

## Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

### ZESPÓŁ ROBOCZY – 08.06.2017

Dodatek mistrzowski oraz system motywacji pozapłacowej były wiodącymi tematami, kolejnego spotkania Przedstawicieli Pracodawcy oraz Strony Społecznej, które odbyło się w ubiegły czwartek. W tym miejscu (w naszych relacjach) pisaliśmy od lat, że spotkanie odbyło się w siedzibie spółki w DG. Od jakiegoś czasu nie używamy już tego sformułowania, ponieważ posiedzenia ZR odbywają się na tzw. „gruncie neutralnym” tj. w stołówce nr 11 w Dąbrowie Górniczej. Fakt ten w sposób dość zabawny skomentował jeden z działaczy związkowych mówiąc, że należałoby przed wejściem do budynku „Denver” w DG umieścić zdjęcie związkowca z napisem pod spodem : zakaz wstępu. Nie ukrywamy, że po „okupacji” jednej z sal w trakcie negocjacji płacowych Pracodawca zastrzył środki ochrony budynku i wejście do siedziby Zarządu firmy przypomina zdobywanie Mont Everest. Bez wcześniejszego anonsowania swojego przybycia oraz zgody osoby, z którą chcemy porozmawiać lub spotkać się, żaden pracownik AMP S.A., (tym bardziej osoba z zewnątrz), poza oczywiście zatrudnionymi w tym budynku, nie ma szans na wejście do tej „twierdzy”. Wracając do meritum spotkania. W jego pierwszej części Przedstawiciele Biura Dialogu Społecznego HR w osobach Panów Stanisława Bóla oraz Cezarego Koziańskiego przekazali zebranych bieżące informacje, dotyczące wdrażania nowego systemu rozliczania czasu pracy w 4BOP w Oddziale Dąbrowa Górnicza. Poinformowali również, iż w najbliższym czasie Strona Społeczna otrzyma do zaopiniowania trzy nowe wzory druków zleceń na pracę w godzinach nadliczbowych: a) zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych – dobowe, b) zlecenie pracy w dniu wolnym, oznaczonym jako **W6** – dzień wolny do wykorzystania w innym terminie, c) zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych w dniu oznaczonym **Wn** i **Wś** – czyli w dniu wolnym za pracę w niedzielę i święto. Ponadto w trakcie posiedzenia ZR Strony ustaliły, że w okresie testowym nowych zasad planowania i rozliczania czasu pracy w 4BOP, w przypadku konieczności pracy pracownika w W6 poza IHCP, otrzyma on wynagrodzenie zasadnicze za ten dzień, przy czym w miesiącu kiedy pracownik będzie odbierał dzień wolny za pracę w W6, nie będzie pomniejszana jego płaca zasadnicza. W kolejnej części posiedzenia Strona Pracodawcy przedstawiła dwa projekty dokumentów, dotyczące dodatku mistrzowskiego oraz motywacji pozapłacowej. W przypadku dodatku mistrzowskiego, zgodnie z wolą Strony Związkowej oraz nakazem PIP, odpowiednie zapisy zostaną wprowadzone w formie Załącznika nr 7 do ZUZP. Poniżej publikujemy pełną treść propozycji Pracodawcy: **IV .Zasady uruchamiania i podziału Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego będącego w gestii Prezesa Zarządu Dyrektora Generalnego, w części dotyczącej przyznawania dodatku mistrzowskiego w ArcelorMittal Poland S.A.**

1. Pracownicy na stanowisku mistrza, uprawnieni są do otrzymywania specjalnego dodatku mistrzowskiego, zwanego dalej „dodatkiem”.
2. Dodatek finansowany jest ze środków znajdujących się - na podstawie ust. 2 cz.II - w gestii Prezesa Zarządu Dyrektora Generalnego
3. Dodatek jest uruchamiany i wypłacany w okresach miesięcznych, wraz z wynagrodzeniem za pracę.
4. Maksymalna wysokość dodatku w zależności od stopnia realizacji powierzonych mistrzowi zadań, przy określonej ilości pracowników podległych pośrednio i bezpośrednio danemu mistrzowi, może wynosić: w tym miejscu Pracodawca proponuje dotychczasową tabelkę, w której wysokość dodatku uzależniona jest od liczby podległych pracowników tj. do 5-ciu osób, od 6 do 10 osób, od 11 do 20 osób,

od 21 do osób, od 31 do 40 osób, od 41 do 50 osób oraz powyżej 50 osób

5. Indywidualna wysokość dodatku mistrzowskiego nie może być wyższa niż 250% kwot wskazanych w ww. tabeli.

Decyzję o wysokości indywidualnego dodatku podejmuje jednoosobowo, w sposób uznaniowy, bezpośredni przełożony mistrza, informując bez zbędnej zwłoki pracownika o podjętej decyzji. Wysokość dodatku uzależniona jest m.in. od:

