

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 28/ 17 / (1200)

13. 09. 2017 r.

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

ZESPÓŁ ROBOCZY – 08.09.2017

W ubiegły piątek odbyło się kolejne spotkanie Stron ZUZP, Związkowej oraz Pracodawcy, w ramach ZR. Po wielomiesięcznych negocjacjach Strony ustaliły min. zmianę wysokości dodatku zmianowego z kwoty **5,13 zł/h** do kwoty **5,53 zł/h** oraz za pracę w godzinach nocnych tj. od 22 do 6 rano (ust.1. §34 ZUZP) z kwoty **3,33 zł/h**, do stawki **3,58 zł/h**. Wzrost tego dodatku od 11 września br. będzie więc wynosił odpowiednio **40 gr/h**, w przypadku pracy zmianowej oraz **25 gr/h** w przypadku pracy zmianowej w godzinach nocnych. Ponadto z dniem 11 września br. zostaje wprowadzony w życie Protokół Dodatkowy nr 5 do ZUZP, którego oficjalne podpisywanie przez organizacje związkowe, odbywać się będzie w siedzibie spółki w DG. Poniżej publikujemy pełną treść uzgodnionego przez Strony dokumentu.

Protokół Dodatkowy nr 5 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników AMP S.A. , zawarty w dniu 11.09.2017r.

Strony Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A., wpisanego do Rejestru Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy w dniu 14.05.2010r. i obowiązującego od dnia 01.06.2010r., a zawartego w dniu 05.01.2010r. pomiędzy: (w tym miejscu wymienione są Strony ZUZP, Przedstawiciele Pracodawcy oraz Przedstawiciele 13 Zakładowych Organizacji Związkowych) zgodnie postanawiają o dokonaniu z dniem 11.09.2017 r. następujących zmian w treści Układu Zbiorowego:

1) W ust.1. §34 ZUZP, przywołana w nim liczba 3,33zł zmienia się na 3,58zł.

2) Skreśla się dotychczasową treść §37 ZUZP i wprowadza się nową treść o następującym brzmieniu:

1. Pracownikowi pełniącemu funkcję brygadzysty przysługuje dodatek brygadzystowski, zwany dalej w niniejszym paragrafie „dodatkiem”.

2. Dodatek wynosi od 50 do 250 zł miesięcznie.

3. Wysokość dodatku proponuje kierownik komórki organizacyjnej, biorąc pod uwagę:

1) zakres i złożoność prac wykonywanych przez brygadę, 2) ilość wszystkich pracowników w brygadzie, 3) stopień uciążliwości występujących warunków pracy.

4. Decyzję o wysokości dodatku podejmuje Dyrektor Personalny lub osoba przez niego upoważniona, na wniosek Dyrektora Oddziału/Zakładu.

5. Dodatek przysługuje za czas sprawowania funkcji.

6. W przypadku czasowej nieobecności w pracy pracownika pełniącego funkcję brygadzysty, spowodowanej urlopem lub chorobą, biorąc pod uwagę sytuację związaną z koniecznością koordynowania prac oraz zapewnienia właściwego nadzoru nad podległymi pracownikami, kierownik danej jednostki organizacyjnej składa do Biura Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń – we wzajemnie uzgodnionej formie, informację dotyczącą okresowego powierzenia innemu Pracownikowi funkcji brygadzysty. Kopia powyższej informacji doręczana jest pracownikowi pełniącemu zastępstwo.

7. Za okres zastępstwa pracownikowi pełniącemu w tym okresie funkcję brygadzysty przysługuje, proporcjonalnie do ilości dni pełnienia zastępstwa w danym miesiącu, dodatek w wysokości jaką otrzymywał zastępowany brygadzysta.

