcy nr 2:** W każdym miesiącu wypłata stałego wynagrodzenia zasadniczego, które będzie niezależne od ilości godzin zaplanowanych i przepracowanych zgodnie z IHCP (mniejszej lub większej liczby godzin od miesięcznej normy kodeksowej). Po zakończeniu okresu rozliczeniowego nastąpi porównanie czasu przepracowanego przez pracownika w danym okresie rozliczeniowym i normalnego (kodeksowego) czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym. Normalne wynagrodzenie za pracę w dniu wolnym (wg. IHCP) byłoby wypłacane w miesiącu wystąpienia, a w przypadku wystąpienia godzin nadliczbowych, pracownikowi przysługiwać będzie dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę nadliczbową, płatny wraz z wynagrodzeniem za ostatni miesiąc okresu rozliczeniowego. **Plusy:** Stała płaca zasadnicza, niezależna od IHCP. Kumulowanie w6 (dawnych UD12) pozostaje bez wpływu na wynagrodzenie pracownika. **Minusy:** brak. **Propozycja Pracodawcy nr 3:** W każdym miesiącu wypłata wynagrodzenia za czas pracy danego miesiąca, tj. jeżeli w danym miesiącu pracownik pracował ponad normę miesięczną dla systemu 1 zmianowego to otrzymuje wyższe wynagrodzenie zasadnicze, a w miesiącu w którym, pracował poniżej normy miesięcznej dla systemu 1 zmianowego to otrzymuje niższe wynagrodzenie zasadnicze. Po zakończeniu okresu rozliczeniowego nastąpi porównanie czasu przepracowanego przez pracownika w danym okresie rozliczeniowym i normalnego (kodeksowego) czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym. Normalne wynagrodzenie za pracę w dniu wolnym byłoby wypłacane w miesiącu wystąpienia, a w przypadku wystąpienia godzin nadliczbowych, pracownikowi przysługiwać będzie dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę nadliczbową, płatny wraz z wynagrodzeniem za ostatni miesiąc okresu rozliczeniowego. **Plusy:** Pracownik może w niektórych okresach rozliczeniowych zyskiwać, lecz w niektórych może tracić na ogólnym wynagrodzeniu. **Minusy:** W niektórych miesiącach pracownik może nie otrzymać pełnej płacy zasadniczej za przepracowany miesiąc (gdy IHCP < normy kodeksowej miesiąca), jednakże w innych miesiącach otrzyma wyższą płacę zasadniczą (gdy IHCP > normy kodeksowej miesiąca). Istnieje ryzyko niezadowolenia pracownika w miesiącach gdy otrzyma niższą płacę zasadniczą. **Propozycje Pracodawcy w sprawie innych zmian: 1)** W III kwartale 2017r. nastąpi, też wprowadzenie innej zmiany wnioskowanej przez PIP w jej wystąpieniu z dnia 26.11.2016r., a mianowicie zasady, że obliczenie dodatku za pracę we wszystkich godzinach nadliczbowych

wynikających z przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy, następować będzie z uwzględnieniem płacy zasadniczej pracownika z ostatniego dnia miesiąca danego okresu rozliczeniowego, tj. zasady stosowanej przy rozliczaniu czasu pracy pracowników zmianowych.

2) W związku z wystąpieniem PIP, zgodnie z którym za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy należy pracownikowi bezwzględnie udzielić w zamian innego dnia wolnego od pracy, bez możliwości alternatywnej wypłaty rekompensaty w postaci dodatku pieniężnego za pracę w godzinach nadliczbowych, zmianie ulegnie druk „Zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych” w w/w dni. Zmianiony druk będzie miał nazwę „Zlecenie pracy w dniu wolnym”, ze wskazaniem, że za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy – praca w w6 - jedyną przewidzianą formą rekompensaty za pracę będzie udzielenie czasu wolnego. Druk zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych pozostanie dla zlecenia pracy w nadgodzinach „dobowych”.

W części spotkania dotyczącej spraw różnych, przedstawiciel naszego Związku zapytał min. o przyczyny, dla których pracownik BEK1, odchodzący na emeryturę w dniu 21 marca br. nie otrzymał premii. W odpowiedzi Strona Pracodawcy poinformowała, że z godnie z z cz.I. Załącznika Nr 7 do ZUZP dla pracowników AMP S.A. („Zasady uruchamiania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego): „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”, co oznacza, że dla utrzymania przez pracownika Funduszu Premiowego niezbędne jest jego zatrudnienie w ostatnim dniu miesiąca, za który uruchamiany jest Fundusz Premiowy. Do tej sprawy jeszcze powrócimy, przy okazji rocznego podsumowania działania nowego regulaminu premiowego, ponieważ przy tym zapisie pracownik odchodzący wcześniej niż w dniu ostatnim danego miesiąca, jest niestety pokrzywdzony. Otrzymaliśmy też parę sygnałów z zakładów BWZ i BTL, że wyniki ocen rocznych pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych nie są komunikowane pracownikom. W nawiązaniu do ww. informacji Strona Pracodawcy poinformowała, iż przypomni wszystkim kierownikom jednostek organizacyjnych zasady obowiązujące przy dokonywaniu ocen pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. Na zakończenie Strony ustaliły, iż kolejne spotkanie w ramach ZR odbędzie się w dniu 23 maja br.

