

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 26/ 17 / (1198)

23. 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.

ATRAKCJA SPECJALNA
Pokaz sztucznych ogni
Występ Teatru Ognia



Kolejne zagrożenie dla produkcji hutniczej

Po zagrożeniach dotyczących CO₂, które w dalszym ciągu nie zakończyły się pomyślnie dla europejskiego hutnictwa zbierają się kolejne ciemne chmury nad tym ważnym dla UE sektorem przemysłowym. Tym razem pojawiła się propozycja Komisji Europejskiej ustanowienia na 5 lat ceny minimalnej (MIP) w imporcie blach gorącowańczonych. Propozycja ta jest nieskuteczna i umożliwia kontynuację dumpingu, nie uwzględnia zmiennych cen surowców stanowiących ponad 50% kosztów wytwarzania blach, jest obecnie znacznie niższa od cen rynkowych, przez co skutecznie zakłóca konkurencję. Wprowadzanie ceł jak dotychczas było skuteczne i zapewniało przynajmniej producentom unijnym minimalną rentowność. Decyzja o wprowadzeniu MIP może poważnie zachwiać rynek hutniczy w UE. Dla zobrazowania w latach 2014-2017 prowadzono 15 postępowań o istnienie dumpingu wobec 10 krajów. W całości postępowania te zakończyły się nałożeniem środków ochronnych co spowodowało, iż nieuczciwa konkurencja wycofała się z rynku UE. 7 września w Brukseli odbędzie się głosowanie państw UE nad tym projektem. Największe organizacje związkowe działające w AMP SA wystosowały apel do Premier RP o włączenie się w obronę hutnictwa w Europie, o obronę hutnictwa w Polsce. Mamy nadzieję, że Rząd Polski tak dbający o rynek pracy zgłasza za odrzuceniem tego mogącego przynieść fatalne konsekwencje projektu KE. Poniżej wystąpienie do Pani Premier Beaty Szydło:

Szanowna Pani Premier,

W związku z ostatnią propozycją Komisji Europejskiej w sprawie ochrony unijnych producentów stali przed nieuczciwą konkurencją ze strony pięciu krajów (Iran, Rosja, Ukraina, Brazylia, Serbia), która zakłada wprowadzenie tak zwanej Minimalnej Ceny Importowej (MIP) jako instrumentu ochrony rynku, chcielibyśmy zwrócić uwagę Pani Premier na słabość tego rozwiązania a w istocie jego szkodli-

wość zarówno dla europejskiego i polskiego przemysłu stalowego jak i praktyki unijnego modelu ochrony rynku. Chcielibyśmy prosić Panią Premier o przeanalizowanie tego rozwiązania pod kątem skuteczności ochrony producentów przed nieuczciwą konkurencją oraz potencjalnych skutków jego wprowadzenia dla polskiej gospodarki. Prosimy również o zajęcie jasnego stanowiska przez Rząd RP w tej kwestii, sprzeciwiającego się wprowadzeniu rozwiązań nieskutecznych czy szkodliwych.

W uzasadnieniu naszej prośby wyjaśniamy co następuje:

- Minimalna Cena Importowa ma być w istocie jednolitym indeksem cenowym dla wielu gatunków i produktów ze stali gorącowańczonych, który miałby obowiązywać w okresie pięciu lat. W przypadku importu stali po cenach poniżej tego indeksu, importer musiałby zapłacić cło ad valorem do wysokości indeksu.
- Tak pomyślana Minimalna Cena Importowa stałaby się europejskim wskaźnikiem cenowym dla szerokiej gamy produktów ze stali gorącowańczonych, funkcjonującym niezależnie od cen surowców i energii, co przy dużej zmienności na rynku stali wyklucza skuteczność jej działania ochronnego.
- Rozwiązanie to nie zapewni skutecznej ochrony producentom stali co w efekcie może uderzyć w ich pozycję konkurencyjną oraz sytuację ich dostawców i kooperantów a tym samym może uderzyć w miejsca pracy oraz interesy gospodarcze krajów Unii. Nie zapewni ono również ochrony unijnym producentom wyrobów ze stali, którzy w jeszcze większym stopniu narażeni będą na import po nieuczciwych cenach produktów bardziej przetworzonych wykonanych z dumpingowanej stali.
- Rozwiązanie takie jest sprzeczne z prawem Unijnym i regułami WTO. Jest ono również zupełnie niesymetryczne względem rozwiązań stosowanych przez inne duże gospodarki jak np... [cd str nr 2](#)

