

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 24/17 / (1196)

26. 07. 2017 r.

Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA



Niezależny Samorządny Związek Zawodowy
Pracowników ARCELORMITTAL POLAND S.A.

ZAPRASZA NA

ArcelorMittal

FESTYN

w dniu 2 września 2017 r.
od godz. 11:00-20.00

Festyn odbędzie się na bocznym boisku „HUTNIKA”
ul. Ptaszyckiego 4



W PROGRAMIE: jak zwykle zapewniamy uczestnikom festynu świetną zabawę sportowo-rekreacyjną, dużo atrakcji dla najmłodszych, ciekawe zabawy i występy artystyczne oraz moc smakołyków na stoiskach gastronomicznych.

Do udziału w naszej zabawie serdecznie zapraszamy.

ATRAKCYJNA SPECJALNA
Pokaz sztucznych ogni
Występ Teatru Ognia



Przejęcie ILVY przez Grupę ArcelorMittal

Poniżej przedstawiamy pełną treść komunikatu jaki został przekazany do prasy we wszystkich krajach gdzie znajdują się Zakłady Grupy ArcelorMittal, przez Sekretariat ERZ. Stanowisko ERZ jest wypadkową rozmów przeprowadzonych podczas Prezydium Europejskiej Rady Zakładowej z Dyrekcją Grupy:

Wspólny komunikat prasowy Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal dotyczący przejęcia ILVY przez ArcelorMittal: ERZ domaga się pełnej przejrzystości tego projektu.

W dniu 30 maja włoski rząd zdecydował, że hutę ILVA przejmie konsorcjum reprezentowane przez grupę ArcelorMittal. Przejmując zakład w Tarenzie, największą hutę w Europie, ArcelorMittal dokonuje dużej transakcji akwizycyjnej. W tym kontekście Europejska Rada Zakładowa ArcelorMittal uruchomiła proces informowania i konsultacji, który pozwoli ocenić wpływ tego przejęcia na całą grupę w Europie. Przedstawiciele związków zawodowych zebrani na posiedzeniu Prezydium w dniu 6 lipca w Luksemburgu wysłuchali prezentacji Geerta Van Poelvoorde'a, CEO segmentu wyrobów płaskich w Europie. W opinii Dyrekcji, z uwagi na złożoność prawną projektu udostępnianie czy przekazywanie informacji wymienianych pomiędzy dwoma przedsiębiorstwami nie jest możliwe. Zbyt ogólne odpowiedzi na pytania delegatów nie przekonały przedstawicieli pracowników co do skutków integracji ILVY dla pozostałej części grupy w Europie. ERZ obawia się wpływu na przyszłe inwestycje w pozostałych zakładach oraz efektów zmian w zakresie przepływu produktów. Zastanawia się nad możliwością zdobycia przez ArcelorMittal monopolu na rynku stali i wynikających z tego konsekwencji.

Domagamy się pełnej przejrzystości dotyczącej aktualnej

sytuacji europejskiego segmentu wyrobów płaskich oraz szczegółowych informacji na temat zawartości projektu konsorcjum w odniesieniu do kwestii finansowych, przemysłowych, handlowych, środowiskowych i społecznych.

ERZ AM wzywa IndustriAll, europejską branżową federację związków zawodowych, do interwencji w celu przekonania i zmuszenia Grupy do przekazania ERZ wszystkich informacji niezbędnych do wydania uzasadnionej i popartej argumentami opinii.

Gdyby się okazało, że proces ostatecznie nie będzie przeprowadzony w sposób uczciwy, ERZ nie wyklucza jakiegokolwiek odwołania w celu wyegzekwowania swoich praw. **K.W.**

Nagle i niespodziewanie 20 lipca 2017 roku odszedł od nas wspaniały człowiek i kolega

JAN MAZGAJ

długoletni Wiceprzewodniczący ds. Organizacyjnych
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

W osobie kol. Janka tracimy pierwszego organizatora festynów związkowych, obdarzonego wspaniałym poczuciem humoru, a jednocześnie osobę, dla której losy pracowników nigdy nie były obce, angażującego się w wiele trudnych życiowych sytuacji.

Rodzinie zmarłego wyrazi głębokiego współczucia składa Zarząd NSZZ Pracowników AMP S.A. oraz koleżanki i koledzy

„Umarłych wieczność dotąd trwa,
dokąd pamięć się im płaci”

W. Szymborska

Uwaga: msze święte za duszę św. pamięci kol. Jana Mazgaja odbędą się w kościele św. Maksymiliana Marii Kolbe w Mistrzejowicach w dniach: 18.08., 8.09., 22.09. o godzinie 18.00.