K. Bak


**cd ze str nr 1.( TAMEH)** Wszystkim pracownikom zatrudnionym na dzień 30.04.br., (z wyjątkiem tych pracowników, którzy na mocy porozumień zawartych po dniu przejęcia w trybie art. 23.1 KP, tj. po dniu 10.10.2014 r. ustalili już nowe zasady ich wynagradzania oraz pracowników przebywających na urloпах bezpłatnych, wychowawczych, świadczeniach rehabilitacyjnych itp.), wysokość tej kwoty została ustalona na poziomie 550 zł brutto. I taka już kwota zostanie wypłacona w 2017 roku. Końcowe ustalenia dotyczyły nagrody rocznej za wkład pracy. Ustalono, iż wraz z wynagrodzeniem za miesiąc listopad 2017 roku, każdemu pracownikowi wykonującemu na dzień 30.11.2017r. pracę w oddziale krakowskim (z wyjątkiem tych pracowników, którzy na mocy porozumień zawartych z pracodawcą po dniu przejęcia w trybie art. 23.1 KP, tj. po dniu 10.12.2014r., ustalili już nowe zasady ich wynagradzania oraz pracowników przebywających na urloпах bezpłatnych, wychowawczych, świadczeniach rehabilitacyjnych itp.), pracodawca wypłaci jednorazową nagrodę roczną za wkład pracy w funkcjonowanie Spółki w 2016r., w wysokości 1 000 zł brutto, pod warunkiem, że pracownik pozostawał w zatrudnieniu u pracodawcy przez cały rok 2016. Mamy nadzieję, że nie jest to koniec ruchów płacowych. Jak zapowiadał pracodawca jest szansa by jeszcze w tym roku porozmawiać o kolejnych ruchach płacowych. W pozostałych Oddziałach Spółki regulacje płacowe zostały przeprowadzone na zdecydowanie mniejszym poziomie. Mamy nadzieję, że różnice płacowe pomiędzy Oddziałami przy takim rozdziale środków już niedługo zostaną zlikwidowane.

Z. Golik

### **Spotkanie z Dyrektorem Oddziału Wyrobów Płaskich Panem Herve Mouille.**

12 maja 2017 roku odbyło się comiesięczne spotkanie z Dyrektorem Obszaru Wyrobów Płaskich Panem Herve Mouille. W spotkaniu udział wzięli przedstawiciele trzech organizacji związkowych działających w Krakowie: NSZZ Pracowników AMP SA, KRH Solidarność i Solidarność 80. Dyrektor Herve Mouille na wstępie poinformował Stronę Społeczną o wizycie wicepremiera Mateusza Morawieckiego w krakowskiej hucie oraz o oczekiwaniach jakie AMP wiąże z tą wizytą. Na pytanie o obsadę stanowisk na Walcowni Zimnej Dyrektor Herve Mouille zapewnił, że 22 osoby zgodnie z obietnicą zostaną zatrudnione w Obszarze Walcowni Zimnej. Następnie 15 osób zostanie zatrudnionych w ramach nowego projektu realizowanego na Walcowni Zimnej. Osoby te są zatrudniane na bieżąco, lecz Dyrektor nie posiadał informacji ile z planowanych do zatrudnienia osób już zostało zatrudnionych. Następna sprawa, którą omówił Dyrektor Herve Mouille związana była z problemem odbioru kręgów przez kontrahentów. Z tego powodu magazyny kręgów na terenie huty pękają w szwach. AMP zmuszone jest do korzystania z zewnętrznych zakładów kręgów. Sytuacja w najbliższym czasie powinna się poprawić. W kwietniu nastąpiła kolejna poprawa jakości naszych wyrobów. Ta polepszająca się tendencja poprawy jakości wyrobów obserwowana jest od dwóch lat. Aktualnie największe problemy związane z jakością powierzchni blach występują na Walcowni Gorącej. Należy zauważyć, iż praca zespołu powołanego do rozwiązania powyższego problemu już przynosi zauważalne efekty. Największym wyzwaniem, jak to określił Dyrektor Herve Mouille, z którym dyrekcja musi się zmierzyć, jest absencja chorobowa w zakładzie BTL wynosząca 5%. Pomimo podejmowania wielu inicjatyw nie poradzono sobie z tym problemem. Odpowiednie gremia zastanawiają się, co jest przyczyną tak wysokiej absencji w BTL, podczas gdy w innych zakładach z Obszaru Wyrobów Płaskich absencja waha się w okolicach 3,5%. Najlepiej pod tym względem wygląda sytuacja w Zakładzie Walcowni Gorącej. Na koniec spotkania ustalono datę kolejnych cyklicznych wzajemnych rozmów na temat Obszaru Wyrobów Płaskich w Krakowie. Będzie to 20.06.2017 r., godz. 7:30.