Cd ze str nr 1..... USA, Chiny czy Indie.

Liczymy, że Rząd Polski poprze wprowadzenie skutecznych instrumentów ochrony rynku i producentów stworzonych na podstawie rzetelnych analiz oraz adekwatnych do rozwiązań stosowanych przez inne kraje. Liczymy również, że stanowisko Polski jednoznacznie przeciwstawi się propozycjom złym. Decyzje w tej sprawie mają zostać głosowane w Brukseli w pierwszym tygodniu września bieżącego roku.

K.W.

SPOTKANIE ROBOCZE Z DYREKTOREM PSK

11 sierpnia br. Pan Grzegorz Maracha spotkał się z Przewodniczącymi związków zawodowych, działających w Zakładzie Wielkie Piece i Stalownia. Tematami wiodącymi były sprawy produkcyjne, kadrowe oraz najbliższe perspektywy rozwojowe zakładu, w kontekście drobnych zmian w schemacie organizacyjnym zakładu. Lato w pełni, co oznacza wzmożony wysiłek pracowników, spowodowany nie tylko aktualną aurą pogodową, ale również absencją urlopową. Jak podkreślił w swojej wypowiedzi Dyrektor Zakładu, to dzięki pełnemu zaangażowaniu pracowników PSK (tą drogą - na prośbę i w imieniu Pana Grzegorza Marachy - wyrażamy pełną wdzięczność i podziękowania dla wszystkich pracowników zakładu) realizacja zadań produkcyjnych nie była i nie jest zagrożona. Plany produkcyjne wykonywane są na bieżąco, a urządzenia („odpukać w niemalowane drewno”) działają sprawnie, tak więc jedyną kwestią jest zabezpieczenie pełnych obsad, o co w okresie letnim jest niezwykle trudno. Stąd też maksymalnie wykorzystuje się - za zgodą pracowników - pracę w godzinach nadliczbowych, by w ten sposób nadrobić chwilowe braki ilościowe w obsadach. Właśnie temat obsad wzbudził bardzo długą polemikę obu stron. Z punktu widzenia Pracodawcy jednym z najważniejszych wskaźników jest ten, który dotyczy produktywności, a dyrektorzy wszystkich zakładów są szczegółowo z niego rozliczani. W dyskusji z Dyrektorem PSK działacze związkowi przedstawili swój punkt widzenia na tą kwestię i zwrócili uwagę, iż najważniejsi w tej firmie powinni być zawsze ludzie. W przypadku Zakładu PSK, gdzie co raz więcej pracowników decyduje się odejść na wcześniejsze emerytury, problemem staje się zastąpienie ich nowymi, młodymi i wykształconymi pracownikami, z roku na rok ten problem robi się jeszcze bardziej poważny. Zainteresowanych odsyłamy do artykułu w poprzednim numerze naszego biuletynu, gdzie bardzo szeroko opisaliśmy min. kwestię wymiany pokoleniowej w AMP S.A. Zatrudnianie pracowników Interim w PSK, bez jakiegokolwiek gwarancji stałego angażu w AMP S.A. oraz odpowiedniego wynagrodzenia, nie stanowi zbyt zachęty do podjęcia pracy w tym zakładzie, gdzie z kolei warunki środowiskowe należą do najsurowszych w przemyśle ciężkim. Problem ten dotyczy całości AMP S.A. i mamy nadzieję, że decydenci w tej firmie pochylią się nad nim. W przeciwnym razie już za kilka lat może się okazać, że firma będzie istnieć, ale nie będzie miał kto w niej pracować. W trakcie spotkania omówiono również zasady funkcjonowania zakładu w najbliższej przyszłości. Jak wspomniał Dyrektor Grzegorz Maracha czeka nas w dalszym ciągu przejmowanie części urządzeń i obiektów, które dotychczas były w gestii Dyrektora Zakładu Energetycznego. Około 7 pracowników obsługujących min. pompownię, podstawę oraz pracujących przy oczyszczaniu gazu wielkopieczowego przejdzie w struktury PSK. Sprawa wydzielenia do podmiotu zewnętrznego Stacji Rozładunku Spieku jest w dalszym ciągu w fazie negocjacji i jak to powiedział Pan Dyrektor: „do końca bieżącego roku powinno być wszystko wyjaśnione”. O szczegółach tych zamierzeń i planów Pracodawcy w stosunku do SRS, poinformujemy na naszych łamach, gdy otrzymamy od zainteresowanych konkretne informacje. Powtarzanie i powielanie różnych plotek, może tylko niepotrzebnie zaognić sytuację, a tego jak związek staramy się zawsze unikać. Nie przewiduje się również jakiś rewolucyjnych zmian w funkcjonowaniu służb UR w PSK, a tym bardziej wydzielenia ich do firm zewnętrznych. W tym przypadku piszemy o tym (celowo podkreślając odpowiedni akapit), by z kolei uspokoić interweniujących w naszym związku pracowników tych służb oraz zaprzeczyć krążącym w zakładzie pogłoskom. Kończąc spotkanie Dyrektor PSK

