

# KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 25/17 / (1197)

09.08.2017 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**



## Spotkanie z Dyr.. Obszaru Wyrobów Płaskich w AMP SA Panem Herve Mouillem

2 sierpnia odbyło się spotkanie Zakładowych Organizacji Związkowych działających w Oddziale Kraków ( NSZZ Prac. AMP. SA, NSZZ Solidarność, Solidarność 80) z Panem H. Mouillem dyr.. Obszaru Wyrobów Płaskich w AMP SA. Tematem spotkania były sprawy pracownicze jak i produkcja w obszarze Wyrobów Płaskich. Dyr.. H. Mouill poinformował zebranych o decyzji wraz z zapewnieniem środków na rozbudowę Linii Tallin. Po rozbudowie (galwanizacji, powlekanie) powstanie jedna całość tzw Linia COM-BI, której produkcja już praktycznie w całości mogłaby być sprzedawana. Niestety w dalszym ciągu są braki w obsadzie. Na dzień dzisiejszy brakuje 49 pracowników. Co prawda z końcem sierpnia ma zostać przyjętych 17 pracowników, ale czy będą oni od pierwszego dnia „pełnowartościowi”? Sądymy że czeka ich długa nauka by mogli być samodzielni pracownikami. W trakcie dyskusji na temat zatrudnienia przedstawiciel Naszego Związku zwrócił uwagę na sytuację z pracownikami Spółki TAMEH. Tam dyrekcja zapowiada redukcje zatrudnienia po przeprowadzeniu inwestycji. Już teraz część pracowników mogłaby starać się o zatrudnienie w BWZ jednak mogą to jedynie zrobić zwalniając się ze Spółki TAMEH i przyjmując poprzez INTERIM. W sytuacji gdzie pełnowartościowi pracownicy mogą odejść takie rozwiązania proponowane przez HR są kuriozalne. Dyr.. H. Mouill nie wiedział, że ma „pod ręką” gotowych fachowców i zapowiedział interwencję w tej sprawie. Oby skuteczną. Następnie omówił projekt STRIP. Jest to projekt związany z logistyką. Samochody odbierające nasz produkt od przyjazdu powinny być szybko i bezkolizyjnie kierowane do załadunku. Parkingi, strefa IT oraz powiązanie ze składem i sam załadunek według tego projektu przyspieszą całą procedurę i może spowodować zmniejszenie obsługi przy załadunku. Jak zapewnił nas dyr. BTL te osoby, które mogą nie mieć pracy przy załadunku znajdują ją w innym miejscu Zakładu. Oczywiście będzie to praca adekwatna do umiejęt-

ność i możliwości fizycznych tych pracowników. My ze swej strony dopilnujemy by tak się stało. Wspomniany projekt ma zostać ukończony w I kwartale 2018 roku. Na koniec spotkania dyr.. H. Mouill poinformował o decyzjach dotyczących pracy Zakładu BWG w miesiącu Sierpień 2017r. Według planu produkcja Zakładu ma być rekordowa i ma wynieść 280 tys ton. Ma ona pokazać możliwości Zakładu tak by realnym był projekt roczny 3,3 miliona ton. Na dzień dzisiejszy wszystkie prognozy dotyczące produkcji krakowskiego Oddziału AMP SA są bardzo dobre. Oby w parze z produkcją dyrekcja nie zapomniała o pracownikach bo to dzięki nim właściwie ma bardzo dobre wyniki.

K.W.

