

# KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 03/18 / (1216)

24. 01. 2018 r.

## Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

### **Posiedzenie Zespołu Roboczego ds. ZUZP AMP SA**

16 stycznia 2018 roku odbyło się pierwsze w tym roku posiedzenie Zespołu Roboczego ds. ZUZP. Głównym przedmiotem spotkania było zapoznanie Strony Związkowej z propozycją uregulowań dotyczących możliwości wykonywania pracy przy pomocy urządzeń elektronicznych w miejscu zamieszkania – tzw. Home Office. Strona Społeczna otrzymała propozycje dotyczące:

- 1) Regulaminu wykonywania pracy przy pomocy urządzeń elektronicznych w miejscu zamieszkania,
- 2) Załącznika Nr 1 do Regulaminu wykonywania pracy przy pomocy urządzeń elektronicznych w miejscu zamieszkania – wzór Porozumienia w sprawie dopuszczalności wykonywania pracy przy pomocy urządzeń elektronicznych w miejscu zamieszkania,
- 3) Załącznik nr 2 (instrukcja bezpiecznej i higienicznej pracy wykonywanej przy pomocy urządzeń elektronicznych w miejscu zamieszkania )

W drugiej części spotkania tzw „sprawach różnych” Strona związkowa zgłaszała uwagi w sprawach pracowniczych.

Ponieważ praca w miejscu zamieszkania tzw „Home Office” jest coraz częściej wykorzystywaną formą wykonywania zadań przez pracowników i wiele osób pyta o funkcjonowanie takiego zatrudnienia w miejscu pracy z inicjatywy pracodawcy Strony Zespołu Roboczego ds. ZUZP poddały analizie przedstawione propozycje. Aby pracownik mógł skorzystać z pracy w ramach „Home Office” musi zawrzeć stosowne porozumienie z przedstawicielem Spółki. Przedstawiona propozycja przewiduje wykonywanie takiej pracy maksymalnie przez 4 dni w miesiącu w godzinach, w których pracownik normalnie świadczy pracę. Praca w ramach „Home Office” może być wykonywana tylko z inicjatywy pracownika. Porozumienie nie przewiduje „zmuszania” pracowników do tego typu pracy. Następnie dzień wcześniej pracownik musi uzyskać pisemną zgodę przełożonego (dopuszczalny jest e-mail, sms). Z propozycji tej będą mogli skorzystać Ci pracownicy, którzy w domu będą mogli wykonać swoje zadania. Jak można się domyślić obejmie to raczej wąską grupę pracowników i to tych, którzy głównie posługują się w swej pracy komputerem. Przedstawiciele Strony związkowej na wstępie zwrócili uwagę, iż Kodeks Pracy nie przewiduje takiej formy pracy. Uregulowania dotyczą jedynie tzw „telepracy”. W odpowiedzi usłyszeliśmy, że to właśnie zawarte porozumienie wg pracodawcy wyczerpie wszelkie wątpliwości prawne co do zatrudnienia w tej sprawie. Wiele uwag dotyczyło załącznika nr 2 to jest instrukcji bezpiecznej i higienicznej pracy w tej formie świadczenia pracy. Ponieważ zapisy dotyczące BHP przy wykonywaniu tej pracy budziły najwięcej kontrowersji (np.. Kontrola miejsca pracy przez pracodawcę, zapewnienie odpowiednich warunków do pracy w tym miejsca dostępu do łącza internetowego, zabezpieczeń technicznych..itp) Strona społeczna wniosła o „rozsądną” zmianę tego załącznika. Po przyjęciu przez Stronę Porozumienia oraz pozostałych dokumentów prezentujemy je na łamach Kuriera Aktualności.

W sprawach różnych przedstawiciele Strony społecznej pytali przede wszystkim - co dalej z rozmowami dotyczącymi wzrostu wynagrodzeń w roku 2018. Dyrektor Stanisław Ból stwierdził, że Zespół Roboczy nie jest odpowiednim gremium do negocjacji porozumienia płacowego. Takim gremium jest natomiast Zespół Centralny i jak dodał zostanie on zwołany w najbliższym czasie. Przypomniał ponadto, że według pracodawcy teraz „ruch” leży po stronie społecznej. Wygląda na to, że doświadczymy tzw „powtórki z roz-

rywki” czyli pozornych negocjacji ze strony pracodawcy. Propozycja Strony związkowej jest tak wyważona, że ustępstwa mogą być w niewielkim zakresie.