ZESPÓŁ ROBOCZY – 25.07.2017

Ostatnie przed wakacyjną przerwą spotkanie Stron dialogu społecznego poświęcone było w głównej mierze tzw. motywacji pozapłacowej oraz propozycji Pracodawcy w sprawie treści zapisów protokołu dodatkowego nr 5, w części dotyczącej dodatku brygadzistowskiego, dodatku mistrzowskiego oraz funduszu premiowego. Po przedstawieniu przez Pana Cezarego Kozińskiego wersji ostatecznej „Zasad wyróżniania pracowników za wzorowe wykonywanie obowiązków pracowniczych” (tzw. motywacja pozapłacowa) Strony ustaliły, iż kończą prace nad tym dokumentem, który zostanie przesłany do wszystkich organizacji związkowych celem akceptacji i formalnego podpisywania drogą obiegową. W dalszej kolejności przewiduje się wprowadzenie go w życie przez bezpośrednio zainteresowanych, to jest przez poszczególnych Dyrektorów Zakładów i Biur. Realizacja tego porozumienia musi być zgodna z treścią obowiązującą do końca 2017 roku, bowiem zgodnie z zapisami ujętymi w pkt 5 i 6, na początku przyszłego roku Strony podsumują funkcjonowanie tego programu i w przypadku oceny negatywnej dokonają stosownych zmian. Poniżej publikujemy w całości ten dokument, łącznie z procedurami kadrowymi określającymi sposób realizacji przyznanych wyróżnień oraz omówieniem trybu postępowania w przypadku zagubienia karty.

„Zasady wyróżniania pracowników za wzorowe wykonywanie obowiązków pracowniczych”.

1. W celu stworzenia dodatkowej możliwości doceniania pracowników Spółki, których podejście do pracy oraz zachowanie mogą stanowić wzór dla pozostałych, wprowadza się w Spółce system wyróżniania pracowników za wzorowe wykonywanie obowiązków pracowniczych, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości, zwany dalej „systemem”.

2. System funkcjonuje wg poniższych zasad:

1) za szczególne osiągnięcia udokumentowane przyznaniem „zielonej kartki”, pracownikowi może być przyznane wyróżnienie specjalne w postaci karty podarunkowej zasilonej kwotą pieniężną lub dodatkowe zasilenie posiadanej już karty podarunkowej. Karta ta umożliwia dokonywanie wszelkich płatności elektronicznych z wyjątkiem wypłaty gotówkowej z bankomatu. Karta nie może być zamieniona na ekwiwalent pieniężny;

2) każdy dyrektor zakładu/biura corocznie otrzymuje do dyspozycji budżet w wysokości proporcjonalnej do wielkości zatrudnienia, który może wykorzystać w danym roku kalendarzowym na wyróżnienia specjalne, przy czym niewykorzystane środki nie przechodzą na rok następny;

3) o przyznaniu oraz wysokości wyróżnienia specjalnego każdorazowo decyduje komisja złożona z dyrektora zakładu/biura oraz kierowników liniowych i wsparcia, zwana dalej komisją;

4) częstotliwość przyznawania wyróżnień specjalnych (co najmniej raz na kwartał) określana jest przez dyrektora zakładu/biura, który odpowiednio często zwołuje komisję;

5) wysokość wyróżnienia specjalnego przyznanego dla indywidualnego pracownika na jednym posiedzeniu komisji nie może być niższa niż 100 zł i wyższa niż 300zł;

6) dyrektor zakładu/biura lub wskazany przez niego członek komisji jest zobowiązany do niezwłocznego powiadomienia wyróżnionego pracownika o przyznanej kwocie,

7) informacja o wyróżnionych pracownikach podawana jest do wiadomości w sposób umożliwiający zapoznanie się z nią przez wszystkich pracowników danego zakładu/biura,

8) karta podarunkowa jest wydawana lub zasilana odpowiednią kwotą pieniężną nie później niż do 25 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownikowi przyznano wyróżnienie specjalne,

9) wyróżnienie specjalne, które otrzymał do dyspozycji pracownik, jest przychodem danego miesiąca, który będzie opodatkowany i stanowić będzie podstawę do naliczenia składek na ubezpieczenia.