## Spotkanie z Dyrektorem Zakładu Energetycznego

W dniu 07.08.br. odbyło się kolejne spotkanie dyrektora Zakładu Energetycznego Pana Gabriela Gilisa ze Związkami Zawodowymi. Na spotkaniu obecny był Przewodniczący NSZZ Pracowników AMP S.A kol. Krzysztof Wójcik, który z tego Zakładu się wywodzi. Celem tego spotkania było przedstawienie przez dyrektora Zakładu Pana G. Gilisa nowego schematu organizacyjnego, który będzie obowiązywał od 01.09.br. Niedługo schemat ten będzie dostępny na „Studni”. Jak zwykle na takich spotkaniach związkowcy zadawali wiele pytań dotyczących funkcjonowania Zakładu. Z nowości, które przekazał Dyrektor to zapewnienie o finansowaniu nowej inwestycji, a mianowicie stacji zmiękczenia wody. Dotychczasowa stacja jest w bardzo złym stanie. Po odbudowie praktycznie od „zera” będzie to kolejna zrealizowana dodatkowa inwestycja w Krakowie. Wiele pytań dotyczyło współpracy z poszczególnymi działami Zakładu oraz zatrudnienia. Strona Społeczna wniosowała do Dyrektora o jego nadzór osobisty nad wprowadzaniem nowego schematu, ponieważ obawiamy się, że podczas takich zmian wielu „decydentów” zachowuje się „nadgorliwie” lub czasami kieruje się własnymi uprzedzeniami do podległych pracowników. Nasz Związek będzie reagował na każde nieprawidłowości...

cd str nr 2

Cd ze str nr 1... w tym zakresie. Podsumowując spotkanie to najważniejsze dla Organizacji Związkowych i samych pracowników jest zapewnienie Dyrektora, że po wprowadzeniu nowego schematu organizacyjnego nikt z pracowników nie straci pracy. Natomiast w obszarach gdzie nastąpią ulepszenia i technika będzie mogła zastąpić człowieka, pracownikom tam zatrudnionym będzie proponowana praca w innej części Zakładu Energetycznego lub Oddziału Kraków.

**A. Bączkowski**

### Spotkanie z Dyrektorem BWZ

W dniu 07.08.2017 r. odbyło się spotkanie Dyrektora BWZ Pana Wojciecha Koszuty z przedstawicielami Związków Zawodowych. Tematem spotkania była zbyt duża absencja chorobowa w Zakładzie. Dyrektor poinformował nas iż absencja w BWZ jest 6 %, a na nowej Ocykowni dochodzi do 15 %. W związku z tak dużą absencją Dyrektor podjął decyzję, jak mówił po rozmowie z kierownikami oraz z pracownikami, mającą wg niego obniżyć absencję chorobową, a mianowicie: zamierza obniżyć każdemu pracownikowi 50% premii nawet za 1 dzień chorobowego i tą kwotę dzielić na pozostałych pracowników w brygadzie. Powyższe rozwiązanie dotyczy pracowników na stanowiskach robotniczych, a pracownikom na stanowiskach nierobotniczych zabiera możliwość dostania premii z 1% Dyrektora BWZ. Takie rozwiązania miałyby obowiązywać już w sierpniu. Pragnę nadmienić, iż Dyrektor poinformował nas, że zasięgnął informacji w HR, od którego otrzymał opinię mówiącą, że może tak interpretować Zapisy Regulaminu Premiowania. NSZZ Prac. AMP SA nie zgadza się z jednostronną interpretacją zapisów Zasad premiowania. To Strony ZUZP mogą jedynie wspólnie określać te zasady. Nie zgadzamy się na stosowanie odpowiedzialności zbiorowej, ponieważ załoga jest wielkowa, pracowała w bardzo ciężkich warunkach i kiedyś zdrowie zaczyna szwankować. Ktoś kto nie chorował kilka lat, a dziś przytrafia mu się choroba będzie tylko przez to miał obniżoną płacę? Trudno określić słowami takie decyzje dlatego też nie dziwimy się pracownikom, że szukają innej pracy, że są zawiedzeni takim postępowaniem pracodawcy. Ponadto należy zwrócić uwagę, że Związki Zawodowe podpisały porozumienie mówiące o obniżeniu płacy za chorobowe ze 100% do 80 % wg Kodeksu Pracy czym dały wyraz daleko idącego zrozumienia tematu „chorobowego i zbyt dużej absencji”. Po za tym Załącznik nr 7 do ZUZP dotyczący Zasad uruchomienia Funduszu Premiowego w pkt 12 wyraźnie mówi, iż indywidualny fundusz premii nie przysługuje za okres nieobecności w pracy niepłatnej oraz nie obecności spowodowanej chorobą itp. itd. Jeśli HR zdecydował tak jak mówił Dyrektor Zakładu, Nasz Związek podejmie stosowne kroki by temu obecnie jak i w przyszłości zapobiec. Przedstawiciele Organizacji związkowych obecni na spotkaniu negatywnie odnieśli się do przypadków „ewidentnego” naciągania zwolnień lekarskich. Ale te osoby są w Zakładzie zidentyfikowane i można przed podjęciem tych drastycznych decyzji związanych z premią przeprowadzić stosowne rozmowy z tymi osobami. Jest także droga administracyjna. Na odpowiedzialność zbiorową **NIE ZGADZAMY SIĘ.**