J. Łąka

**AMP SA informuje**  
 Informujemy iż zgodnie z zapisami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pracownicy ArcelorMittal Poland SA otrzymają specjalny dodatek z okazji „Dnia Hutnika” - tzw. Mały Hutnik. Kwota dodatku to **350,33 zł** i zostanie wypłacona wraz z wynagrodzeniem za kwiecień.

### **Obchody „Dnia Hutnika”.**

Informujemy, iż uwzględniając stanowisko organizacji związkowych planowany harmonogram centralnych obchodów Dnia Hutnika przedstawia się następująco:  
 impreza w Sosnowcu odbędzie się **24 czerwca 2017r.**  
 impreza w Krakowie odbędzie się **17 czerwca 2017r.** na terenie Muzeum Lotnictwa Polskiego

### **„Mały Hutnik” w Spółce KOLPREM**

Informujemy, że zgodnie z art. 9 § 4 pkt 1 ust.2 ZUZP dla pracowników Przedsiębiorstwa Usług Kolejowych KOLPREM Sp. z o.o. oraz zgodnie z Zasadami wypłacania specjalnego wynagrodzenia zwanego Kartą Hutnika będącymi załącznikiem nr 4 do Układu, z okazji Dnia Hutnika pracownikom zatrudnionym i otrzymującym wynagrodzenie w dniu wypłaty dodatku, przysługuje jeden tradycyjny dodatek bez względu na wymiar czasu pracy i ilość zawartych umów. Kwota dodatku wynosi 6% średniej płacy w Spółce z I kwartału danego roku, jednak nie mniej niż 250 zł.  
**Kwota dodatku wynosi 337,25 zł i zostanie wypłacona wraz z wynagrodzeniem za m-c kwiecień tj. do dnia 10 maja br.**

Kurier Aktualności Biuletyn NSZZ PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND SA  
 Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

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

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





**Biuro Turystyczne HUT-PUS S.A.**  
Poniedziałek., środa, piątek 7-15, wtorek, czwartek 8-16  
ul. Mrozowa 1 bud. administracyjny  
tel. 12 643 87 41 12 643 87 44

e mail: [turystyka@hutpus.com.pl](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 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, takse 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 dodatkowo 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



#### **Ekspertki rozpatrują propozycje Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy**

8 maja br. w siedzibie OPZZ odbyło się kolejne posiedzenie zespołu eksperckiego, którego zadaniem jest konsultowanie i opiniowanie propozycji rozwiązań prawnych, rozpatrywanych przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy. Na spotkaniu szczegółowo omówiono treść jednego z działów projektowanego zbiorowego kodeksu pracy, dotyczącego partnerów społecznych. Przedstawiciel OPZZ w Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, dr Liwiusz Laska przedstawił kierunki planowanych zmian w zakresie powoływania i funkcjonowania związków zawodowych oraz ich praw i obowiązków. Podczas długiej dyskusji uczestnicy spotkania wskazali na wiele problematycznych kwestii, które powinny być przedmiotem dalszych rozmów i analiz. W szczególności zastrzeżenia ekspertów OPZZ wzbudziły zapisy o prawie tworzenia i przynależenia do związku zawodowego innych niż pracownicy osób oraz zasadach wyboru delegata związkowego. Wiele wątpliwości wzbudziły również projektowane regulacje dotyczące majątku i osobowości prawnej organizacji związkowej. Przyjęte w trakcie spotkania ustalenia zostaną zaprezentowane przez dr Liwiusza Laskę podczas prac Komisji Kodyfikacyjnej PP

**Koleżance Barbarze Karbowskiej wyrazy głębokiego współczucia z powodu śmierci MAMY składają Zarząd Zakładowy GU NSZZ Prac. AMP SA oraz koleżanki i koledzy**



#### **Końcowa tabela Halowej Ligi siatkówki**

Zakończyły się rozgrywki Halowej Ligi Siatkówki w tym roku wygrała drużyna reprezentująca Stalownię ale składająca się z nieco młodszych zawodników.