zaprosił Przewodniczących na kolejne tego typu rozmowy w miesiącu wrześniu br. Poprosił również, by tą drogą jeszcze raz podziękować wszystkim pracownikom Zakładu Wielkie Piece i Stalownia za ogromny wysiłek, jaki włożyli w wykonywanie codziennych, pracowniczych obowiązków, w tym trudnym oraz wyjątkowo upalnym okresie czasu. Niniejszym spełniamy prośbę Dyrektora, od siebie dodając, że gdzie jak gdzie, ale w PSK mamy prawdziwych hutników, o których zawsze przypominamy Pracodawcy, chociażby przy okazji rozmów placowych. Trudno się zresztą temu dziwić, ponieważ średnia stażowa to około 30 lat pracy, a i wiekowi zakład ten jest w okolicach „Czterdziestolatka, ale dziesięć lat później”. Pisząc te słowa uczulamy właściciela, że nie tylko młodzi i zdolni, ale również „starzy” i doświadczeni potrzebni są tej firmie. Tylko konglomerat młodości, połączonej z wiedzą teoretyczną oraz długoletni staż, poparty z kolei praktyką i fachowością, są podstawą dobrego funkcjonowania firm na świecie. Mamy nadzieję, że taką oczywistość zauważy się również w tej firmie.

K. Bak

AM Tubular Products Kraków nadal bez podwyżek płac

W AMP SA oraz w spółkach hutniczych zapomniano już o negocjacjach placowych ale niestety nie w krakowskiej Spółce AM Tubular Products Kraków Sp. z o.o. Do dnia dzisiejszego mimo zapowiedzi dyrektora o uruchomieniu podwyżek na tym samym poziomie jak w AMP SA nie ma decyzji dyrektora wykonawczej z Luksemburga o zatwierdzeniu wzrostu wynagrodzeń w 2017 roku. Organizacje związkowe działające w Spółce zniecierpliwione takim stanem rzeczy wystosowały apel do Zarządu Spółki o jak najszybszą realizację uzgodnień placowych. Załozce powoli „kończy się cierpliwość”. Oczekujemy podjęcia pozytywnej decyzji i uruchomienia środków finansowych dla załogi. Niestety przedłużające się oczekiwanie na pozytywną decyzję może spowodować nieoczekiwany protest załogi. Poniżej wystąpienie do Prezesa Zarządu:

Pan Jeyachandran Rajasekaran
Prezes Zarządu

AM Tubular Products Kraków Sp. z o.o.