3. W styczniu każdego roku przekazywane są Zakładowym Organizacjom Związkowym następujące pisemne informacje:

1) rozliczenie za poprzedni rok budżetu przeznaczonego na wyróżnienia specjalne dla pracowników Spółki,

2) wielkość środków wydatkowanych w poprzednim roku z budżetów będących w dyspozycji dyrektorów zakładów/biur, z podaniem ilości wyróżnionych pracowników z podziałem na stanowiska robotnicze i nierobotnicze.

3) wielkość budżetu przeznaczona na wyróżnienia specjalne dla pracowników Spółki na dany rok,

4) wielkość budżetów będących w dyspozycji dyrektorów zakładów/biur

w danym roku.

4. Strony ustalają, iż co 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszego systemu będą dokonywały wspólnej oceny jego funkcjonowania i ewentualnych poprawek jego zapisów.

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

6. Niniejsze Zasady obowiązują do 31.12.2017r. z możliwością ich przedłużenia i zmiany w trybie uzgodnienia w formie pisemnej.

Procedura kadrowa określająca sposób realizacji przyznanych wyróżnień specjalnych:

1. Sposób postępowania po przyznaniu wyróżnienia specjalnego:

1) dyrektor zakładu/biura lub osoba przez niego upoważniona przekazuje najpóźniej do 10 dnia miesiąca do Biura Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń – w uzgodniony przez Strony sposób, przygotowaną zgodnie z wzorem imienną listę wyróżnionych osób wraz z wysokościami przyznanych kwot,

2) karty wydawane są w poszczególnych lokalizacjach Spółki przez pracownika Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń,

3) w przypadku, kiedy pracownik zostaje wyróżniony po raz pierwszy, zgłasza się u właściwego pracownika Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń celem odebrania przypisanej mu karty,

4) z uwagi na fakt, iż karta może być zasilana kwotami pieniężnymi wielokrotnie, po wykorzystaniu bieżących środków znajdujących się na karcie, Pracownik zobowiązany jest do jej zachowania,

5) w przypadku zagubienia lub zniszczenia karty, na której środki finansowe zostały w całości wykorzystane, pracownikowi wydawana jest bezpłatnie nowa karta, przy czym wniosek w przedmiotowym zakresie zainteresowany pracownik zobowiązany jest złożyć niezwłocznie po stwierdzeniu faktu zagubienia lub zniszczenia karty, nie później jednak niż na 7 dni przed ponownym zasileniem karty,

6) w przypadku zagubienia lub zniszczenia karty istnieje możliwość wydania jej duplikatu z zachowaniem znajdujących się na niej środków finansowych.

O wydanie duplikatu karty występuje zainteresowany pracownik, przy czym ponosi on aktualny koszt wydania duplikatu karty.

2. Biuro HR odpowiada za:

1) niezwłoczne przekazanie do WIPRO informacji o wyróżnionych pracownikach i wysokościach przyznanych kwot w celu ich wprowadzenia do systemu SAP HR,

2) przekazanie do firmy obsługującej karty podarunkowe informacji, na podstawie której firma dołącza wskazane karty określonymi kwotami w ciągu 2 dni roboczych od przesłania listy do firmy obsługującej karty,