**M. Kopeć**

### PRACA W AMP S.A. ZA 100 ZŁOTYCH

W tytule niniejszego artykułu użyliśmy oczywiście skrótu myślowego, który postaramy rozwinąć poniżej. Już chyba niewielu, starszych wiekiem i stażem, pracowników huty w Krakowie pamięta czasy, gdy za namówieniem kogoś do podjęcia zatrudnienia w naszym zakładzie, wówczas noszącym imię „wodza” rewolucji paździenikowej, pośrednik otrzymywał odpowiednią gratyfikację pieniężną. Na fali obecnych przemian społeczno - politycznych w Polsce, firma ABC ( Ananke BC Leasingteam Group, czyli po polsku agencja pośrednictwa pracy) wymyśliła akcję „Poleć pracownika” i zwróciła się do pracowników wszystkich oddziałów AMP S.A. z następującym apelem: „*Drogi Pracowniku, W związku z uruchomieniem programu „Poleć Pracownika”, jeśli znasz kogoś, kto jest chętny do pracy, poleć nam kandydata - jeżeli go zatrudnimy wynagrodzimy Cię za rekomendację. Za każdą poleconą osobę otrzymasz 100 pln netto. Więcej szczegółów u Koordynatora Ananke BC*”... Dalszych danych nie publikujemy, bo nie mamy zamiaru reklamować tej pseudo akcji rekrutacyjnej. Na rynku mediów telekomunikacyjnych, usług bankowych itd. spotkaliśmy się już nie raz