Dotyczy: podwyżek płac

W imieniu wszystkich pracowników Spółki, którzy od dłuższego czasu obserwują rozmowy na temat podwyżek płac w 2017r, zwracamy się do Pana o szybkie podjęcie ostatecznej decyzji w sprawie uruchomienia środków finansowych w AM Tubular Products Kraków Sp. z o.o. Z tego co nam wiadomo to stanowisko strony związkowej i pracodawcy zostało przesłane do akceptacji już dużo wcześniej. Według nas jest to sprawa bardzo pilna gdyż cała załoga jest zdeterminowana do podjęcia stanowczych kroków, które dla wszystkich nie będą korzystne. Pytamy jak długo można trzymać pracowników w niepewności? Załoga wykonuje swoje obowiązki z należytą starannością i też chciałaby być poważnie traktowana. Decyzja o podwyżkach na 2017r powinna być podjęta przed końcem 2016 roku, zgodnie z przyjętymi standardami w Grupie AM. Tak też tak stanowi nasze prawo.

Oczekujemy od Pana Prezesa pozytywnej decyzji, która uspokoi nastroje społeczne i zamknie tą sprawę.

K.W.

Regulamin ZFŚS - konsultacje związkowe

Zakładowe Organizacje Związkowe działające w AMP SA otrzymały do konsultacji projekt Regulaminu ZFŚS na 2018 rok. Wspólne stanowisko Zakładowych Organizacji Związkowych ma zostać przedstawione do końca sierpnia 2017 roku. W Krakowie po wewnętrznych konsultacjach cztery Zakładowe Organizacje Związkowe (NSZZ Prac. AMP SA, KRH Solidarność, Solidarność 80, ZZLiT) ustaliły wspólne propozycje zmian do projektu przedstawionego przez pracodawcę. Główne nasze oczekiwania idą w stronę zmian progów dochodowych. Kolejne zmiany powinny uszczegółowić dofinansowania do pobytów dzieci na koloniach i obozach. Przy okazji należy uwzględnić zmiany w szkolnictwie, a mianowicie powrót do ośmioklasowych szkół podstawowych, tym samym rozszerzenie wieku uprawnionych do dofinansowania. Krakowskie Związki Zawodowe opowiadają się też za możliwością stworzenia tabel dofinansowania dla osób samotnych. Szczegóły przedstawimy wkrótce na łamach Kuriera Aktualności.

K.W.



Spotkaj się z doradcą emerytalnym ZUS w naszych oddziałach

1 października wchodzi w życie przepisy przywracające skrócony wiek emerytalny:

- 60 lat dla kobiet
- 65 lat dla mężczyzn

Z uwagi na zwiększone zainteresowanie tym tematem, zorganizowaliśmy we współpracy z ZUS specjalne dyżury doradców ds. emerytalnych w oddziałach:

- **21 oraz 22 sierpnia br.** w siedzibie firmy w **Dąbrowie Górniczej**, Kadry (budynek ZPK, parter), w godz. od 11 do 15;
- **23 oraz 24 sierpnia br.** w **Krakowie**, Kadry (budynek LTT, parter), w godz. od 11 do 15.

Tutaj, bez wizyty i kolejki w siedzibie ZUS, będzie można wyjaśnić wątpliwości dotyczące emerytury i uzyskać informację na temat wysokości ewentualnego świadczenia – dotyczy tylko emerytur z tytułu wieku, nie pomostowych. WAŻNE: należy mieć ze sobą dowód osobisty.

Zachęcamy wszystkich pracowników ArcelorMittal Poland, a także pracowników spółek zależnych (Kolprem, ArcelorMittal Service Group i in.), do skorzystania z obecności doradców ds. emerytalnych w siedzibie naszej spółki. Warto skorzystać!