Kolejny poruszony temat dotyczył pracowników zatrudnionych w AMP SA poprzez tzw Interimy. Strona społeczna zwróciła uwagę na zagrożenia jakie stwarza obecny system zatrudniania poprzez Interimy. Zbyt długie oczekiwanie na zatrudnienie na stałe w AMP SA zniechęci tych pracowników do czekania w „nieskończoność”. A w wielu przypadkach są to już zaawansowani technicznie pracownicy bez, który będzie ciężko utrzymać produkcję. Wypracowanie nowych rozwiązań, dzięki którym każdy pracownik interimów mógłby określić (po spełnieniu określonych warunków) choćby przybliżoną datę wcielenia do huty, pozwoli na prowadzenie bardziej czytelnej polityki zatrudnienia. Pracodawca upiera się, iż taki system oceny tych pracowników funkcjonuje, a przyjęcia są realizowane zgodnie z planem i możliwościami. Niestety zauważamy, iż Zakłady są obciążone indywidualnym utrzymaniem wskaźnika produktywności na co Strona związkowa nie jest w stanie się zgodzić. Mamy nadzieję, że poszczególni dyrektorzy narzekający na razie na taki stan, odważą się w końcu poprzeć Stronę społeczną czym pomogą w utworzeniu normalnych zasad przyjmowania pracowników do AMP SA.

Kolejny poruszony temat dotyczył liderów, którzy teoretycznie pełnią funkcję mistrzów, a za tą pracę nie otrzymują stosownego dodatku. W tym zakresie otrzymaliśmy informację: *W nawiązaniu do uzgodnień Stron dotyczących stanowisk liderów nadzorujących pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych bezpośrednio podległych liderowi, uprzejmie informuję, iż podjęte zostały działania uruchomienia procedury podejmowania przez Dyrektora danego obszaru decyzji o powierzeniu w/w pracownikom stanowiska mistrza. W przypadku dokonania przez Dyrektora stosownego wystąpienia, pracownikom zostanie przedstawiona propozycja podpisania Porozumienia Zmieniającego. W przypadku braku wniosku w tym zakresie pracownicy będą otrzymywali równowartość dodatku mistrzowskiego, wg zasad analogicznych jak dla stanowiska mistrza.*

Kolejny temat dotyczył problemów z zamiarem zmiany zatrudnienia pracowników w 3 zmianowym systemie pracy na 4BOP w Dąbrowie Górniczej. Temat ten zostanie przeanalizowany szczegółowo przez pracodawcę.

Ostatnim poruszonym tematem była sprawa „kart przedplaconych” i sposobu realizacji porozumienia w tym zakresie. Nie wszystkie ustalenia według Strony społecznej są realizowane (min. chodzi o wywieszanie list pracowników, którzy zostali wyróżnieni tymi nagrodami). Strony według wcześniejszych ustaleń będą miały czas na realizację tego porozumienia i zdecydować czy zostanie ono przedłużone.

**K.W.**

### **Zmiany dodatków płacowych**

Z dniem 01.01.2018 r. zmianowy dodatek kwotowy oraz dodatek za pracę w nocy wynoszą odpowiednio:

- 5,75 PLN - za każdą godzinę pracy w czterobrygadowej organizacji czasu pracy w normatywnym (kodeksowym) czasie pracy,
- 3,72 PLN - za każdą godzinę pracy w porze nocnej, to jest w godzinach od 22:00 do 6:00.

**Posiedzenie Małopolskiej Terenowej Komisji Świadczeń Socjalnych**

12 stycznia 2018 roku odbyło się pierwsze w tym roku posiedzenie Małopolskiej Terenowej Komisji Świadczeń Socjalnych. Przewodnicząca Komisji Pani Jadwiga Radowiecka przedstawiła na wstępie szczegółowe wykorzystanie środków ZFŚS - Kraków za 12 miesięcy 2017. Następnie omówiono i przyjęto Regulamin Obrad Małopolskiej Terenowej Komisji Świadczeń Socjalnych w 2018 roku wraz z harmonogramem posiedzeń komisji w 2018 roku. Komisja omówiła także kryteria przyznawania zapomóg jakimi będzie się kierować analizując poszczególne wnioski.