8. Dodatek brygadzystowski jest uruchamiany i wypłacany w okresach miesięcznych, wraz z wynagrodzeniem za pracę.

3. Skreśla się dotychczasową treść § 45 ZUZP i wprowadza się nową treść o następującym brzmieniu:

1. W przypadku powierzenia pracownikowi pracy na stanowisku niżej wynagradzanym od jego stanowiska pracy (zastępstwo) za wykonaną pracę pracownik otrzymuje wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę

2. Z uwzględnieniem ust.4., w przypadku powierzenia pracownikowi pracy na stanowisku wyższym hierarchicznie i/lub wyżej wynagradza-

nym od jego stanowiska pracy (zastępstwo), za pracę w tym czasie na tym stanowisku, pracownik otrzymuje wyższe wynagrodzenie, wg poniższych zasad: 1) przez stanowisko wyżej wynagradzane rozumie się stanowisko, dla którego w taryfikatorze stanowisk określona jest wyższa maksymalna kategoria zaszeregowania, 2) w przypadku pełnienia zastępstwa w sposób ciągły przez okres co najmniej 14 dni kalendarzowych, za każdą godzinę pracy, w czasie której pełnione jest zastępstwo, pracownik otrzymuje dodatek w wysokości 3 zł

3. Powierzenie zastępstwa następuje na piśmie. Kierownik danej jednostki organizacyjnej składa do Biura Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń – we wzajemnie uzgodnionej formie, informację dotyczącą powierzenia pracownikowi pełnienia zastępstwa. Kopia powyższej informacji doręczana jest pracownikowi pełniącemu zastępstwo.

4. Niniejsze zasady powierzenia pracownikowi pracy na stanowisku wyższym hierarchicznie i/lub wyżej wynagradzanym od jego stanowiska pracy, nie dotyczą przypadków powierzenia Pracownikowi pełnienia obowiązków mistrza, określonych odrębnie w Załączniku nr 8 do ZUZP.

4. W ust.5. Załącznika Nr 2 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. – „Zasady stosowania zmianowej organizacji pracy”, przywołana w nim liczba 5,13zł zmienia się na 5,53zł.

5. Skreśla się dotychczasową treść Załącznika Nr 7 do ZUZP i wprowadza się nową o następującym brzmieniu:

Załącznik Nr 7 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. Zasady uruchamiania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego

I. Zasady uruchamiania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego.

1. Fundusz Premiowy i Dodatkowy Fundusz Motywacyjny jest składnikiem osobowego funduszu płac.

2. Fundusz Premiowy jest uruchamiany, za okresy miesięczne, w wysokości 7% od płac zasadniczych pracowników Spółki, wg stanu na ostatni dzień miesiąca, za który uruchamiany jest Fundusz Premiowy. W Funduszu Premiowym uwzględnia się również, proporcjonalnie do okresu zatrudnienia, płace zasadnicze pracowników Spółki zatrudnionych/zwolnionych w trakcie miesiąca, za który uruchamiany jest Fundusz Premiowy.

II. Zasady naliczania Funduszu Premiowego.

1. Dyrektor Personalny dokonuje - proporcjonalnie do udziału płac zasadniczych – podziału Funduszu Premiowego dla poszczególnych Zakładów/Biur w Centrali.

2. Dodatkowo w każdym miesiącu uruchamiany jest Dodatkowy Fundusz Motywacyjny w wysokości 2% płac zasadniczych pracowników Spółki, do podziału za realizację szczególnie ważnych zadań, z przyjęciem zasady, że dysponentem 50% w/w Funduszu jest Prezes Zarządu Dyrektor Generalny, a pozostałe 50% Funduszu Motywacyjnego przekazywane jest Dyrektorom Zakładów/Biur Centrali na podstawie udziału płac zasadniczych pracowników poszczególnych Zakładów/Biur Centrali

3. Dyrektor Personalny comiesięcznie informuje pisemnie Zakładowe Organizacje Związkowe o wielkości Funduszu Premiowego w Spółce, kwotach Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego przydzielonych dla poszczególnych Zakładów/Biur Centrali.

III. Podział Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego w Zakładach i Biurach w Centrali.

1. Dyrektor Zakładu/ Biura w Centrali, dokonuje podziału przyznanego mu Funduszu Premiowego dla podległych komórek organizacyjnych w Zakładach/Biurach Centrali na podstawie udziału sumy płac zasadniczych pracowników zatrudnionych w tych komórkach.