z tego typu pomysłem, polegającym na dodatkowym wynagradzaniu obecnych klientów tych firm min. za „ściągnięcie” dodatkowego usługobiorcy. Jako organizacja związkowa nie mamy nic przeciwko takiej formie agitacji, którą proponuje firma ABC, natomiast ogromne niezadowolenie ( oficjalnie związek nasz oprotestował tą akcją), połączone wręcz z niesmakiem wzbudza fakt zaangażowania się w taką formę rekrutacji nowych pracowników, przedstawicieli z AMP S.A. w osobach z Biura Szkoleń i Rekrutacji HR - oczywiście za zgodą i przyzwoleniem przełożonych. Ulotki firmy ABC, o treści jak wyżej, rozsyłane są po poszczególnych zakładach, z adnotacją o ich wydrukowanie i umieszczenie na tablicach informacyjnych lub przekazanie do osób, które mogłyby się tym zająć. Od paru lat na różnego rodzaju forach oraz w trakcie bezpośrednich spotkań zgłaszaliśmy różnego rodzaju pomysły jak uzupełnić lukę pokoleniową, która w chwili obecnej osiąga swoje apogeum, nie tylko w AMP S.A. Brak wykwalifikowanej młodej kadry powoduje, że do pracy AMP S.A. przyjmuje się przez tzw. Interim (agencje pośrednictwa pracy) ludzi często przypadkowych, o nieprzystającym do pracy w hucie profilu wykształcenia. By zrobić z takiego „świeżego” pracownika dobrego fachowca, bo o bardzo wybitnym specjalście trzeba zapomnieć ( ci już dawno są za granicą ) potrzeba co najmniej kilku miesięcy, a czasami lat, poświęcenia na proces nauki zawodu oraz opamiętania technologii produkcji. Pisaliśmy już o tym wielokrotnie i oficjalnie przekazywaliśmy to osobom odpowiedzialnym w AMP S.A. za politykę kadrowo - zatrudnieniową, że z kucharza lub fryzjera nie da się w parę tygodni zrobić dobrego suwnicowego, wytapiaacza, walcownika, czy koksownika. Nie wspominamy w tym miejscu o elektrykach, automatykach, ślusarzach itp. o których w tej chwili trwa prawdziwa walka na rynku pracy. Jaskrawym przykładem efektów takiej „łapankowej” polityki kadrowej AMP S.A. jest np. fakt, o którym opowiadał nam jeden z „mentorów” nowego pracownika, zatrudnionego w hucie przez agencję pośrednictwa pracy. Otóż szkolenie tego człowieka rozpoczął od podania mu informacji: ile centymetrów ma metr, bo nawet takiej wiedzy ten pracownik nie posiadał. Angielskie słowo „interim” ( wszędzie ta angielszczyzna, czyżby Polacy mieli jakiś kompleks zachodu ? ) oznacza w obowiązującym w naszym kraju języku polskim: *tymczasowy, przejściowy, chwilowy*. Wszystko byłoby w porządku, gdyby rzeczywistość ci młodzi pracownicy zatrudnieni byli w AMP S.A., przez te różne agencje pracy tymczasowej, zgodnie z definicją słowa interim, czyli na okres czasowy, z perspektywą zatrudnienia na stałe po jakimś okresie przejściowym i testowym. Znamy przypadki, gdzie w takim trybie ludzie pracują 5 i więcej lat, co oceniamy jako ewenement w tej firmie. Walczymy od lat z naszym Pracodawcą, jak na razie bezskutecznie, by utworzyć coś w rodzaju ścieżki kariery zawodowej w AMP S.A. dla pracowników zatrudnionych przez agencje Interim. Jedynym co jak na razie udało się dla nich wywalczyć to wzrost płac zasadniczych oraz coroczne podwyżki płac, na poziomie zbliżonym do AMP S.A. Wbrew pozorom płace tych pracowników mają niebagatelne przełożenie dla polityki wymiany pokoleniowej firmy, ale o tym fakcie Pracodawca przekonuje się dopiero kiedy ma już sytuację awaryjną. Oferta płacowa np. sklepów wielkopowierzchniowych, czy hipermarketów niewiele odstaje od tego co proponuje się nowoprzyjętym w AMP S.A., a warunki pracy są o „niebo” lepsze. Jest jeszcze jeden aspekt przemawiający za zatrudnieniem na stałe w AMP S.A. pracowników z Interim, który staraliśmy się uwypuklić w trakcie spotkań z Dyrekcją AMP S.A., a jak na razie pozostaje on bez echa. Wielu z nas znalazło zatrudnienie w tej firmie, bo pracował tu dziadek, ojciec, brat, wujek itp. W myśl tej zasady proponowaliśmy właścicielowi, by po tzw. okresie próbnym osoby, które podejmują zatrudnienie w tej firmie w ramach „sztafety rodzinnej” przyjmować na warunkach szczególnych, z preferencją stałego zatrudnienia. Wszystkie nasze działania i dużo wcześniej zgłaszane do Pracodawcy uwagi, dotyczące polityki wymiany pokoleniowej i uzupełniania brakujących wakatów w AMP S.A. były traktowane jak „głos wołającego na puszczy”. Efekt jaki jest, każdy z nas widzi na co dzień w swoich zakładach pracy. Średnia wieku, np. w oddziale AMP S.A. w Krakowie, sięga około 50 lat. Reforma skracająca wiek emerytalny tuż, tuż, a w ślad za nią kolejni odchodzący z huty pracownicy. Pytanie na które nie tylko my, ale przede wszystkim Strona Właściciela powinna sobie odpowiedzieć i to w trybie przyspieszonym. Zbliża się bowiem niż demograficzny, a