Gratulujemy mając nadzieję, że w przyszłym roku do turnieju przystąpi więcej drużyn. Zawodnicy i kibice dziękują fundatorom nagród i „duchowym” opiekunom: NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA, KRH Solidarność, Spółkom: UNIHUT SA, ERGO SYSTEM, HUT-PUS SA, FWP oraz Dyrektorowi ZSZ HTS Panu Mirosławowi Ziarkowi za użyczenie sali do rozgrywek siatkarskich.

Poniżej wyniki ostatnio rozegranych meczów:

- ZH MŁODZI -ZK 2:0 (25-23,25-22)
- ZB - OLDBOJE AMP 2:0 (25-16,25-18)
- ZK - OLDBOJE AMP 2:0 (25-13,25-15)
- ZH MŁODZI - ZB 2:0 (28-26,25-15)
- PSK/BWG - GU 2:0 (26-24,25-21)
- ZH OLDBOJE - ZSZ HTS 0:2 (19-25,23-25)
- PSK/BWG - ZE 0:2 (21-25,12-25)
- ZE - GU 2:0 (25-12,25-19)

#### **KOŃCOWA TABELA HLS 2017**

Lp.	DRUŻYNA	MECZE	PUNKTY	SETY+	SETY-
1.	ZH MŁODZI	8	16	16	1
2.	ZE	8	15	15	3
3.	ZSZ HTS	8	14	12	4
4.	ZK	8	13	11	8
5.	PSK/BWG	8	11	8	10
6.	OLDBOJE AMP	8	11	6	11
7.	GU	8	10	4	11
8.	ZH OLDBOJE	8	9	4	15
9.	ZB	8	9	3	14

WYRÓŻNIONO NASTĘPUJĄCYCH ZAWODNIKÓW :

MVP : ZH MŁODZI - PIOTR OCHMAN

NAJLEPSZY ROZGRYWAJĄCY : ZSZ HTS - MICHAŁ ZABIĘGŁO

NAJLEPSZY ATAKUJĄCY : ZE - ADAM ŚLIWKA

**Z prasy hutniczej:** ArcelorMittal Poland świętował oficjalne zakończenie procesu inwestycyjnego w krakowskim oddziale. Oznacza to, że zmodernizowane instalacje niedawno osiągnęły pełną zdolność operacyjną. Pakiet inwestycyjny obejmował remont wielkiego pieca nr 5, modernizację konwertora tlenowego, zwiększenie zdolności produkcyjnych walcowni gorącej o 0,9 mln ton rocznie oraz budowę nowej linii ocynkowania o zdolnościach produkcyjnych prawie 0,4 mln ton rocznie. - Filozofią ArcelorMittal jest kształtowanie przyszłości sektora stalowego i rzeczywiście, inwestując ponad 500 mln zł w Krakowie, położyliśmy fundamenty pod długoterminową przyszłość huty, która do niedawna nie była tak oczywista. Dzięki inwestycjom dawna Huta Sendzimir posiada obecnie najnowocześniejsze instalacje, należące do najlepszych w europejskim przemyśle hutniczym, które, obok innych korzyści, przyczynią się do poprawy oddziaływania na środowisko naturalne. Od 2004 roku zainwestowaliśmy w Krakowie ponad 3 mld zł - powiedział Sanjay Samaddar, prezes zarządu ArcelorMittal Poland.

Najbardziej znaczącą inwestycją był remont wielkiego pieca, który wydłużył jego żywotność o kolejne 20 lat, pozwalając utrzymać miejsca pracy nie tylko w krakowskim oddziale, ale także wśród licznych podwykonawców oraz branż związanych z przemysłem stalowym, m.in. takich jak górnictwo, gazownictwo, energetyka czy transport. Jest to również symbol ciągłości najlepszych tradycji polskiego hutnictwa. Dzięki modernizacji instalacja już dziś spełnia normy unijnej dyrektywy o emisjach przemysłowych (IED), wyprzedzając wejście w życie rygorystycznych przepisów, które będą obowiązywać od jesieni 2018 roku. Więcej o inwestycjach koncernu: **ArcelorMittal kończy krakowskie inwestycje** - Realizacja programu inwestycyjnego wykorzystującego najnowsze dostępne obecnie technologie przyczyni się do zwiększenia innowacyjności polskiego przemysłu hutniczego, a także korzystnie wpłynie na wiele sektorów związanych z produkcją stali. W tym przedsięwzięciu jest też coś równie ważnego: zdobywanie bezcennego doświadczenia i współpraca z ośrodkami naukowymi w Polsce, w tym z Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie – podkreślił wicepremier, minister rozwoju i finansów Mateusz Morawiecki, który wziął udział w oficjalnej ceremonii związanej z ukończeniem projektów inwestycyjnych w krakowskim oddziale ArcelorMittal Poland.