2. Dalszego podziału Funduszu Premiowego na podległe brygady, zespoły itp. dokonuje kierownik komórki organizacyjnej z zachowaniem zasady braku możliwości przemieszczania Funduszu Premiowego pomiędzy brygadami/zespołami pracującymi na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych.

Cd str nr 3



Sprawozdanie z Festynu Sportowo – rekreacyjnego zorganizowanego przez NSZZ Pracowników Arce-lorMittal Poland S.A. w dniu 2.09.2017r.

W trakcie Festynu związkowego wystartowały 847 osoby w następujących konkurencjach :

- Zbieranie piłeczek	28 osoby
- Krzyżak	33 osoby
- Rzut piłeczką do koszyka	32 osoby
- Rzuty kostkami	29 osoby
- Bieg Sprawnościowy	33 osoby
- Serso	29 osoby
- Stongmen – mężczyźni	36 osoby
- Bolle mężczyźni	42 osoby
- Punktowana drabina - kobiety	46 osoby
- Rzut wałkiem - kobiety	61 osoby
- Bieg po zdrowie	86 osoby
- Rzut lotką rodzinną	108 osoby
- Rzut do kosza rodzinny	123 osoby
- Sztafeta rodzinna (9 rodzin)	27 osoby
- Strzelanie	134 osoby

Wyniki poszczególnych konkurencji :

ZBIERANIE PIŁECZEK

Dziewczynki

- 4 – 6 lat 1. Biel Zuzanna 2. Bilaska Zuzanna
7 - 9 lat 1. Torba Lena 2. Laskowska Julia 3. Niechaj Amelia



Chłopcy

- 4 – 6 lat 1. Doniec Florian 2. Chałupka Gracjan
3. Zwoliński Remigiusz
7 - 9 lat 1. Kępa Michał 2. Mendalski Szymon 3. Kapral Szymon

KRZYŻAK

Dziewczynki

- 7 – 9 lat 1. Majka Weronika 2. Dietrich Daria 3. Biel Zuzia
10 - 12 lat 1. Jastrzębska Patrycja 2. Łapińska Paulina 3. Uramowska Ola

Chłopcy

- 7 – 9 lat 1. Solarski Jakub 2. Kapral Szymon 3. Mędałski Szymon
10 - 12 lat 1. Kotula Marcin 2. Palimąka Bartosz 3. Kępa Mateusz

RZUTY KOSTKAMI

Dziewczynki

- 4 – 6 lat 1. Biel Zuzanna 2. Jaros Oliwia 3. Piecuch Klaudia
7 - 9 lat 1. Solecka Zuzia 2. Babczyk Lena 3. Brzęk Emilia



Chłopcy

- 4 – 6 lat 1. Ziemiński Michał 2. Chałupka Gracjan
3. Mackiewicz Miłosz
7 - 9 lat 1. Miśkiewicz Tomasz 2. Pajka Alan 3. Piecuch Mateusz

RZUT PIŁECZKA DO KOSZYKA

Dziewczynki

- 7 – 9 lat 1. Jaros Oliwia 2. Biel Zuzanna 3. Laskowska Julia
10 - 12 lat 1. Polak Natalia 2. Pacyga Julia 3. Rerutko Wiktoria

Chłopcy

- 7 – 9 lat 1. Wójtowicz Michał 2. Szpakowski Piotr 3. Jaros Jakub
10 - 12 lat 1. Palimąka Bartek 2. Kotula Marcin 3. Mackiewicz Patryk