W drugiej części spotkania rozpatrzono wnioski o zapomogi dla pracowników Zakładu Stalownia PSK2, pracowników Biura Transportu i Logistyki Wyrobów Płaskich BTL, Zakładu Koksownia ZKK, Zakładu Energetycznego PED, Biura GU, GM, pracowników komórek scentralizowanych oraz byłych pracowników EIR.

W kolejnej części spotkania poddano analizie oferty imprez w ramach wypoczynku po pracy na 2018 r. przygotowaną przez Biuro Turystyczne HUT-PUS SA. Po zapoznaniu się z przedstawioną propozycją Komisja zaakceptowała złożone propozycje, które są dostępne na stronie BT HUT-PUS SA. Ponadto wyrażono zgodę na zmianę ceny wycieczek samolotowych do Włoch w terminach 2.07-9.07 oraz 9-16.07 z ceny 2 400 zł na 2 600 zł. Z uwagi na duże zainteresowanie pracowników turnusami turystyczno rekreacyjnymi nad polskie morze zwróciła się do BT HUT-PUS o przygotowanie dodatkowej oferty i skierowanie jej do rozpatrzenia przez GKŚS.

**Prowizorium zatrudnienia na 2018 rok**

Związki Zawodowe zgodnie z zapisami ZUZP domagają się od pracodawcy przedstawienia Planu zatrudnienia na 2018 rok. Po wystąpieniach kierowanych do służb HR ArcelorMittal Poland SA otrzymaliśmy odpowiedź, którą cytujemy poniżej :

*Upewniamy, iż planuje się, że dane określone w art. 76 ZUZP, a dotyczące:*

- 1) *stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia,*
- 2) *działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia,*

*zostaną przesłane Stronie Związkowej do końca stycznia 2018r.*

Przedstawienie tych danych da nam obraz jak będzie wyglądał poziom zatrudnienia w 2018 roku, a co za tym idzie czy będą właściwie obsadzone stanowiska pracy. Już teraz słyszymy, nawet od kadry zarządzającej, że brakuje pracowników, a wiele zadań jest zagrożonych w wykonaniu. Ponadto coraz częściej słyszymy o naciskach położonych na pracowników by Ci zrezygnowali z przysługującej im przerwy, a posiłki spożywali na stanowiskach pracy co wydaje się być daleko nieodpowiedzialne. Mamy nadzieję, że nie będzie potrzebny wypadek do tego by pracodawca zrozumiał potrzebę uzupełnienia wielu stanowisk. **K.W.**

**Obchody Dnia Hutnika**

Strona pracodawcy informując, iż w roku 2018r. planowane są następujące terminy pikników rodzinnych w ramach obchodów Dnia Hutnika:

1. **26 maja - Kraków**
2. 9 czerwca – Sosnowiec
3. 16 czerwca – Zdzeszowice.

**Dodatkowa stołówka w Krakowie**

NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA wystąpił do pracodawcy z zapytaniem o termin realizacji uruchomienia stołówki w budynku centralnego laboratorium. Temat budowy nowej stołówki o wysokim standardzie w Krakowie pojawia się już od jakiegoś czasu. Był nawet omawiany na posiedzeniu GK BHP. Z nieoficjalnych źródeł dowiedzieliśmy się o wątpliwościach niektórych osób zarządzających tą Spółką czy jest potrzeba uruchomienia takiego obiektu w Krakowie. Strona społeczna jest zbulwersowana takim zachowaniem. Temat został poruszony na spotkaniu z Prezesem Gerteem Verbeeckiem i mamy nadzieję, że po odpowiedzi (otrzymanej od służb HR), którą prezentujemy poniżej temat zostanie szybko zrealizowany.