- 1)oceny wykonywania zadań, określonych przed danym miesiącem,
- 2)promowania i egzekwowania wśród pracowników procesu podnoszenia świadomości w zakresie bhp oraz przestrzegania przez nich norm i przepisów bhp,
- 3)realizacji przez mistrza zadań (działań) w zakresie organizacyjno - technicznym zmierzających do zapewnienia bezpiecznego i przyjaznego dla zdrowia miejsca pracy dla podległego mu zespołu pracowników, celem minimalizowania ryzyka zaistnienia wypadku przy pracy oraz wpływu warunków wykonywania pracy na absencję chorobową.

6. W przypadku czasowej nieobecności w pracy pracownika na stanowisku mistrza, spowodowanej : urlopem, chorobą trwającą w sposób ciągły, przez okres co najmniej 14 dni kalendarzowych, biorąc pod uwagę sytuację związaną z koniecznością koordynowania prac oraz zapewnienia właściwego nadzoru nad podległymi pracownikami, kierownik danej jednostki organizacyjnej upoważniony jest złożenia do Biura Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń, wniosku ws powierzenia innemu pracownikowi pełnienia obowiązków mistrza.

7. W przypadku zaakceptowania w/w wniosku dodatek mistrzowski z tytułu pełnienia obowiązków mistrza przysługuje z dniem powierzenia pełnienia obowiązków mistrza, przy czy łączna wysokość przyznanego dodatku mistrzowskiego za dany miesiąc dla mistrza oraz pracownika, któremu okresowo powierzono pełnienie obowiązków mistrza, nie może przekroczyć wielkości, o której mowa w ust.4.

Strona Związkowa poprosiła o przerwę w obradach, w trakcie której ustalono, iż do 19 czerwca br. poszczególne organizacje związkowe prześlą własne projekty, dotyczące dodatku mistrzowskiego raz motywacji pozapłacowej... cd str nr 2

### Główna Komisja BHP w AMP SA

8.06. 2017 roku w Dąbrowie Górniczej odbyło się posiedzenie Głównej Komisji BHP. Poruszone tematy dotyczyły: realizacji wniosków z poprzedniej Komisji, podsumowaniu Dni Bezpieczeństwa w AMP SA, omówieniu wniosków z zakresu zdrowia pracowników, przedstawiono informacje o projekcie Bezpieczeństwo To My Take Care, przedstawiono informację o monitorowaniu wniosków PIP, SIP, PSP oraz dyskutowano nad nowymi wnioskami złożonymi przez członków Komisji. W pierwszej części spotkania przedstawiono statystykę BHP. I tak porównując Piramidę Bezpieczeństwa za 5 miesięcy bez wykonawców, zwiększyła się ilość wypadków z przerwą w pracy z 3 do 11, zwiększyła się nieznacznie ilość udzielonej pierwszej pomocy medycznej z 11 do 16 zdarzeń oraz zwiększyły się zdarzenia potencjalnie wypadkowe ze 107 do 111. Zmniejszyła się natomiast ilość anomalii i zagrożeń z 14408 do 12030. Lepiej wyglądają statystyki z wykonawcami. Te najcięższe zmniejszyły się o 50%, zwiększyła się ilość wypadków z przerwą w pracy z 3 do 12, zwiększyła się nieznacznie ilość udzielonej pierwszej pomocy medycznej z 15 do 19 zdarzeń oraz zwiększyły się zdarzenia potencjalnie wypadkowe ze 113 do 119. Zmniejszyła się natomiast ilość anomalii i zagrożeń z 15147 do 12720. Ustalenie składu zespołu projektowego dot. przeciwdziałania negatywnym skutkom stresu Cd str nr 2