BIEG SPRAWNOŚCIOWY

DZIEWCZYNKI 13 - 16 LAT

1. Rerutko Wiktoria, 2. Cisowska Klaudia, 3. Łapińska Paulina

CHŁOPCY 13 - 16 LAT

1. Palimąka Mateusz, 2. Kotula Marcin, 3. Długosz Jakub

SERSO

DZIEWCZYNKI 13 - 16 LAT

1. Kośmiderek Olga 2. Naporza Nikola 3. Wójcik Klaudia

CHŁOPCY 13 - 16 LAT

1. Kotula Marcin 2. Biernat Adrian 3. Bromowicz Damian

BOLLE

MĘŻCZYŹNI

1. Biel Paweł 2. Mogilany Roman 3. Kotula Marcin



SRTONGMAN MĘŻCZYŹNI

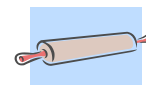
1. Palimąka Grzegorz 2. Nowakowski Michał 3. Brzęk Grzegorz

PUNKTOWANA DRABINA KOBIECY

1. Torba Maja 2. Długosz Beata 3. Burda Honorata

RZUT WAŁKIEM KOBIECY

1. Wójcik Klaudia
2. Piątek Katarzyna
3. Moskała Anna



BIEGI

Dziewczynki

Do 3 lat

1. Bilaska Hania

od 4 – 6 lat

2. Chałupka Julia
1. Piecuch Klaudia
2. Biel Zuzia

od 7 – 9 lat

3. Słodowska Marysia
1. Torba Lena
2. Majka Weronika

od 10 – 12 lat

3. Płatek Maja
1. Majewska Weronika
2. Cygan Małgosia

od 13 – 16 lat

3. Polak Natalia
1. Torba Nikola
2. Chyła Wiktoria
3. Cisowska Klaudia



Chłopcy

do 3 lat

1. Strączek Xawier
2. Długosz Maciej

od 4 – 6 lat

1. Majka Maksymilian
2. Zwoliński Remigiusz
3. Mackiewicz Miłosz

od 7 – 9 lat

1. Piecuch Mateusz
2. Mackiewicz Patryk
3. Kępa Mateusz

od 10 – 12 lat

1. Kotula Marcin
2. Palimąka Bartosz
3. Długosz Kuba

od 13 – 16 lat

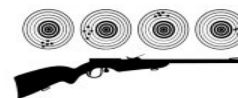
1. Palimąka Mateusz
2. Biernat Adrian
3. Maj Oskar



STRZELANIE

Juniorki

1. Kapral Monika
2. Chyła Wiktoria
3. Wójcik Klaudia



Juniorzy

1. Czerwiński Mateusz
2. Palimąka Mateusz
3. Furmanek Kacper

Kobiety

1. Jurkowska Anna
2. Moskała Anna
3. Majewska Marta

Mężczyźni

1. Kowalik Bartłomiej
2. Rospondek Janusz
3. Fundament Wiesław

RZUT LOTKA RODZINNY :

1. Kopeć Marek, Sabina, Alan
2. Ziemska Iwona, Bogdan, Tomasz
3. Czmił Andrzej, Iwona, Domink

RZUT RODZINNY DO KOSZA

1. Strączek Czesław, Ewa, Oskar
2. Palimąka Grzegorz, Małgorzata, Bartłomiej
3. Mogilany Roman, Alicja, Karolina

SZTAFETA RODZINNA

1. Cisowski Dawid, Klaudia, Izabela
2. Palimąka Małgorzata, Grzegorz, Mateusz
3. Strączek Marcin, Agnieszka, Oskar



Wszystkim sponsorom jeszcze raz składamy słowa podziękowania za przekazane wsparcie finansowe i rzeczowe. Zapraszamy za rok na kolejny 28 Festyn Związkowy

Cd ze str nr 1... 3. Na pisemny wniosek Zakładowej Organizacji Związkowej działającej w Zakładzie/Biurze w Centrali, kierownik komórki organizacyjnej, o której mowa w pkt. 2 powyżej lub osoba przez niego upoważniona, zobowiązany jest do przekazania (z możliwością przekazania w wersji elektronicznej) – w ciągu 5 dni od otrzymania stosownego wystąpienia – zwrotnej informacji o sposobie podziału Funduszu Premiowego na brygady/zespoły itp.