*W nawiązaniu do tematu uruchomienia bufetu/stołówki w budynku centralnego laboratorium w Krakowie uprzejmie informuję, iż w chwili obecnej trwa wycena w/w projektu w oparciu o sporządzoną dokumentację projektową. Po dokonaniu powyższej wyceny podjęta zostanie decyzja w zakresie wyłonienia wykonawcy i terminu rozpoczęcia prac.* **K.W.**

**Z prasy związkowej: Nowy Kodeks pracy.** Obecny Kodeks pracy powstał w 1974 roku i był wielokrotnie nowelizowany. Jego forma nie przystaje jednak do współczesnych wymogów rynku pracy. Właśnie dlatego toczą się prace nad nowymi przepisami. Członkowie Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy do 8 stycznia wnosili swoje uwagi dotyczące przepisów w zakresie indywidualnego prawa pracy. Dyskusja więc nadal trwa i na tę chwilę nie ma jeszcze wspólnych ustaleń komisji. W marcu komisja ma przedstawić swoje rozwiązania. Poniżej niektóre proponowane nowe rozwiązania:

**Nowa forma telepracy.** Powstanie miniforma telepracy – praca domowa. Będzie ona jednak dotyczyć sytuacji nadzwyczajnych. Podczas typowej telepracy trzeba dostosować miejsce pracy zatrudnionego się do przepisów BHP.

**Premie uznaniowe.** Kolejna zmiana dotyczy tzw. bonusów. Premie uznaniowe mają zostać zmniejszone, dzięki czemu pensje pracowników będą bardziej stabilne.

**Urlopy po nowemu.** Zmiany mają zająć również w przepisach dotyczących urlopów wypoczynkowych. Tak by urlopy nie były fikcją, ale były wcielane w życie, i to terminowo. Pracownik będzie mógł zostać przymusowo wysłany na urlop i nie będzie mógł chmikać dni wolnych, ale z drugiej strony pracodawca będzie musiał udzielić urlopu i nie będzie mógł się tłumaczyć problemami organizacyjnymi i kadrowymi. Zmieni się również długość urlopu. Wszyscy – niezależnie od stażu pracy – będą mieli do wykorzystania 26 dni. Co istotne, pracownik będzie mógł wykorzystać urlop według własnego uznania.

**Umowa o pracę na pierwszym planie.** Według nowych przepisów umowy zlecenia mają być dedykowane głównie osobom samo zatrudnionym w przypadku klasycznej sprzedaży usług. Z kolei dla tych, którzy sporadycznie świadczą usługi, przygotowany jest nowy rodzaj zatrudnienia. W pozostałych przypadkach będą zawierane umowy o pracę.

**Ustawa o związkach zawodowych trafi pod obrady podkomisji stałej ds. rynku pracy.** 24.01. zbierze się podkomisja stała do spraw rynku pracy. Tematem posiedzenia będzie rozpatrzenie rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw. Dyskusja może być bardzo gorąca, bo obaw i wątpliwości co do proponowanych zmian nie brakuje. Bardzo krytycznie o proponowanych zmianach wypowiadają się przedstawiciele Konfederacji Lewiatan, którzy już jesienią 2017 roku mówili wprost, że projekt ustawy o związkach zawodowych różni się z oczekiwaniami organizacji pracodawców. Z kolei strona związkowa zwraca uwagę, że propozycja podwyższenia proggu reprezentatywności jest nie do przyjęcia. Z kolei na plus ocenił otwarcie drzwi do zrzeszania się i zakładania własnych organizacji związkowych dla osób pracujących na tzw. śmieciówkach.

**IG Metall rozszerza strajk ostrzegawczy.** W strajkach wzięło udział już blisko 80 tys. pracowników. Do strajku wezwano ponad 20 tys. zatrudnionych w zakładach ThyssenKrupp w Nadrenii Północnej-Westfalii. Akcje protestacyjne spodziewane są także w zakładach Siemens i fabryce ciężarówek MAN w Bawarii, a także w fabryce Daimlera w Stuttgarcie. Związkowcy IG Metall domagają się podwyżki wynagrodzeń o 6 proc. Postulują też stworzenie wszystkim pracownikom możliwości zredukowania czasu pracy z 35 do 28 godzin tygodniowo na okres do dwóch lat. Kategorie sprzeciw pracodawców budzi oczekiwanie strajkujących aby pracujący na zmiany, rodzice małych dzieci oraz pracownicy, których członkowie rodzin wymagają specjalnej opieki otrzymywali częściowe wyrównanie wynagrodzenia za okres zredukowanego czasu pracy. Pracodawcy proponują wzrost wynagrodzeń o 2 proc. i jednorazowy dodatek w wysokości 200 euro. Domagają się jednak możliwości wydłużenia czasu pracy. **IG Metall** niemiecki związek zawodowy liczy 2,2 mln członków. IG Metall reprezentuje pracowników przemysłu metalowego (w tym hutnictwo), tekstylnego, drzewnego i tworzyw sztucznych.