fachowcy, których co raz bardziej brakuje na rynku pracy w Polsce, dalej będą krążyć po świecie w poszukiwaniu jak najlepszej oferty pracy i godniejszych warunków życia. Co zrobić by zachęcić młodych, wykształconych ludzi do pracy w AMP S.A. ? Ze strony naszej organizacji związkowej podpowiadamy i przypominamy Pracodawcy to o czym mówiliśmy od lat: a) przywrócić, w porozumieniu z ośrodkiem szkolenia huty w Krakowie, szkolnictwo zawodowe, z gwarancją zatrudnienia po ukończeniu szkoły, b) przywrócić praktyki zawodowe na terenie AMP S.A, c) wprowadzić, za odpowiednią gratyfikacją finansową, dla doświadczonych pracowników AMP S.A. „mentoring” (przekazywanie wiedzy i doświadczenia, nauka zawodu, opieka i odpowiednie szkolenie bezpośrednio na stanowisku pracy), d) wprowadzić ścieżkę kariery zawodowej dla obecnych pracowników, zatrudnionych przez agencje Interim ( pracownik musi mieć gwarancję, że np. po roku nienagannej pracy i dobrej ocenie GEDP zostanie zatrudniony na stałe w AMP S.A. lub przynajmniej na czas określony np. 5 lat), e) wprowadzić od zaraz zasadę bezpośredniego zatrudniania pracowników do AMP S.A zgodną z Kodeksem Pracy ( okres próbny itd.), f) przywrócić zasadę, że za każdego odchodzącego na emeryturę lub z innej przyczyny pracownika i związaną z tym likwidacją stanowiska pracy, co najmniej 30 % środków z jego funduszu płacowego pozostaje do podziału na wzrost płac pozostałych pracowników, g) wyrównać płace pracowników z Interim do aktualnych zarobków, pracowników zatrudnionych na stałe w hucie. Są to oczywiście nie wszystkie pomysły, ale szkoda miejsca i czasu, bo z góry przewidujemy jaka będzie odpowiedź Pracodawcy. Na pewno padnie słynne sformułowanie, iż 15 % z ogółu pracujących w danym zakładzie musi być zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej. Pytanie, a dlaczego nie 5 % czy 50 % ? Dlaczego w ogóle przez te agencje, a nie bezpośrednio do AMP S.A. ? Pytania retoryczne, a jak znamy życie już niedługo Pracodawca zacznie pewnie sięgać po pracowników ze wschodu, czytaj Ukrainy. Niżej podpisany spotkał się już z paroma takimi osobami pod bramą główną naszego oddziału, którzy pytali o pracę w hucie. Z kolei, jak ostatnio informują media ogólnopolskie, również przybysze ze wschodu nie chcą już pracować w Polsce za 14 czy 15 zł/h i żądają np. w budownictwie co najmniej 20 zł/h, czyli również oni mogą się okazać mało konkurencyjni dla AMP S.A. Reasumując, związek nasz stoi na stanowisku, iż taka forma rekrutacji ( po 100 zł za „tebka”) i zaangażowanie się w nią służb HR nie służy dobrze rozwiązaniu problemów związanych z brakami kadrowymi w AMP S.A. i w naszej ocenie jest to droga donikąd. W dalszym ciągu będziemy - czynimy to zresztą od lat - naciskać Właściciela, by zmienił zasady rekrutacji i naboru nowych pracowników do pracy w AMP S.A. Za priorytet uważamy uzgodnienie z Pracodawcą, a następnie wprowadzenie w życie jasnych i czytelnych kryteriów, wg których, zatrudnieni przez agencje pośrednictwa pracy, będą przejmowani na stałe do pracy w hucie. Ktoś uważnie czytający niniejszy artykuł zapyta: a jak reguluje polskie prawo, sprawy związane z zatrudnieniem pracownika przez agencje Interim ? Zainteresowanych odsyłamy do tekstu jednolitego Ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, który znajduje się w Dzienniku Ustaw 2003 Nr 166 poz. 1608. Ze swej strony publikujemy tylko najistotniejsze - z punktu widzenia pracownika - kwestie związane z taką formą zatrudnienia, które zostały zmodyfikowane przez Sejm RP w dniu 7 kwietnia 2017 roku i opublikowane w Dz.U. w dniu 17.05.2017 roku.