Przy okazji informujemy również, że we wrześniu, październiku i listopadzie w naszych oddziałach w Dąbrowie Górniczej i Krakowie będzie możliwość złożenia wniosku do ZUS w związku z przejściem na emeryturę (bardziej szczegółowe informacje prześlemy w terminie późniejszym).



Zbieramy zgłoszenia do V Marszobiegu Charytatywnego ArcelorMittal Poland



Kto może przesłać zgłoszenie:

Rodzice/opiekunowie prawni dzieci chorych i niepełnosprawnych, potrzebujący pomocy przy ich leczeniu i rehabilitacji, będący jednocześnie pracownikami: ArcelorMittal Poland, ArcelorMittal Service Group, PUK Kolprem, ArcelorMittal Refractories, Shared Service Centre Europe, ARG Kraków-Wschód, PUW HKW, ArcelorMittal Shared Service Centre Europe, CUTIRON Shared Service Centre Europe, a także pracownicy Sanpro Synergy i ABC świadczący pracę na rzecz ArcelorMittal Poland.

Na co można przeznaczyć środki z Marszobiegu?

- specjalistyczną rehabilitację
- leczenie
- zakup sprzętu rehabilitacyjnego

Jak i do kiedy dokonać zgłoszenia?

Pobierz formularz zgłoszenia:

- ze strony partnera projektu: fundacja-naszedzieci.pl
- osobiście: pok.12, budynek inżynieringu, Al. J. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Górnicza

do 4 września 2017 dostarcz formularz:

- prześlij skan na adres email: katarzyna.karcz@arcelormittal.com
- dostarcz osobiście lub odeślij pocztą na adres:

Katarzyna Karcz-Mączka

budynek inżynieringu, pok.12,

al. J. Piłsudskiego 92

41-308 Dąbrowa Górnicza

W przypadku pytań prosimy dzwonić przed złożeniem wniosku pod nr tel. 668 312 447.

UWAGA:

O wyborze dzieci, którym dedykowany będzie Marszobieg, zadecyduje Komisja powołana przez Organizatora akcji. Szczegółowy Regulamin pracy Komisji kwalifikacyjnej ds. Marszobiegu Charytatywnego dostępny jest w Biurze BHP ArcelorMittal Poland.

Z prasy związkowej : Praca w upale. Co pracodawca musi zapewnić pracownikowi?

Wysoka temperatura za oknem może być prawdziwym prześlęstwem dla osób, które w tym czasie pracują. Zgodnie z przepisami prawa pracy wraz z rosnącym słońcem ręki, na pracodawcy ciążyą dodatkowe obowiązki. Jeśli się z nich nie wywiąże, grozi mu nawet 30 tys. zł kary.

- Wysokie temperatury za oknem nakładają na pracodawcę dodatkowe obowiązki.
- By zapewnić odpowiednie warunki do pracy, ma on zagwarantować dostęp do zimnych napojów, czy zadbać o wnętrze biura.
- Za nieprzestrzeganie przepisów Państwowa Inspekcja Pracy może nałożyć na pracodawcę karę lub skierować sprawę do sądu.

Zimne napoje na koszt firmy

Podczas letnich upałów pracodawcy muszą nieodpłatnie zapewnić pracownikom dostęp do zimnych napojów. Przysługują one osobom pracującym na otwartej przestrzeni, gdy słupek rtęci przekracza 25 stop. Celsjusza. Zaś pracownicy biurowi napiją się na koszt pracodawcy schłodzonych napojów, gdy temperatura będzie przekraczała 28 kresek. Warto zaznaczyć, że napoje mają być dostępne przez cały dzień, a ich ilość ma być nielimitowa. W praktyce oznacza to, że pracodawca nie może dostarczać ich co dwie - trzy godziny. Przepisy nie precyzują czy ma być to zimna woda mineralna, nektary, soki czy napoje gazowane. Dlatego ich rodzaj powinien zostać wcześniej skonsultowany ze związkami zawodowymi. Jednak Państwowa Inspekcja Pracy przypomina, że w przypadku pracy w gorącym mikroklimacie napoje powinny być wzbogacone w sole mineralne i witaminy. Na tym nie kończy się kwestia wody. Pracownicy, którzy wykonują tzw. pracę brudzącą na otwartej przestrzeni przy wysokiej temperaturze, mają mieć zapewniony dostęp do około 90 litrów wody dziennie do celów higienicznych.