## 2 KURIER AKTUALNOŚCI NSZZ PRACOWNIKÓW AMP SA

**Cd ze str nr 1 (GK BHP)**... Określono podstawowy skład Zespołu do spraw tego projektu ustalając, że może on być rozszerzony o osoby, które doraźnie mogą w nim uczestniczyć w zależności od potrzeb. W kolejnym punkcie spotkania podsumowano Dni Bezpieczeństwa w 2017 roku. Jak pokazują statystyki w tym roku uczestniczyło w nich znacznie mniej osób. I tak dla porównania pracowników AMP SA w 2016 roku uczestniczyło 8879 a w tym roku 6353. Natomiast podwykonawców było w 2016 roku 1462, a w 2017 roku 876. W dyskusji podkreślano, iż data obchodów tegorocznych zbiegła się z naszymi Świątami Wielkanocnymi, a wówczas znaczna część osób przebywała na urloпах. W kolejnej części spotkania podsumowano realizację zgłoszonych zadań. W końcowej dyskusji poruszony został temat badań okresowych. Po wprowadzonych ograniczeniach pracownicy nie decydują się na rozszerzone badania. Spowodowane jest to biurokracją i dodatkowymi opłatami ponoszonymi przez pracowników (podatek od ceny poszczególnych badań). Zadajemy pytanie czy AMP SA oszczędzając na tzw. ryczałtach za badania okresowe nie „wylał dziecka z kąpielą”. Obecnie pracownicy jeśli nie otrzymają bardzo dokładnych zaleceń od przełożonych (a to zdarza się bardzo rzadko) to lekarze nie wypisują dodatkowych badań. Okresowe badania kończą się na: okuliście i laryngologu. Pytamy co może się stać gdy w porę nie zostaną wykryte problemy np. z trzustką, które objawy mogą doprowadzić nawet do tzw. śpiączki cukrzycowej? Czy taka sytuacja nie zagraża bezpiecznym warunkom pracy? Strona związkowa będzie chciała weryfikacji stanowiska Pracodawcy w tym zakresie. Kolejne posiedzenie GK BHP przewidziane zostało w III kwartale 2017 roku. **K.W.**

**Cd ze str nr 1**... (w następnym wydaniu naszego biuletynu opublikujemy ten dokument - propozycję Pracodawcy) do sekretarza ZR ze Strony Związkowej, a następnie zostanie wypracowane wspólne stanowisko Strony Społecznej, które z kolei zostanie przekazane Pracodawcy do 23.06.2017 roku. Strona Związkowa zaproponowała również, by w trakcie rozmów nad dodatkiem mistrzowskim uwzględnić również sprawy związane z dodatkiem brygadzistowskim ( min. brak waloryzacji tego dodatku od 2010 roku) oraz kwestię zastępstwa ( brygadzisty, mistrza). Uregulowania wymaga również zapis dotyczący wypłacania premii dla pracowników rozwiązujących umowę o pracę z AMP S.A w trakcie trwania miesiąca. Związek nasz rozpoczął w poszczególnych zakładach O/Kraków szerokie konsultacje z mistrzami w sprawie dodatku przeznaczonego dla nich, a za wszelkie uwagi i pomysły serdecznie dziękujemy. W dalszym ciągu oczekujemy na kolejne komentarze, poprawki i wszelkiego rodzaju dygresje, dotyczące projektu Pracodawcy, które prosimy zgłaszać do Przewodniczących poszczególnych zakładowych organizacji związkowych. W tej sprawie otrzymaliśmy np. bardzo cenną uwagę od Przewodniczącego z GU kol. Marka Kowalskiego, który słusznie zauważył, iż w zakładzie tym (GU-2 i GU-4) nie ma stanowiska mistrza, bo funkcję tę pełnią Liderzy. Oni z kolei nie otrzymują z tego tytułu żadnego dodatku. W trakcie spotkania ZR kwestię tę podniósł przedstawiciel naszego Związku, przy czym okazało się, że problem ten dotyczy również oddziału w Dąbrowie Górniczej. Mamy więc nadzieję w trakcie prac nad Załącznikiem nr 7 do ZUZP uda się również uregulować i ten problem, z korzyścią dla Liderów z GU, którzy „de facto” pełnią funkcję mistrzów. W sprawach różnych Strona Związkowa zgłosiła następujące problemy, które wymagają wyjaśnień ze Strony Pracodawcy: a) zmiana uprawnień do posiłków dla pracowników z PPD, bez uzgodnienia tego faktu ze związkami zawodowymi, b) sprawa lekarza z firmy „UNIMED”, który bez stosownych uprawnień dopuścił do pracy 681 osób z AMP S.A. – firma ta ma ponownie, na swój koszt, przeprowadzić badania okresowe tych pracowników i wystawić nowe zaświadczenia lekarskie, c) zgłoszono wnioski o przeprowadzenie szkolenia wśród działaczy związkowych w temacie nowej ustawy emerytalnej, która będzie obowiązywać od 01.10.2017 roku, a stosowne informacje umieścić w biuletynie Pracodawcy, czyli w „1”, d) działalność, a właściwie jej brak, Komisji ds. Emerytur Mosto-