**Przegląd wydarzeń związkowych 2017 roku****CZERWIEC**

- a) W Spółce KOLPREM Sp. z o.o. podjęto decyzję o wypłaceniu pierwszej części nagrody rocznej za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w 2016 roku.
- b) W Oddziale Kraków ArcelorMittal Poland SA odbyło się spotkanie członków Europejskiej Rady Zakładowej AMP SA, przedstawiciele Grupy Roboczej ds. BHP z Dyrektorem Oddziału Panem Grzegorzem Marachą
- c) 6 czerwca z inicjatywy NSZZ Prac. AMP SA odbyło się spotkanie przedstawiciele Spółek Krakodlew (Prezes Agnieszka Ziółko i Wiceprezes Krzysztof Rak) i Metalodlew (Prezes Lidia Marzec) z członkiem Zarządu AMP SA Dyr. Nadzoru Właścicielskiego Panem Tomaszem Słezakiem. Tematem rozmowy były sprawy własnościowe Spółek.
- d) W Dąbrowie Górniczej odbyło się posiedzenie Głównej Komisji BHP. Poruszone tematy dotyczyły: realizacji wniosków z poprzedniej Komisji, podsumowaniu Dni Bezpieczeństwa w AMP SA, omówieniu wniosków z zakresu zdrowia pracowników, przedstawiono informacje o projekcie Bezpieczeństwo To My Take Care.
- e) W Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie Zespołu problemowego ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych RDS, na którym dyskutowano o wykonaniu ustawy budżetowej za 2016 rok i uszczelnieniu systemu podatkowego.
- f) gościem Zarządu NSZZ Pracowników AMP był Pan Wojciech Kozak, Dyrektor BHP w AMP S.A. Głównym tematem spotkania był „słynny Katalog Kar”, który muszą przyjąć Spółki by otrzymywać zlecenia na pracę w AMP SA..
- g) W pracach Zespołu Roboczego, równoległe z dyskusją na temat dodatku mistrzowskiego, prowadzone są również rozmowy, dotyczące uregulowania systemu motywacji pozapłacowej.
- h) W spotkaniu Komisji Roboczej TAMEH Dyrektor Personalny przekazał Organizacjom Związkowym PROJEKT REGULAMINU PRACY
- i) Zakończyły się negocjacje płacowe w Spółce Kolprem.

**LIPIEC**

- a) ZR rozmawia na temat protokołu dodatkowego nr 5 do ZUZP oraz na temat nowych zasad funkcjonowania tzw. motywacji pozapłacowej oraz dodatku mistrzowskiego.
- b) w Spółce TAMEH rozpoczęły się rozmowy na temat uruchomienia Pracowniczego Programu Emerytalnego, który obejmie wszystkich pracowników Spółki.
- c) Tradycyjnie jak w latach poprzednich Zarząd Spółki „Hut-Pus” S.A i działające w niej Związki Zawodowe były organizatorem integracyjnej wycieczki do Poronina dla pracowników Firmy i członków Związków Zawodowych. 24.
- d) 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.
- d) Wspólny komunikat prasowy Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal dotyczący przejścia ILVY przez ArcelorMittal: ERZ domaga się pełnej przejrzystości tego projektu
- e) 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.

**SIERPIEŃ**

- a) 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.
- b) spotkanie dyrektora Zakładu Energetycznego Pana Gabriela Gilisa ze Związkami Zawodowymi. Celem spotkania było przedstawienie przez dyrektora Zakładu Pana G. Gilisa nowego schematu organizacyjnego.
- c) spotkanie Dyrektora BWZ Pana Wojciecha Koszuty z przedstawicielami Związków Zawodowych. Tematem spotkania była zbyt duża absencja

chorobowa w Zakładzie. Niefortunne decyzje dyrekcji Zakładu w sprawie obniżania premii.

d) 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.