3) monitorowanie wykorzystania budżetu przez dany zakład/biuro

W kolejnej części spotkania Dyrektor Biura Dialogu Społecznego Pan Stanisław Ból wspólnie z Głównym Specjalistą HR Panem Cezarym Kozińskim omówili szczegółowo propozycję pracodawcy w sprawach dodatku brygadzistowskiego, mistrzowskiego, mentoringu (szkolenie i przekazywanie wiedzy nowoprzyjętym pracownikom przez doświadczonych hutników), zastępstw oraz funduszu premiowego. W sprawie dodatku brygadzistowskiego Strona Pracodawcy wstępnie zaakceptowała propozycję związkową, dotyczącą odejścia od limitu ilościowego podległych brygadzistwie pracowników, natomiast kwestią sporną pozostaje w dalszym ciągu wysokość tego dodatku oraz sposób jego waloryzacji. W sprawie wynagradzania doświadczonych zawodowo pracowników, którzy swą wiedzę i umiejętności przekazują nowoprzyjętym, Strona Pracodawcy wypowiedziała się negatywnie, zaznaczając przy tym, iż nie ma na to zgody ze strony Dyrektora Generalnego AMP S.A. Padło przy tym – wielokrotnie już powtarzane – stwierdzenie, że w Gent takiego dodatku nie ma, bo tam szkolenie i przekazywanie nabytego doświadczenia oraz wiedzy odbywa się w sposób naturalny, czyli za „friko”. Po raz kolejny dla nas wszystkich, pracujących w pozostałych hutach koncernu AM, oddział w Gent okazuje się być wyrocznią i „niedoścignionym” wzorem. Szkoda tylko, że w kwestiach płacowych nie równamy się do tego wspaniałego zakładu z zachodniej Europy. Kolejny omawiany punkt dotyczył tzw. zastępstw. W tym przypadku Strona Pracodawcy wstępnie zaakceptowała propozycję związkową (min. obniżenie limitu dni z 21 do 16), poza wysokością kwoty, czyli 3 zł/h, którą Pracodawca proponuje pozostawić bez zmian. Przy okazji wyjaśniamy, że zastępstwo nie dotyczy stanowiska mistrza, które to uregulowania omawiane są oddzielnym trybem. W kwestii zasad premiowania pracodawca wstępnie zaakceptował propozycję naszej organizacji związkowej i planowane jest wprowadzenie zasady proporcjonal-

nego do ilości przepracowanych w danym miesiącu dni wypłacania funduszu premiowego, w przypadku odejścia pracownika z AMP S.A. lub przyjęcia nowego pracownika, z datą inną niż 1 dzień miesiąca. Pracodawca – wstępnie - zaakceptował również niektóre propozycje, dotyczące dodatku mistrzowskiego. Między tzw. absencją chorobową oraz szeroko rozumiane kwestie BHP (np. wypadkowość), czyli to co najbardziej bolało mistrzów i na co de facto nie mieli żadnego wpływu, były by brane przy ocenie miesięcznej pracy mistrza przez przełożonego, ale nie miałyby bezpośredniego wpływu na wysokość jego dodatku funkcyjnego. Pozostałe kwestie sporne, dotyczące zarówno ww. dodatków, czyli brygadzystowskiego i mistrzowskiego oraz funduszu premiowego, zastępstw (mamy nadzieję, że również „mentoringu”) będą przedmiotem dalszych rozmów w ramach ZR po przerwie urlopowej, którą Strony zaplanowały do końca miesiąca sierpnia br. W sprawach różnych Pani Jadwiga Radowiecka poinformowała, iż osoby które otrzymały nagrodę jubileuszową przed upływem 12 miesięcy od odejścia z AMP S.A. mogą się zgłaszać się po odbiór upominków (zegarków) do HR. Taki sposób rozwiązania problemu przez Pracodawcę nie spotkał się z przychylnym przyjęciem ze Strony Związkowej i w dalszym ciągu oczekujemy w tej kwestii modyfikacji stanowiska właściciela, czyli „ludzkiego” rozwiązania problemu i naprawienia popełnionego błędu. Strona Społeczna przedstawiła w tej materii pewne pomysły i mamy nadzieję, że osoby odpowiedzialne w HR skorzystają z nich, z korzyścią przede wszystkim dla byłych długoletnich oraz zasłużonych pracowników AMP S.A. W odpowiedzi na zapytanie kolegów z DG, Przedstawiciele Pracodawcy w ZR, poinformowali, że składki na FEP dla nowo przyjętych pracowników powinny być strącane zgodnie z obowiązującym wykazem stanowisk na bieżąco i tak też podobno się dzieje.