**Art. 7. 1.** Agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony.

**Art. 8.** Pracownikowi tymczasowemu nie może być powierzona wykonywanie na rzecz pracodawcy użytkownika pracy: 1) szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 23715 Kodeksu pracy; 2) na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku; 3) tego samego rodzaju co praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w okresie ostatnich 3

miesiący poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, jeżeli taka praca miałaby być wykonywana w jakiegokolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, na terenie której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik;

**Art. 9. 1.** W celu zawarcia umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym pracodawca użytkownik uzgadnia z tą agencją na piśmie:

1) rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu; 2) wymagania kwalifikacyjne konieczne do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu; 3) przewidywany okres wykonywania pracy tymczasowej; 4) wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego; 5) miejsce wykonywania pracy tymczasowej. 2. Pracodawca użytkownik informuje agencję pracy tymczasowej na piśmie o:

1) wynagrodzeniu za pracę, której wykonywanie ma być powierzone pracownikowi tymczasowemu, oraz o wewnętrznych regulacjach dotyczących wynagradzania obowiązujących u danego pracodawcy użytkownika, a na wniosek agencji pracy tymczasowej przedstawia do wglądu treść tych regulacji; 2) warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy; 3) niewystępowaniu okoliczności uniemożliwiających rozpoczęcie wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz pracodawcy użytkownika, o których mowa w art. 8 pkt 3.

2a. Pracodawca użytkownik dostarcza pracownikowi tymczasowemu odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, zapewnia napoje i posiłki profilaktyczne, przeprowadza szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ustala okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, przeprowadza ocenę ryzyka zawodowego oraz informuje o tym ryzyku.

**Art. 9a.** Pracodawca użytkownik niezwłocznie informuje na piśmie agencję pracy tymczasowej o zmianie wewnętrznych regulacji dotyczących wynagradzania, o których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 1, w okresie wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, a na wniosek agencji pracy tymczasowej przedstawia do wglądu treść zmienionych regulacji.

**Art. 10. 1. 2.** Jeżeli okres wykonywania pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika obejmuje 6 miesięcy lub okres dłuższy, pracodawca użytkownik jest obowiązany umożliwić pracownikowi tymczasowemu wykorzystanie w tym okresie urlopu wypoczynkowego, udzielając, w terminie uzgodnionym z tym pracownikiem, czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu temu pracownikowi urlopowi wypoczynkowemu.

**Art. 12.** Ustalenie między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem warunku niezatrudnienia pracownika tymczasowego przez pracodawcę użytkownika po zakończeniu wykonywania pracy tymczasowej jest nieważne.

**Art. 14. 1.** Pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy, w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego. 2. Pracodawca użytkownik:

1) jest obowiązany zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej; 2) prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika tymczasowego w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników;

3) nie może stosować do pracownika tymczasowego przepisu art. 42 § 4 Kodeksu pracy ani też powierzać mu wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu.