e) Organizacje związkowe działające w Spółce Tameh zniecierpliwione brakiem podwyżek wystosowały apel do Zarządu Spółki o jak najszybszą realizację uzgodnień płacowych.

f) Zakładowe Organizacje Związkowe działające w AMP SA otrzymały do konsultacji projekt Regulaminu ZFŚS na 2018 rok. W Krakowie po wewnętrznych konsultacjach cztery Zakładowe Organizacje Związkowe (NSZZ Prac. AMP SA, KRH Solidarność, Solidarność 80, ZZiIT) 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

**WRZESIEŃ**

- a) Odbył się 27 FESTYN HUTNICZY organizowany przez NSZZ Prac. AMP SA
- b) Spotkanie Komisji Roboczej w Spółce TAMEH. Zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami, Strony dokończyły dyskusję nad ostatnimi zapisami w treści Regulaminu Pracy TAMEH POLSKA sp. z o.o., wraz z Załącznikiem nr 1, a następnie przystąpiły do parafowania i podpisywania ww. dokumentu.
- c) 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.
- d) Posiedzenie Głównej Komisji BHP. Tematem spotkania były: statystyka BHP, realizacji zadań z poprzednich Komisji, podsumowanie wiosennych przeglądów warunków pracy, Tydzień Zdrowia, e) 13 września odbyło się pierwsze powakacyjne posiedzenie Zarządu Związku. Spotkanie rozpoczęło się minutą ciszy za zmarłego nagle byłego Wiceprzewodniczącego Zarządu Związku ds. Organizacyjnych kol. Jana Mazgaja. Podsumowano negocjacje płacowe prowadzone w AMP SA jak i Spółkach hutniczych. W zdecydowanej większości Spółek nastąpiły regulacje płacowe.
- f) Wystąpienie Strony Związkowej w sprawie dodatku szkoleniowego.
- g) Decyzja NSZZ AMP o wymianie legitymacji papierowych na plastikowe. Pierwsza partia legitymacji oraz upominków z okazji 35 lecia Związku będzie wręczana w siedzibie Zarządu Związku Budynek LTT pok.
- h) Odbyło się spotkanie Zarządu Spółki KOLPREM z załogą i przedstawicielami Związków Zawodowych
- i) 54 Rajd Walcówników Zakładów BWZ i BTL. Tym razem miejscem docelowym była Bukowina Tatrzańska.
- j) Spotkanie z Dyrektorem Obszaru Wyrobów Płaskich Panem Herve Mouille. W spotkaniu udział wzięli przedstawiciele trzech Zakładowych Organizacji Związkowych działających w ArcelorMittal Poland SA Oddział Kraków tj.: NSZZ Pracowników AMP SA, KRH Solidarność i Solidarność 80. Pierwszym tematem, który poruszył Pan Dyrektor H. Mouille była absencja chorobowa, która znacząco poprawia się z miesiąca na miesiąc i na dzień dzisiejszy wynosi około 3.8%. Następnie Dyrektor poinformował, iż biegnie kolejny etap rozwoju BWZ.
- k) Dyrektor HR Pani Monika Roznerska oraz Szef Biura Dialogu Społecznego HR Pan Stanisław Ból spotkali się z pracownikami PSK
- l) W Warszawie w Biurze Informacyjnym Parlamentu Europejskiego odbyło się spotkanie grupy związkowej z Komitetem do spraw środowiska, zdrowia publicznego i bezpieczeństwa żywności. Temat który był w dużej mierze był omawiany to limit emisji CO2 z jakim będzie borykać się przemysł stalowy w Polsce.
- ł) posiedzenie Kierownictwa Małopolskiej Rady Wojewódzkiej OPZZ Głównym tematem było omówienie bieżących spraw związkowym oraz opracowanie kalendarza wyborczego do Rad Powiatowych.
- m) 48. Rajd Koksownika tym razem w Poroninie.