K. Bak

TAMEH - przygotowania do wyboru operatora PPE

W Spółce TAMEH trwają rozmowy dotyczące wyboru operatora do obsługi Pracowniczego Programu Emerytalnego. Dla przypomnienia w Spółce działają dwa programy PPE w Oddziale Kraków i Blachownia. Strony Podczas negocjacji płacowych uznały, iż najwyższy czas aby stworzyć jeden Program dla wszystkich pracowników. W tym celu została wyłoniona Firma, Mercer, która po analizie finansowej przedstawi najlepszą ofertę rynkową. Z firmą Mercer, która będzie pośredniczyła w rozmowach z potencjalnymi operatorami, uzgodniono treść zapytania ofertowego. Zawiera ono szereg pytań dotyczących min. obsługi, warunków finansowania, szkoleń i informacji oraz możliwych terminów wprowadzenia PPE. Jednym z ważniejszych pytań dotyczyło stóp zwrotu zainwestowanych środków, a także optymalnego ich ulokowania w zależności od wieku pracowników Spółki TAMEH. Należy podkreślić jak bardzo istotny jest ten ostatni argument. Od niego zależy bowiem bezpieczeństwo i optymalny wzrost procentowy ulokowanych środków. Wiele pytań dotyczy technicznej strony obsługi potencjalnych uczestników PPE. Ważne jest aby pracownicy zostali poinformowani w sposób przejrzysty i fachowy o zasadach funkcjonowania tego programu. Nie bez znaczenia jest zasada, aby język informacji był zrozumiały bez obciążających zwrotów. O to i o wiele innych spraw ważnych dla pracowników wnioskowała Strona Związkowa, której przedstawicielem ze strony krakowskiego Oddziału jest Wiceprzewodniczący ds. Spółek kol. T. Ziotek. Kolejne spotkanie Zespołu zaplanowano na dzień 27.07.2017 roku. Tego samego dnia spotka się Komisja Robocza w celu zakończenia prac nad Regulaminem Pracy. Pozostało jeszcze kilka spornych spraw, ale mamy nadzieję, że dojdziemy do porozumienia z Pracodawcą i Regulamin zostanie parafowany. Jest to ważne dla obu stron, bowiem zapisy w nim zawarte ułatwią funkcjonowanie Spółki jak i będą zabezpieczeniem dla pracowników TAMEH Polska Sp. z o.o..

T. Ziotek

Małopolska Terenowa Komisja Świadczeń Socjalnych

W dniu 14 lipca 2017 r., odbyło się posiedzenie Małopolskiej Komisji Świadczeń Socjalnych, które prowadziła Pani Radowiecka

Jadwiga. W trakcie posiedzenia komisja rozpatrzyła wnioski o zapomogi dla pracowników Zakładu Wielkie Piece PSK1, Zakładu Stalownia PSK2, Zakładu Koksownia ZKK, Walcowni Zimnej BWZ, Zakładu Energetycznego BEK, Walcowni Gorącej BWG, Biuro Transportu i Logistyki Wyrobów Płaskich BTL, Biura GU,GM, komórek scentralizowanych, oraz byłych pracowników huty. Dwa wnioski komisja przekazała do rozpatrzenia przez GKŚS. Komisja po przeanalizowaniu ofert imprez w ramach wypoczynku po pracy na 2017 r. przygotowaną przez Biuro Turystyczne Hut-Pus wzięła zgodę na cztery wycieczki oraz zakup biletów 2D i 3D do Multikina w cenach 17,00 oraz 21,50 zł za bilet –limit roczny w łącznej ilości 7 000 szt., bilety do Parku Wodnego w cenie 16,00zł za bilet (100 min) - limit roczny w łącznej ilości 6 000 szt. i karnety Open do Parku Wodnego na zasadach dotychczasowych- limit roczny w łącznej ilości 120 karnetów. Małopolska Terenowa Komisja Świadczeń Socjalnych po przeanalizowaniu stanu środków ZFŚS na cele mieszkaniowe - wyznaczyła drugi termin do składania wniosków przez pracowników o udzielenie **pożyczki na remont lub modernizację** z ZFŚS (Kraków) w 2017 r. tj.: **do 02.10.2017 r.** Wnioski składać należy u obsługującego ZFŚS tj.: Hut-Pus.

J. Łąka

Spotkanie z pracownikami Spółki Sanpro Synergy Sp. z o.o oraz Ananke Business Communication Sp. z o.o.

W ubiegłym tygodniu odbyło się spotkanie Zarządu Związku z pracownikami Spółki Sanpro Synergy Sp. z o.o oraz pracownikami Spółki ABC Sp. z o.o., które pośredniczą w zatrudnieniu pracowników w krakowskim Oddziale AMP SA. W trakcie spotkania przedstawiono przybyłym pracownikom Porozumienia płacowe jakie zostały przyjęte w obu Spółkach oraz poinformowano o możliwościach zatrudnienia w AMP SA. W drugiej części spotkania przedstawiono zalety zrzeszania się w związkach zawodowych, zachęcając wszystkich do wstępowania do organizacji związkowych. Obecni na spotkaniu podjęli decyzję o powołaniu grupy związkowej we wspomnianych Spółkach oraz o kontynuacji spotkań informacyjnych. Poniżej przedstawiamy: **Porozumienie płacowe w zakresie wzrostu płac w Spółce Sanpro Synergy Sp. z o.o.** W kolejnym numerze Kuriera Aktualności przedstawimy Porozumienie płacowe zawarte w Spółce ABC Sp. z o.o.