Cd str nr 4

Kurier Aktualności Biuletyn NSZZ PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND SA

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

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

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

WYCIECZKI

- Wycieczka – Grecja – Autokar 9 dni Termin: 09.09 – 17.09.2017 Cena: 1500 zł / osoba. Riwiera Olimpijska - to 70 km pas

piaszczystych szerokich plaż na wschodnim wybrzeżu Grecji, ciągnący się od Methoni na północy do Nei Pori na południu. Riwiera Olimpijska słynie z łagodnego klimatu, a z plaż w Scotinie, Leptokari, Pantaleimonas, Platamonas, Nei Pori widać dokładnie Mitikas, najwyższy szczyt Olimpu. **ŚWIADCZENIA ZAWARTE W CENIE:** przejazd autokarem klasy Lux (WC, video, barek, klimatyzacja), 6 noclegów w hotelu (pokoje 2 osobowe z łazienkami), 6 śniadań, 6 obiadokolacji, wyjście do tawerny, 1 kolację z winem, ubezpieczenie NNW, KL, bagażu, opiekę pilota na całej trasie, podatek VAT, opłata na TFG

- Wycieczka – Hiszpania – Autokar 9 dni, Termin: 30.09 – 08.10.2017, Cena: 2135 zł/ osoba HISPANIA – FRANCJA - WŁOCHY *Avignon - Carcassonne - Lourdes - Andorra - Montserrat- Tossa de Mar - Girona - Barcelona - Monaco - Werona - Padwa.* **ŚWIADCZENIA ZAWARTE W CENIE:** Przejazd autokarem, 3 noclegi w Hiszpanii w hotelu *** (pokoje 2 i 3 osobowe z łazienkami) z wyżywieniem 3x dziennie: śniadania i obiadokolacje w formie bufetu szwedzkiego+ lunch w formie suchego prowiantu, 1 nocleg z obiadokolacją i śniadaniem we Francji w hotelu sieciowym, 1 nocleg z obiadokolacją i śniadaniem w Lourdes w hotelu ***, 1 nocleg z obiadokolacją i śniadaniem w Czechach w hotelu** klasy turystycznej, łazienka na korytarzu), 2 noclegi z obiadokolacjami i śniadaniem we Włoszech w hotelu **/*** obsługę pilota - przewodnika, ubezpieczenie rozszerzone KL+ NNW + choroby przewlekłe+ bagaż., opłatę na fundusz gwarancyjny

- Wycieczka – WĘGRY – Autokar 8 dni, Termin: 04.11 – 11.11.2017, Cena: 1260 zł/ osoba – WĘGRY – WYPOCZYNEK & ZWIEDZANIE *baseiny termalne, degustacja win w Tokaju i Egerze, ZAKWATEROWANIE: HOTEL NAPSUGAR***. Elegancki, ładnie urządzony, z miłą obsługą i rodzinną atmosferą hotel przyciąga wielu turystów. Hotel posiada pokoje 2 osobowe z łazienką, mini barem, telefonem, TV-SAT oraz ogródek z bufetem. Wyżywienie 2 x dziennie: śniadania w formie bufetu i obiadokolacje. Napoje do obiadokolacji płatne dodatkowo. ŚWIADCZENIA ZAWARTE W CENIE:* przejazd autokarem, 7 noclegów, 7 śniadań, 7 obiadokolacji, 6 wstępów na baseny termalne, degustacja win w Tokaju, krótkie zwiedzanie Egeru z degustacją wina, opieka pilota, ubezpieczenie rozszerzone KL+NNW+ choroby przewlekłe+ bagaż,