4. Decyzję o wysokości indywidualnego Funduszu Premiowego dla pracownika podejmuje jednoosobowo, w sposób uznaniowy, bezpośredni przełożony, informując bez zbędnej zwłoki pracownika o podjętej decyzji, przy czym w przypadku obniżenia Indywidualnego Funduszu Premiowego o więcej niż 50% w stosunku do iloczynu płacy zasadniczej pracownika oraz procentowej wysokości premii, o której mowa w cz. I pkt. 2 (z zastrzeżeniem pkt. 13), bezpośredni przełożony zobowiązany jest do przedstawienia pracownikowi pisemnego uzasadnienia swojej decyzji. Pracownik nie może zostać pozbawiony Funduszu Premiowego, za wyjątkiem przypadków określonych w pkt. 13.

5. Podstawą przyznania indywidualnego Funduszu Premiowego kierownikowi komórki organizacyjnej jest ocena pracy kierownika oraz wyników kierowanej przez niego komórki.

6. Indywidualna wysokość Funduszu Premiowego nie może być wyższa niż 150% iloczynu płacy zasadniczej pracownika oraz procentowej wysokości Funduszu Premiowego, o którym mowa w cz. I pkt. 2.

7. Za okres urlopu wypoczynkowego pracownik otrzymuje Fundusz Premiowy tak, jakby w tym czasie pracował, co oznacza, że Fundusz Premiowy nie jest uwzględniany w wynagrodzeniu za urlop.

8. Pracownikom, którym udzielono zwolnienia od wykonywania pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w związku z wykonywaniem działalności związkowej, wysokość Funduszu Premiowego za czas udzielonego oddelegowania stanowi iloczyn płacy zasadniczej pracownika oraz procentowej wysokości Funduszu Premiowego, o którym mowa w cz. I pkt. 2.

9. Dyrektor Zakładu/Biura Centrali dokonuje podziału Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego, o którym mowa w cz. II pkt. 2., biorąc pod uwagę w szczególności wkład pracy pracowników w wypracowaniu osiągniętych wyników oraz stopień realizacji budżetu. Podstawą do przyznania Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego znajdującego się w gestii Prezesa Zarządu/Dyrektora Generalnego lub Dyrektora Zakładu/Biura Centrali, może być również wdrażanie do pracy, szkolenie oraz przekazywanie umiejętności i kompetencji nowozatrudnionym pracownikom.

10. Fundusz Premiowy za dany miesiąc nie może być przenoszony na kolejne okresy miesięczne.

11. Dodatkowy Fundusz Motywacyjny znajdujący się w gestii Dyrektora Zakładu/Biura Centrali jest w całości rozdysponowywany i wypłacany nie później niż wraz z wypłatą wynagrodzenia za grudzień danego roku.

12. Dodatkowy Fundusz Motywacyjny nie jest przenoszony na rok następny.

13. Indywidualny Fundusz Premiowy nie przysługuje za okres nieobecności w pracy niepłatnej oraz nieobecności spowodowanej chorobą, urlopem macierzyńskim, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim, wypadkiem w pracy, rehabilitacją, zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy lub koniecznością sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny, za który to okres pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

14. Dodatkowy Fundusz Motywacyjny nie przysługuje pracownikowi, który nie przepracował w danym miesiącu ani jednego dnia z powodu nieobecności w pracy niepłatnej oraz nieobecności spowodowanej chorobą, urlopem macierzyńskim, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim, wypadkiem w pracy, rehabilitacją, zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy lub koniecznością sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny, za który to okres pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

IV. Postanowienia końcowe.

1. Ilekroć w Zasadach mowa jest o płacy zasadniczej, należy przez to rozumieć płacę zasadniczą ujętą w umowie o pracę pracownika/pracowników.

2. Wypłata Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego następuje w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.

3. Dodatkowy Fundusz Motywacyjny i Fundusz Premiowy wypłacane są pod odrębnymi kodami placowymi.

4. Interpretacji / Wyjaśnień treści niniejszych zasad dokonują wyłącznie

strony w trybie uzgodnienia w formie pisemnej.

5. Kierownicy komórek organizacyjnych i pracownicy dozoru wszystkich szczebli są zobowiązani do stosowania i przestrzegania niniejszych Zasad oraz prowadzenia pełnej dokumentacji w tym zakresie.