Strony uzgadniają zmiany płacowe w postaci wzrostu wynagrodzeń pracowników wykonujących swoją pracę w imieniu Spółki na terenie ArcelorMittal Poland S.A. według następujących zasad:

1. Z dniem 1 lipca 2017 r. nastąpi wzrost płac zasadniczych 0 105 PLN/ pracownika, przy czym uprawnionymi do wzrostu płacy są pracownicy zatrudnieni w Spółce na dzień 31.12.2016r. i pozostający w zatrudnieniu w dniu 01.07.2017r.
2. Pracodawca zapewnia równocześnie, że wraz z dokonaniem zmian, o których mowa w ust. 1., tj. z dniem 01.07.2017r., płaca zasadnicza:
 - 1) Pracowników, o których mowa w ust. 1.,
 - 2) Pracowników zatrudnionych w Spółce po 01.01.2017r., nie będzie niższa niż 2100 PLN.
3. Uwzględniając termin wprowadzenia zmian płacowych, o których mowa w ust. 1., wraz z wynagrodzeniem za lipiec br., pracownikom Spółki, o których mowa w ust. 1., zostanie wypłacona nagroda uzupełniająca (wyrównanie) w wysokości PLN brutto powiększona o premię motywacyjną w wysokości 7%. Nagroda uzupełniająca nie będzie uwzględniana w podstawie obliczania wynagrodzenia chorobowego i zasiłków, ani w podstawie średniej urlopowej i podstawie ekwiwalentu za urlop.
4. W roku 2017 uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie nagroda za wkład pracy w 2016 roku w wysokości 1 000 PLN/ pracownika, płatna w dwóch ratach, odpowiednio:
 - 1) 500 PLN /pracownika - do 15 lipca 2017r.
 - 2) 500 PLN/pracownika wraz z wynagrodzeniem za sierpień 2017r.
 Nagroda będzie wypłacona proporcjonalnie do ilości przepracowanych miesięcy w roku 2016, czyli za każdy nieprzepracowany miesiąc pomniejszana jest o 1/12 kwoty nagrody, z przyczyn i zgodnie z ust. 6 i ust.7. poniżej.
5. Uprawnionymi do nagrody, o której mowa w ust. 4, są pracownicy Spółki, którzy przepracowali cały 2016 rok

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 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, www.hpturystyka.pl

Oferta zakupu biletów: na mecz Siatkówki - XV Memoriał

Huberta Jerzego Wagnera w Tauron Arenie

Memoriał Huberta Jerzego Wagnera to największy i najbardziej prestiżowy towarzyski turniej siatkarski na świecie. W tym roku - wyjątkowa pod każdym względem XV edycja imprezy z najsilniejszym składem w historii! Cała czwórka (Francja, Kanada, Rosja i Polska) jest bowiem w pierwszej dziesiątce rankingu FIVB. Prestiż XV Memoriału Huberta Jerzego Wagnera podnosi dodatkowo fakt, że będzie on ostatnim sprawdzianem przed Mistrzostwami Europy EUROVOLLEY POLAND 2017.

11.08.2017, godz. 17:30 Kanada - Rosja, godz. 20:30 Polska - Francja.

CENA: Sektor: A 17 – 90,00zł

12.08.2017, godz. 15:00 Polska - Kanada, godz. 18:00 Francja - Rosja.

CENA: Sektor: A 15 – 110,00zł

13.08.2017, godz. 15:00 Kanada - Francja, godz. 18:00 Polska - Rosja.

CENA: Sektor: A 7 – 120,00zł

DZIECI DO 6 LAT - WSTĘP WOLNY - BEZ MIEJSCA SIEDZĄCEGO.

ORGANIZATOR NIE PRZEWIDUJE BILETÓW ULGOWYCH.