- Wycieczka – PRAGA – Autokar, 3 dni, Spotkanie z Szwajkierem i nie tylko, Termin: 20.10 – 22.10.2017, Cena: 700 zł / osoba. ŚWIADCZENIA ZAWARTE W CENIE: przejazd autokarem, 2 noclegi w hotelu **/*** (pokoje 2, 3-osobowe z łazienkami), 2 śniadania, 2 obiadokolacje, obsługę pilota-przewodnika, wstęp do Konopiste, ubezpieczenie KL + NW + bagaż + choroby przewlekłe.

- Wycieczka – WIEDEŃ – Autokar, 4 dni, Termin: 13.10 – 16.10.2017, Cena: 780 zł/ osoba ŚWIADCZENIA ZAWARTE W CENIE: 3 noclegi ze śniadaniem w hotelu w Bratysławie, pokoje 2, 3 os z łazienką, 2 x obiadokolacja, 1 x obiadokolacja z winem, przejazd komfortowym autokarem, obsługę pilota- przewodnika, zwiedzanie Wiednia i Bratysławy z miejscowym przewodnikiem, ubezpieczenie KL + NW+ bagaż, podatek vat. opłata na TFG

- Wycieczka – WĘGRY – Autokar, 4 dni, Uroki Węgier – Tokaj – Eger – Budapeszt –Szantendre, Termin: 05.10 – 08.10.2017, Cena: 1090 zł/ osoba. ŚWIADCZENIA ZAWARTE W CENIE: przejazd autokarem, 3 noclegi (pokoje 2 i 3 osobowe z łazienkami), 3 śniadania, 1 obiadokolacja z winem przy muzyce, 1 obiadokolacja w hotelu, 1 obiadokolacja na statku, rejs po Dunaju, opiekę pilota -przewodnika, ubezpieczenie rozszerzone KL+ NNW + choroby przewlekłe + bagaż, opłatę na turystyczny fundusz gwarancyjny, system Tour Guide (zestaw słuchawkowy do zwiedzanych obiektów)

- Oferta zakupu biletów – KABARET „FORMACJA CHATELET”

28 września 2017, godz. 17⁰⁰ - Kino Kijów, Cena: 60,00

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 AMP SA. 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 17:00, wtorki i czwartki od 8:00 do 16:00 pokój nr 16.. Tel. 12 643-87-16

Cd ze str nr 3.... **Nie tylko odwodnienie, ale też przegrzanie**

Pracodawcy mają obowiązek zadbać nie tylko o to, aby ich pracownicy nie odwodnili się. Muszą zwrócić uwagę również na to, aby się nie przegrzali. Dlatego w pomieszczeniach, w których nie ma klimatyzacji, pracodawca powinien zaopatrzyć pracowników w wentylatory, a okna zasłonić, tak, by zminimalizować możliwość nadmiernego nagrzania stanowiska pracy. Jednocześnie należy pamiętać o tym, by klimatyzacja nie powodowała przeciągów – strumień powietrza nie powinien być kierowany bezpośrednio na stanowisko pracy

Przerwa, koniec pracy

Jeśli upał jest nie do zniesienia, pracodawca może zwolnić pracownika do domu – wówczas także za ten dzień przysługuje wynagrodzenie. By zminimalizować nieprzyjemności pracy w tak wysokich temperaturach może też wprowadzić dodatkowe przerwy (to również nie może powodować zmniejszenia wynagrodzenia). Państwa Inspekcja Pracy przypomina, że w ekstremalnych warunkach, kiedy temperatura znacznie utrudnia wykonywanie pracy, można ją zaczynać i kończyć wcześniej. W wyjątkowo niekorzystnych warunkach pracownik może podjąć decyzję o odejściu od stanowiska pracy. – Musi poinformować pracodawcę o takim zamiarze. Jeżeli dojdzie do sporów w takiej sytuacji, rozstrzyga ją sądy pracy.