6. „Zasady uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego” zostaną podane do wiadomości pracowników i wyjaśnione przez bezpośrednich przełożonych w sposób przyjęty w komórkach organizacyjnych.

7. W przypadku zmiany struktury organizacyjnej Spółki mającej wpływ na stosowanie niniejszych Zasad (podział Funduszu Premiowego), Strony zobowiązane są do zmiany/doprecyzowania niniejszych Zasad w okresie nie dłuższym niż 30 dni.

8. Strony ustalają, iż co 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszych Zasad będą dokonywały wspólnej oceny ich funkcjonowania.

6. W § 41 ZUZP wprowadza się nowy ppkt.3. o treści:

1) dodatek mistrzowski – uruchamiany wg zasad określonych w Załączniku nr 8 do Układu.

7. W spisie treści wprowadza się Załącznik Nr 8 – Zasady przyznawania dodatku mistrzowskiego w ArcelorMittal Poland S.A., o treści:

Załącznik Nr 8 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

Zasady przyznawania dodatku mistrzowskiego w AMP S.A.

1. Pracownicy na stanowisku mistrza uprawnieni są do otrzymywania dodatku mistrzowskiego, zwanego dalej „dodatkiem”.

2. Dodatek jest uruchamiany i wypłacany w okresach miesięcznych, wraz z wynagrodzeniem za pracę.

3. Maksymalna wysokość dodatku w zależności od stopnia realizacji powierzonych mistrzowi zadań, przy określonej ilości wszystkich pracowników podległych pośrednio i bezpośrednio danemu mistrzowi, może wynosić:

liczba podległych pracowników	Maksymalna miesięczna kwota dodatku w zł
do 5 pracowników	0
od 6 do 10 pracowników	300
od 11 do 20 pracowników	400
od 21 do 30 pracowników	500
od 31 do 40 pracowników	700
Od 41 do 50 pracowników	800
Powyżej 50 pracowników	1000

4. 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.

5. W przypadku czasowej nieobecności w pracy pracownika na stanowisku mistrza, biorąc pod uwagę sytuację związaną z koniecznością koordynowania prac oraz zapewnienia właściwego nadzoru nad podległymi pracownikami, kierownik danej jednostki organizacyjnej składa do Biura Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń – we wzajemnie uzgodnionej formie, informację dotyczącą powierzenia innemu pracownikowi pełnienia obowiązków mistrza. Kopia powyższej informacji doręczana jest pracownikowi pełniącemu zastępstwo.

6. W przypadku pełnienia zastępstwa obowiązków mistrza w sposób ciągły przez okres co najmniej 14 dni kalendarzowych, dodatek mistrzowski z tytułu pełnienia obowiązków mistrza przysługuje z dniem powierzenia pełnienia obowiązków mistrza, z przyjęciem zasady, że łączna wielkość dodatku mistrzowskiego dla mistrza i osoby pełniącej obowiązki mistrza nie może być wyższa niż określona w ust.3.

Poza uzgodnieniem treści Protokołu Dodatkowego nr 5 do ZUZP, w trakcie spotkania Zespołu Roboczego w dniu 8 września br. Strony ustaliły ponadto: 1) możliwość przyznawania Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego za wdrażanie do pracy, szkolenie oraz przekazywanie umiejętności i kompetencji nowozatrudnionym pracownikom, dotyczą stanowisk robotniczych, 2) po zarejestrowaniu Protokołu Dodatkowego nr 5 do ZUZP, w przypadku stanowisk liderów nadzorujących pracowników zatrudnionych na stanowiskach **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, www.hpturystyka.pl

WYCIEZKI

- Wycieczka –**WĘGRY** – Autokar 8 dni, Termin: 04.11 – 11.11.2017,

Cena: 1260 zł/ osoba - **WĘGRY** - WYPOCZYNEK & ZWIEDZANIE baseny termalne, degustacja win w Tokaju i Egerze, **ZAKWATEROWANIE: HOTEL NAPSUGAR*****.