**Art. 15. 1.** Pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.

**Art. 16. 1.** Pracownikowi tymczasowemu, wobec którego pracodawca użytkownik naruszył zasadę równego traktowania, w zakresie warunków określonych w art. 15, przysługuje prawo dochodzenia od agencji pracy tymczasowej odszkodowania w wysokości określonej w przepisach Kodeksu pracy dotyczących odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania **Cd str nr 4**





**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)**

### **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. 17<sup>00</sup> - 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 Pociągów 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](mailto:przedszkole@rowne-przedszkolaki.pl);  
 - Akademia Małych Pociągów, Kraków os. Centrum A nr 14, tel. 12 349-08-02, kom. 501-354-901, kom. 660-519-753,  
 e-mail: [przedszkole@ampkrakow.pl](mailto:przedszkole@ampkrakow.pl).  
 Druki dokumentów zgłoszeniowych oraz "Zasady dodatkowego naboru dzieci do przedszkoli..." można pobrać ze strony internetowej: <https://fundacja-naszedzieci.pl>. **K.W.**

**Cd ze str nr 3... pracowników w zatrudnieniu. Art. 17. 1. Pracownikowi tymczasowemu przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze dwóch dni za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji jednego pracodawcy użytkownika lub więcej niż jednego pracodawcy użytkownika; urlop nie przysługuje za okres, za który pracownik wykorzystał u poprzedniego pracodawcy urlop wypoczynkowy przysługujący na podstawie odrębnych przepisów.**

**Art. 20. 1. Agencja pracy tymczasowej może skierować danego pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.**

**Art. 22. Pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika ma prawo do korzystania z urzędzeń socjalnych pracodawcy użytkownika na zasadach przewidzianych dla pracowników zatrudnionych przez tego pracodawcę użytkownika.**

**Art. 23. 1. Pracodawca użytkownik jest obowiązany informować organizację związkową reprezentatywną w rozumieniu art. 24125a Kodeksu pracy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy tymczasowej pracownikowi agencji pracy tymczasowej. Jednakże pracodawca użytkownik, który zamierza powierzyć pracownikowi agencji pracy tymczasowej wykonywanie pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy, jest obowiązany podjąć działania zmierzające do uzgodnienia tego zamierzenia z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi.**

**Art. 27. 1. Kto, będąc pracodawcą użytkownikiem lub działając w jego imieniu, nie zapewnia pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej lub nie wyposaża stanowiska pracy pracownika tymczasowego w maszyny i inne urządzenia techniczne, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności, podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 zł. 2. Tej samej karze podlega, kto, będąc pracodawcą użytkownikiem lub działając w jego imieniu, nie wypełnia uzgodnionych na piśmie z agencją pracy tymczasowej obowiązków pracodawcy, w tym: 1) nie dostarcza pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwni roboczej oraz środków ochrony indywidualnej; 2) nie zapewnia pracownikowi tymczasowemu napojów i posiłków profilaktycznych; 3) nie zapewnia przeszkolenia pracownika tymczasowego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz szkolenia okresowego; 4) nie zapewnia ustalenia w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, któremu uległ pracownik tymczasowy; 5) nie informuje pracownika tymczasowego o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami; 6) nie wypełnia innych obowiązków, uzgodnionych z agencją pracy tymczasowej, związanych z wykonywaniem pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego.**

**Art. 27b. 1.2. Tej samej karze podlega, kto, będąc pracodawcą użytkownikiem lub działając w jego imieniu: 1) korzysta z pracy tymczasowej tego samego pracownika tymczasowego przez okres przekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy; 2) korzysta z pracy tymczasowej przez okres przekraczający 36 miesięcy, jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez tego pracodawcę użytkownika 3) nie prowadzi ewidencji czasu pracy pracownika tymczasowego w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników; 4) uniemożliwia pracownikowi tymczasowemu wykorzystanie urlopu wypoczynkowego zgodnie z art. 10 ust. 2.**

**Apelujemy tą drogą do naszych członków związku oraz pozostałych pracowników z AMP S.A.:** zanim podejmiesz decyzję o ściągnięciu do agencji pracy tymczasowej swojego kolegi i skusisz się na oferowane przez firmę ABC 100 zł ( słownie: sto złotych) zapoznaj się z treścią powyższego artykułu i zastanów się, czy ty też chciałbyś pracować w AMP S.A. właśnie w takiej formie zatrudnienia i na takich zasadach, jakie ta firma proponuje nowym pracownikom, rekrutowanym przez agencje pośrednictwa pracy? **K. Bak**