**Cd w następnym nr Kuriera Aktualności**

**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@hutpus.com.pl](mailto:turystyka@hutpus.com.pl), [www.hpturystyka.pl](http://www.hpturystyka.pl)

**Oferta zakupu biletów - Koncert - „CUGOWSCY” 26 stycznia 2018 (piątek) , godz. 19<sup>00</sup> - Tauron Arena Kraków Cena: 60,00 zł**

Zespół CUGOWSCY to nowy muzyczny projekt Krzysztofa Cugowskiego, wieloletniego frontmana Budki Suflera i jego synów – Piotra i Wojciecha tworzących grupę Bracia. Krzysztof Cugowski rozpoczął muzyczną drogę ponad 40 lat temu zakładając zespół, który na stałe wpisał się do historii polskiego rocka. Piotr i Wojciech Cugowscy od ponad 15 lat z sukcesami działają pod szyldem Bracia. Mają na swoim koncie cztery płyty. Ostatni album zespołu rok temu pokrył się platyną. Zarówno ojciec jak i synowie obracają się w kręgu szeroko rozumianego rocka. Skrzyżowanie ich muzycznych dróg było więc tylko kwestią czasu. Pomysł wspólnego występowania przybrał realne kształty w 2014 roku podczas jubileuszowej i zarazem pożegnalnej trasy koncertowej Budki Suflera. Piotr i Wojtek Cugowscy kilkakrotnie wsparli wówczas zespół na największych polskich scenach. Połączenie sił ojca i synów zostało sfinalizowane już na początku 2015 roku. Od tego momentu Krzysztof Cugowski regularnie występuje jako gość specjalny podczas koncertów zespołu Bracia. Na początku 2016 roku trio Cugowskich rozpoczęło pracę nad pierwszą wspólną płytą z premierowym materiałem. Rodzinne trio wsparli w tym przedsięwzięciu m.in. muzycy zespołu Bracia. W maju do rozgłośni radiowych trafił pierwszy singiel z powstającej płyty. Album "Zakłęty krąg" miał swoją premierę 30 września 2016 roku. Jest to bez wątpienia jedna z najciekawszych i najważniejszych płyt 2016 roku. Obecnie zespół CUGOWSCY jest w trakcie trasy koncertowej „Zakłęty krąg”, promującej płytę.

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 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 6, . Tel. 12 643-87-16



**KRS 000052378** *Wielu może więcej*

*Podaruj sobie 1%*

**Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia  
 Pomocy Społecznej oraz**

**Partner Projektu ArcelorMittal Poland**

**zapraszają w lutym 2018 r.**

**Panie, które są Darczyńcami naszej Fundacji**

**na bezpłatne badania specjalistyczne, tj.:**

**Kompleksowe konsultacje ginekologiczne, w tym:**

**badanie ginekologiczne z wykonaniem USG oraz cytologią**

**lub Badanie USG piersi,**

**które odbędą się w siedzibie Centrum Medycznego „UJASTEK”**

**Rejestracja telefoniczna na badanie**

**odbędzie się w dniu 5 lutego 2018 r.,**

**w godz. 9.30-11.00 tel.: 12 290 41 58**

**Ilość miejsc ograniczona**



- Główny Urząd Statystyczny przedstawił dane o inflacji z grudnia ubiegłego roku. Zgodnie z nimi ceny towarów i usług konsumpcyjnych w skali roku wzrosły o 2,1%. Najbardziej zwiększyły się ceny żywności i napojów bezalkoholowych – o 5,4%, w tym żywności aż o 5,8%! Średni wzrost cen w 2017 r. w stosunku do roku poprzedniego wyniósł 2,0% i był wyższy od założonego w ustawie budżetowej o 0,7 pkt proc. Również tutaj najbardziej wzrosły ceny żywności i napojów bezalkoholowych – o 4,2% (w tym żywności – o 4,6%). Z cen żywności w ubiegłym roku najbardziej podrożało masło – aż o 31,0%! Znacznie wzrosły też ceny owoców – o 8,0%, produktów z grupy „mleko, sery i jaja” – o 5,9% (w tym jaj – o 12,9%), jogurtów, śmietany, napojów i deserów mlecznych – o 5,9%, cukru – 5,5% mięsa – o 4,8% (w tym mięsa wieprzowego – o 8,6%). W tym samym czasie pensje wielu pracowników stały w miejscu, co oznaczało ich realny spadek.