Elegancki, ładnie urządzone, 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+ багаж,

- Wycieczka – **PRAGA** – Autokar, 3 dni, Spotkanie z Szwejkami 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 + багаж + choroby przewlekłe.

- Wycieczka – **WIEDEN** – 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+ багаж, 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 + багаж, opłatę na turystyczny fundusz gwarancyjny, system Tour Guide (zestaw słuchawkowy do zwiedzanych obiektów)

- **Oferta zakupu biletów - Opera/ Musical „DZIEŃ ŚWIRA” 23.10.2017 (poniedziałek) , godz. 17³⁰ - Teatr Słowackiego - Kraków**
Cena: 140,00, 120,00, 100,00

Opis spektaklu: Publiczność i krytycy nie mają wątpliwości, że „Dzień świra” to film kultowy. W przedstawieniu według libretta Marka Koterskiego i z muzyką Hadriana Filipa Tabęckiego, wyreżyserowanym przez Marcina Kołaczkowskiego, widzowie odnajdą wszystko to, co najlepsze w pierwowzorze, ciekawe rozwiązania inscenizacyjne oraz doskonale kreacje aktorskie. „**DZIEŃ ŚWIRA opera/ musical**” zaskoczy nowatorską formą. Oryginalny tekst pierwowzoru – zachowujący charakterystyczny styl językowy Koterskiego, łącznie z wulgaryzmami i powiedzeniami, które na stałe weszły do języka potocznego – zostanie zaprezentowany na scenie w niekonwencjonalnej formie operowo-musicalowej. W głównego bohatera wcieli się Maciej Miecznikowski (ex-lider zespołu Leszcze, wokalista oratorium „Tu Es Petrus”). Wszystkie najważniejsze kobiety Adasia Miauczynskiego zagra Beata Rybotycka. Jako Synuś Sylwuś wystąpi Wojciech Solarz (aktor seriali „Bodo”, „O mnie się nie martw”, „Oficer”). W pozostałych rolach zobaczymy członków popularnego Kwartetu Rampa: Joannę Pałucką, Anę Ścigalską, Stefana Każuro, Grzegorza Kuciasa. Spektakl przeznaczony jest dla widzów powyżej 16. roku życia. Premiera odbyła się 7 lipca 2017 o godz. 19:07 w Tatrze Kamienica w Warszawie.

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 15:00, wtorki i czwartki od 8:00 do 16:00 pokój nr 16., Tel. 12 643-87-16

Cd ze str nr 3... robotniczych bezpośrednio podległych liderowi, Strona Pracodawcy: a) podejmie działania celem zmiany schematów organizacyjnych Spółki w taki sposób, aby nie zawierały one stanowisk liderów, którym bezpośrednio podlegają pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych, b) przedstawi Pracownikom aktualnie zatrudnionym na ww. stanowiskach, propozycję Porozumienia Zmieniającego, w którym zaproponuje stanowisko mistrza, c) do czasu przedstawienia Pracownikom propozycji Porozumienia Zmieniającego, o którym mowa w pkt.c. powyżej, będą oni uprawnieni do otrzymywania równowartości dodatku mistrzowskiego, wg zasad analogicznych jak dla stanowiska mistrza, przy czym w przypadku nie przyjęcia przez Pracownika w/w propozycji, uprawnienie do otrzymywania dodatku automatycznie ustanie. W nawiązaniu do uzgodnień dokonanych w zakresie treści Protokołu Dodatkowego nr 5 do ZUZP, Strona Związkowa zaproponowała: 1) wprowadzenie do Protokołu z posiedzenia ZR w dniu 08.09.2017 roku zapisu mówiącego o tym, iż Strony po pół roku dokonają przeglądu zasad funkcjonowania Protokołu Dodatkowego nr 5 i dokonają ewentualnych korekt, w przypadku niewłaściwego ich działania, 2) przystąpienie w trybie pilnym do rozmów w sprawie dodatku szkoleniowego – stanowisko związkowe w następnym numerze Kuriera Aktualności. **W sprawach różnych Strony uzgodniły, iż 2 stycznia 2018 roku, będzie dniem wolnym za święto Trzech Króli, przypadające w roku przyszłym, w sobotę 6 stycznia 2018 roku. Termin kolejnego spotkania ZR zostanie ustalony w ramach sekretariatów Stron.**