UWAGA! GODZINY ROZPOCZĘCIA MECZÓW MOGĄ ULEC ZMIANIE! WSZYSTKIE BILETY UPOWAŻNIAJĄ DO WEJŚCIA NA OBA MECZE DANEGO DNIA

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 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

Oferta zakupu biletów - KABARET „FORMACJA CHATELET”
 28 wrzesień 2017, godz. 17⁰⁰ - Kino Kijów, Cena: 60,00



Dodatkowy nabór dzieci do przedszkola

Fundacja Nasze Dzieci uprzejmie informuje, że od 14 lipca do 11 sierpnia prowadzony jest dodatkowy nabór dzieci na rok przedszkolny 2017/2018 do Przedszkoli ArcelorMittal Poland Równe Przedszkolaki w Dąbrowie

Górnicy oraz Akademia Małych Pociech w Krakowie. Do rozpatrzenia, na wolne miejsca w poszczególnych grupach wiekowych, przyjmowane są wnioski dotyczące dzieci urodzonych w okresie pomiędzy 01.01.2011 r. a 31.12.2014 r. (oraz starszych na zasadach opisanych w prawie oświatowym – np. dot. odroczenia obowiązku szkolnego), które są jednocześnie dziećmi pracowników: ArcelorMittal Poland S.A., ArcelorMittal Service Group Sp. z o.o., ArcelorMittal Shared Service Centre Europe Sp. z o.o. Sp. k., Kolprem Sp. z o.o., ArcelorMittal Refractories Sp. z o.o. CUTIRON Shared Service Centre Europe Sp. z o.o. Sp. k. oraz innych spółek należących do grupy ArcelorMittal, a także świadczących pracę na rzecz ArcelorMittal Poland S.A. pracowników spółek Sanpro Synergy Sp. z o.o., Ananke Business Communication Sp. z o.o., również wnioski dot. dzieci pracowników ww. przedszkola. W razie wolnych miejsc, w przypadku dzieci pracowników ArcelorMittal Poland S.A., istnieje możliwość przyjęcia do przedszkola dzieci urodzonych w okresie pomiędzy 01.01.2015 r. a 31.12.2015 r. z datą przyjęcia od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym dziecko ukończy 2,5 roku.

W roku szkolnym 2017/2018 rodzice będą pokrywać koszty czesnego w kwocie 190 zł./dziecko/miesiąc. Wysokość czesnego może ulec zmianie. Dodatkowo rodzice zobowiązani są do pokrywania kosztów wyżywienia dziecka w przedszkolu (dzienna stawka za catering za dziecko nie przekracza obecnie kwoty 8,80 zł. – może ulec zmianie). Z tytułu nieobecności dzieci w przedszkolu, rodzicom przysługuje zwrot będący iloczynem dziennej stawki za catering oraz ilości dni nieobecności dziecka, z uwzględnieniem postanowień procedury zgłaszania nieobecności. Rodzice będą mogli ubiegać się o dofinansowanie ze środków pomocy społecznej Fundacji Nasze Dzieci - do 100% kosztów czesnego, a pracownicy ArcelorMittal Poland S.A. dodatkowo o dofinansowanie do pobytu dzieci w przedszkolu z ZFŚS. Zainteresowani rodzice proszeni są o zgłaszanie się w wyznaczonym terminie do Dyrekcji Przedszkola w celu pobrania i złożenia wypełnionych dokumentów zgłoszeniowych:

- Równe Przedszkolaki, Dąbrowa Górnicza, ul. Kasprzaka 74a, kom. 668-514-940, e-mail: przedszkole@rowne-przedszkolaki.pl;

- Akademia Małych Pociech, Kraków os. Centrum A nr 14, tel. 12 349-08-02, kom. 501-354-901, kom. 660-519-753, e-mail: przedszkole@ampkrakow.pl.

Druki dokumentów zgłoszeniowych oraz "Zasady dodatkowego naboru dzieci do przedszkoli..." można pobrać ze strony internetowej: <https://fundacja-naszedzieci.pl>. **K.W.**



Z prasy związkowej: Wystąpienie RDS

18.07.2017 roku Przewodnicząca Rady Dialogu Społecznego Pani Henryka Bochniarz, wystosowała do Marszałków Sejmu i Senatu RP pismo w sprawie poselskiego projektu ustawy o Sądzie Najwyższym. Sygnatariusze tego wystąpienia krytycznie oceniają praktykę uchwalania najważniejszych ustaw ustrojowych z pominięciem procedury dialogu społecznego. Pod listem podpisali się przedstawiciele organizacji pracodawców i central związkowych. Brakuje jedynie podpisu przedstawiciela NSZZ „Solidarność”

Pan Marek Kuchciński Marszałek Sejmu RP, Pan Stanisław Karczewski Marszałek Senatu RP