Nie ma wody, jest kara

Pracodawcy powinni pamiętać, że za niezapewnienie pracownikom odpowiednich warunków pracy grozi im kara grzywny w wysokości od 1000 nawet do 30 tys. zł. Jeżeli inspektor pracy stwierdzi tego rodzaju nieprawidłowość i naruszenie przepisów, może nałożyć grzywnę w postaci mandatu karnego od 1 tys. do 2 tys. zł, a w przypadku tak zwanej recydywy – do 5 tys. zł. Można też skierować wniosek do sądu o ukaranie i wówczas sąd dysponuje wyższą grzywną, do 30 tys. zł.



2100 zł to zbyt zachowawcza propozycja

Tegoroczna próba wypracowania wspólnego stanowiska strony pracodawców i strony pracowników Rady Dialogu Społecznego w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2018 r. nie powiodła się. W trakcie ostatniego, plenarnego posiedzenia RDS zabrakło quorum po stronie organizacji pracodawców i posiedzenie formalnie nie rozpoczęło się. W tym tygodniu zakończyły się konsultacje społeczne w tej sprawie. Uwzględniając sytuację na rynku pracy, optymistyczne prognozy wzrostu gospodarczego oraz poziom inflacji, minister Elżbieta Rafalska zaproponowała, aby minimalne wynagrodzenie za pracę w 2018 r. wynosiło tylko 2100 zł brutto, a wysokość minimalnej stawki godzinowej ukształtowała się na poziomie 13,70 zł brutto. Oznacza to wzrost płacy minimalnej o 100 zł (o 5%) w stosunku do 2017 r. oraz poprawę relacji do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej jedynie o 0,2 p.p., z 47,1% w 2017 r. do 47,3% w 2018 r. W opinii do projektu rozporządzenia OPZZ negatywnie zaopiniowało tę propozycję i podtrzymało stanowisko dotyczące oczekiwanego wzrostu płacy minimalnej w 2018 r. tj. nie mniej niż 11% (2220 zł brutto, stawka godzinowa 14,40 zł brutto), by płaca minimalna osiągnęła poziom 50% przeciętnego wynagrodzenia. W naszej ocenie podniesienie płacy minimalnej do 2220 zł jest możliwe w sytuacji rosnącej wydajności pracy, dobrej kondycji ekonomicznej firm i wysokiego poziomu oszczędności przedsiębiorstw w systemie bankowym. To dobra i rozsądna propozycja. Prognozy rządu dotyczące kształtowania się podstawowych wskaźników makroekonomicznych w 2018 r. z całą pewnością uprawniają do oczekiwania wyższej niż zaproponowana przez minister Elżbietę Rafalską dynamiki wzrostu płacy minimalnej. Warto podkreślić, że kwota 2100 zł jest propozycją ministra rodziny, pracy i polityki społecznej, a nie Rady Ministrów. Wciąż nie jest przesądzona ostateczna wysokość płacy minimalnej w kolejnym roku. Zaproponowana kwota może ulec zmianie, zarówno w górę jak i w dół, ale nie może być niższa niż 2080 zł. Decyzję już niedługo podejmie Rada Ministrów, ponieważ zgodnie z prawem pracownicy i firmy muszą poznać wysokość płacy minimalnej do 15 września br.

Koleżance Annie Głowczyk

wyrazy głębokiego współczucia z powodu śmierci MAMY składają Zarząd Zakładowy DNA NSZZ Prac. AMP SA oraz koleżanki i koledzy

Koledze Szymonowi Sałacie

wyrazy głębokiego współczucia z powodu śmierci MAMY składają Zarząd Zakładowy DNA NSZZ Prac. AMP SA oraz koleżanki i koledzy