K. Bak

Główna Komisja BHP AMP SA

W dniu 06.09.2017 r. w Dąbrowie Górniczej odbyło się posiedzenie Głównej Komisji BHP. Tematem spotkania były: statystyka BHP, realizacji zadań z poprzednich Komisji, podsumowanie wiosennych przeglądów warunków pracy, Tydzień Zdrowia, Bezpieczeństwo To My, monitorowanie zaleceń PIP, PIS, PSP. Na początku zabrał głos Dyr. Generalny G. Verbeeck, który przypomniał dążenie Zakładu do zera wypadków. Podkreślił, że jest to najważniejszy cel kierownictwa. Następnie Pan Wojciech Kozak omówił piramidę bezpieczeństwa, wypadek śmiertelny oraz wypadki poważne w AMP. Po tej prezentacji Komisja omówiła wnioski z poprzedniego spotkania. Dyrektor Cz. Sikorski omówił projekt logistyki wewnętrznej, który jest w trakcie realizacji. Pan Cezary Koziański z kolei omówił procedurę postępowania przy organizacji i finansowaniu leczenia i rehabilitacji pracowników. Omówiono także realizację projektu przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu. Trwa akcja informacyjna. Następnie został przedstawiony wniosek o ujednoczenie zapisów w Zarządzeniu nr 2/2010DG z 08.04.2010 r. dot. rowerzystów i motorowerzystów, których obowiązuje kamizelka odblaskowa, a motocyklistów strój z elementami odblaskowymi. Pan C. Koziański potwierdził, że motocykliści i motorowerzyści mają przestrzegać prawo o ruchu drogowym w tym oznakowanie, natomiast rowerzyści będą mieli ujednoczone oznakowania do poruszania się po drogach AMP. Kolejnym punktem było podsumowanie wiosennych przeglądów warunków pracy. Pani W. Nowak przedstawiła ilość zgłoszonych niezgodności w poszczególnych obszarach: Kraków – 165, Dąbrowa -352, Zdzieszowice – 55, Świętochłowice- 47, Sosnowiec – 19. Podziękowała wszystkim SIP za zaangażowanie. Kolejnym tematem był Tydzień Zdrowia, który rozpoczyna się we wrześniu. Pani Beata Łęgowski-Szota przedstawiła propozycję dotyczącą Tygodnia Zdrowia: Marszobiegi charytatywny w Krakowie – 28.09., badania diagnostyczne oferowane przez HFOZ w Krakowie, Wiem co jem, Zdrowo jem, Walka z nałogiem, VII Bieg hutników 04.10., Turniej tenisa i wiele innych ciekawych propozycji. Kol. M. Kopeć poinformował zebranych, iż w Krakowie w ramach Tygodnia Zdrowia odbędzie się już po raz trzeci mecz piłki nożnej o Puchar Przewodniczącego NSZZ Prac. AMP S.A. pomiędzy Zakładami BWZ i BWG przy dużym wsparciu dyrektorów obu Zakładów. Pan G. Verbeeck i Pan W. Kozak poparli takie działania mając nadzieję, że wpiszą się one na stałe w kalendarz Tygodnia Zdrowia. Następny tematem była informacja o realizacji projektu Bezpieczeństwo To My. Pan Joanna Wojakowska poinformowała, że przeszkolonych jest już 4777 osób co stanowi 46%. Ostatnim punktem posiedzenia było omówienie zaleceń. W sprawach różnych kol. A. Grabski zgłosił dwa tematy: 1) bardzo słaba jakość ręczników – nie wchłaniają wody, 2) zła jakość odzieży po praniu. Oba tematy zostały przyjęte i decyzją Komisji zostanie przeprowadzona kontrola w tym zakresie.

M. Kopeć