Poselski projekt nowej ustawy o Sądzie Najwyższym jest kolejnym aktem prawnym, kluczowym dla funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości w Polsce. Jako projekt poselski jest procedowany bez jakichkolwiek konsultacji społecznych, co może spowodować złą jakość stanowionego prawa. W identycznym trybie partia rządząca dokonała już zmian w wielu obszarach regulacji systemowych, jak i gospodarczych. Rezygnacja ze ścieżki rządowej, oczywistej przy generalnych zmianach ustrojowych, pozbawia obywateli, środowiska prawnicze oraz przedsiębiorców możliwości konsultacji, a tym samym wpływu na funkcjonowanie, niezbędnego w demokracji, trójpodziału władzy. Narusza też wartości dialogu społecznego, bo projekty poselskie nie muszą być opiniowane przez Radę Dialogu Społecznego. Lekceważenie dialogu społecznego nie buduje zaufania i kapitału społecznego, niezbędnego dla rozwoju Polski. Sposób dokonywania zmian w polskim wymiarze sprawiedliwości na pewno nie sprzyja wizerunkowi Polski w oczach przyszłych i już obecnych na naszym rynku inwestorów. Stabilność i przewidywalność systemu prawa są kluczowe dla decyzji inwestycyjnych przedsiębiorców. Dotyczy to zarówno etapu rejestracji firmy, dochodzenia roszczeń jak i ich egzekucji. Jest także warunkiem zaufania obywateli do państwa i prawa w relacjach pracodawca pracownik także w kontekście potencjalnych sporów w sprawach pracowniczych. Nie budzi też zaufania strony społecznej możliwy bezpośredni wpływ polityczny na władzę sądowniczą wszystkich szczebli. Poprawa funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości jest ważna i konieczna, ale musi odbywać się z poszanowaniem Konstytucji i z zachowaniem standardów stanowienia prawa. Reforma nie może koncentrować się na sprawach personalnych, potrzebne są za to realne zmiany w mechanizmach i narzędziach funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości. Jako członkowie Rady Dialogu Społecznego, reprezentatywne organizacje pracodawców i związków zawodowych, chcielibyśmy mieć możliwość wyrażenia poglądów w tak ważnych sprawach systemowych.

Sposób dokonywania zmian w polskim wymiarze sprawiedliwości na pewno nie sprzyja wizerunkowi Polski w oczach przyszłych i już obecnych na naszym rynku inwestorów. Stabilność i przewidywalność systemu prawa są kluczowe dla decyzji inwestycyjnych przedsiębiorców. Dotyczy to zarówno etapu rejestracji firmy, dochodzenia roszczeń jak i ich egzekucji. Jest także warunkiem zaufania obywateli do państwa i prawa w relacjach pracodawca pracownik także w kontekście potencjalnych sporów w sprawach pracowniczych. Nie budzi też zaufania strony społecznej możliwy bezpośredni wpływ polityczny na władzę sądowniczą wszystkich szczebli. Poprawa funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości jest ważna i konieczna, ale musi odbywać się z poszanowaniem Konstytucji i z zachowaniem standardów stanowienia prawa. Reforma nie może koncentrować się na sprawach personalnych, potrzebne są za to realne zmiany w mechanizmach i narzędziach funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości. Jako członkowie Rady Dialogu Społecznego, reprezentatywne organizacje pracodawców i związków zawodowych, chcielibyśmy mieć możliwość wyrażenia poglądów w tak ważnych sprawach systemowych.

Cd ze str nr 3 (Porozumienie płacowe Sanpro...) oraz w dniu 01.07.2017r. w przypadku części nagrody płatnej do 15 lipca oraz w dniu 01.09.2017r. - w przypadku części nagrody płatnej we wrześniu, będą pozostawali w zatrudnieniu.

6. W przypadku pracowników, którzy nie przepracowali pełnych 12 miesięcy w 2016 roku z powodu: urlopu bezpłatnego, urlopu wychowawczego i nieobecności nieusprawiedliwionej, wysokość nagród zostaje pomniejszona o 1/12 za każdy nie przepracowany z w/w powodów pełny miesiąc roku 2016.

7. W przypadku pracowników, którzy nie przepracowali całego roku 2016, a zostali zatrudnieni w trakcie tego roku, nagroda zostanie wyliczona proporcjonalnie do przepracowanych przez nich pełnych miesięcy.

8. W przypadku nagród, o której mowa w ust. 4-7:

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 nagród ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

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