wych, e) sprawa braku prezentu ( zegarka) dla osób, które otrzymują nagrodę jubileuszową, zgodnie z ZUZP-em na 12 miesięcy przed odejściem z AMP S.A. – do 27.06.2017 roku Pracodawca udzielił odpowiedzi w tej sprawie. Ponadto przedstawiciel naszego związku w ZR zwrócił uwagę na problem właściwie i regulaminowo przeprowadzanej kontroli samochodów osobowych w Oddziale Kraków. Otrzymujemy sygnały od pracowników naszej huty, iż zdarzają się niestety przypadki – szczególnie wśród nowych pracowników firmy ochroniarskiej – nienależytego przeprowadzania kontroli samochodów prywatnych. Polega to np. na samowolnym otwieraniu drzwi lub bagażników, a jak wszyscy kierowcy wiedzą, w różnych markach aut, system zamykania oraz otwierania drzwi jest rozwiązywany przez każdego producenta w indywidualny sposób i niepotrzebnie może dojść do jego uszkodzenia. Dążąc do załagodzenia nikomu niepotrzebnych sporów i kłótni na bramach wyjazdowych zwróciliśmy się do Pracodawcy, by w temacie kontroli samochodów prywatnych jeszcze raz poinstruował i przeszkolił nowych pracowników firmy ochroniarskiej, zatrudnionych w Krakowie. Strony ustaliły, iż kolejne posiedzenie ZR odbędzie się w dniu 27 czerwca br. **K. Bak**



### **Nie ma porozumienia w sprawie wykonania budżetu**

8 czerwca br. w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu problemowego ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych RDS, na którym dyskutowano o wykonaniu ustawy budżetowej za 2016 rok i uszczelnieniu systemu podatkowego. W pierwszym punkcie porządku obrad wiceminister finansów Paweł Gruza przedstawił szczegółową informację o wykonaniu ustawy budżetowej za rok 2016. OPZZ zwróciło uwagę na niezadowalającą jakość planowania niektórych dochodów i wydatków budżetu państwa i skuteczność poboru podatków. Scharakteryzowało przyczyny niskiego wykonania dochodów z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych i prawnych. Poddało także krytyce efektywność niektórych działań rządu na rzecz osiągnięcia celów wskazanych w Strategii Europa 2020 oraz zasady rozdysponowania środków finansowych na wynagrodzenia w sferze budżetowej. Zaproponowało podjęcie nowych działań na rzecz uszczelnienia systemu podatkowego. W trakcie dyskusji stronie społecznej nie udało się wypracować wspólnej opinii dla Sejmu RP o wykonaniu ustawy budżetowej za 2016 r. W dalszej części obrad podjęto próbę wypracowania wspólnego stanowiska strony pracowników i strony pracodawców w zakresie zmian zaproponowanych w projekcie ustawy o zmianie ustawy – Ordynacja podatkowa. Celem tej regulacji jest ograniczenie oszustw i nadużyć podatkowych w zakresie podatku VAT i CIT, w tym w szczególności tzw. oszustw karuzelowych. Projekt przewiduje wprowadzenie obowiązku przekazywania przez niektórych podatników, za pośrednictwem banku, dobowych wyciągów z rachunków bankowych Szeffowi Krajowej Administracji Skarbowej (KAS). Intencją rządu jest, aby obowiązek ten dotyczył jedynie 80 tys. podmiotów z wyłączeniem tzw. mikroprzedsiębiorców, ale w ocenie związków zawodowych istnieje uzasadniona obawa, że zakres podmiotowy projektu ustawy jest znacznie szerszy niż deklaruje minister rozwoju i finansów, co spowoduje, że wymóg raportowania dotyczyć będzie także np. związków zawodowych. OPZZ poparło działania na rzecz ograniczenia oszustw i nadużyć podatkowych. Wskazało jednak, że zaprojektowane przepisy powinny dotyczyć tylko kontroli transakcji dokonywanych pomiędzy dużymi podmiotami gospodarczymi. Fiskus nie powinien kontrolować, a tym bardziej inwigilować w tym zakresie organizacji społecznych oraz aktywności osób fizycznych nie prowadzących działalności gospodarczej. Tymczasem projekt regulacji wkracza w sferę prywatną np. pracowników i konsumentów, ponieważ KAS będzie otrzymywała m.in. informacje o wynagrodzeniach pracowników czy płatnościach klientów, którzy płacą za towary lub usługi. Strony pracowników i pracodawców zgodnie stwierdziły, że propozycja Ministerstwa Finansów wymaga wprowadzenia kilku zasadniczych zmian. Postanowiły także przygotować projekt wspólnego stanowiska w tej sprawie. W posiedzeniu Zespołu uczestniczyli: członek Zespołu Roman Piotrowski oraz Norbert Kusiak z biura OPZZ.

**Uwaga!!! Informujemy, iż kolejny Numer Kuriera Aktualności ukarze się 21.06 2017 roku**

**Kurier Aktualności** Biuletyn NSZZ PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND S.A .

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

Wydaje: Zarząd NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA. Nakład 2200 egz.

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