- Coraz więcej firm stawia na elastyczny czas pracy. Z danych Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że do 15 grudnia 2017 roku elastyczny czas pracy wprowadziło już ponad 2,5 tys. pracodawców. Firmy mogą uelastyczniać czas pracy od sierpnia 2013 roku. Nowe przepisy wiązały się z wydłużeniem okresu rozliczeniowego czasu pracy z 4 do maksymalnie 12 miesięcy. Wprowadzono też wtedy ruchomy czas pracy – w coraz większej liczbie firm pracownicy zaczynają pracę o różnej porze w zależności od dnia tygodnia. W innych firmach wprowadzono przerywany czas pracy, który zakłada przerwę podczas dnia roboczego. Pracodawcy i obecny rząd chwalą obydwie rozwiązania. OPZZ już w 2013 roku krytycznie odnosił się do nowych przepisów, a protest przeciwko nim był jedną z przyczyn zawieszenia udziału strony związkowej w Komisji Trójstronnej. Naszym zdaniem wydłużenie okresu rozliczeniowego i elastyczny czas pracy mogą być instrumentami służącymi interesom pracodawców i ograniczającymi dodatki wypłacane za nadgodziny.

- Znamy odpowiedź przewodniczącej Rady Dialogu Społecznego, minister rodziny, pracy i polityki społecznej Elżbiety Rafalskiej na wniosek OPZZ z dnia 22 grudnia 2017 r. o podjęcie działań mających na celu zapewnienie bardziej sprawiedliwego i przejrzystego kształtu minimalnego wynagrodzenia za pracę. OPZZ zaproponowało niedawno, aby już na początku 2018 roku podjąć, w dialogu społecznym, kolejne działania na rzecz poprawy sytuacji osób otrzymujących minimalne wynagrodzenie. Pierwszy krok w tej sprawie został zrobiony w roku 2016. Dzięki temu od 1 stycznia 2017 r. przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej. Teraz czas na kolejny krok i wyłączenie dodatku stażowego i innych dodatków (np. dodatku za pracę w warunkach szkodliwych, dodatku do wynagrodzenia za pracę zmianową) z płacy minimalnej. W konsekwencji stałaby się ona kategorią jednoskładnikową, wynagrodzeniem zasadniczym, co przywracałoby właściwą funkcję dodatkom i składnikom wynagrodzenia oraz w pełni realizowało wniosek OPZZ złożony jeszcze w trakcie funkcjonowania Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Minister Elżbieta Rafalska odnosząc się do naszego wniosku zapewniła, że dostrzega potrzebę modyfikacji obecnego zakresu minimalnego wynagrodzenia w kierunku wskazanym przez OPZZ. W tym zakresie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej rozważa zmiany polegające na etapowym wyłączeniu poszczególnych składników wynagrodzenia z kategorii minimalnego wynagrodzenia za pracę. Obecnie trwa wstępne szacowanie skutków wprowadzenia postulowanych przez nas zmian w jednostkach administracji publicznej. Zdaniem resortu rodziny zmiany te muszą odbywać się jednak w sposób stopniowy i wyważony z uwagi na ich skutki dla rynku pracy, finansów publicznych i kondycji finansowej firm. Szczególnie istotne dla wypracowania optymalnych rozwiązań będzie, według ministerstwa, zaangażowanie partnerów społecznych z Rady Dialogu Społecznego. Podjęcie działań w tym zakresie powinno być rozważane łącznie z oceną funkcjonowania ustawy z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, która m.in. wyłączyła dodatek za pracę w porze nocnej z płacy minimalnej.



**Z prasy związkowej:** Sejm przegłosował ustawę ograniczającą handel w niedzielę z poprawkami senatu. Zgodnie z ustawą od 1 marca 2018 roku handel w galeriach handlowych i sklepach wielkopowierzchniowych będzie możliwy w dwie niedziele miesiąca, od 2019 roku w jedną, a od 2020 roku już tylko w szczególnych wypadkach. W wyniku planowanego ograniczenia niektóre sieci handlowe już teraz planują wydłużyć godziny otwarcia w piątki i soboty. Wciąż nie jest też jasne, które placówki mają być otwarte – czy na przykład będą czynne galerie handlowe przy dworcach kolejowych. Ustawodawca stworzył złe, niespójne rozwiązania, które nie służą ani pracownikom, ani konsumentom. Zamiast ograniczać handel w niedzielę, lepiej podnieść płace. Dlatego OPZZ postuluje 2,5 razy wyższe wynagrodzenia za każdą pracę w niedzielę!