

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 16/18 / (1229)

09.05.2018 r.

Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

UWAGA !!! Konferencja Sprawozdawczo Wyborcza Walnego Zgromadzenia Delegatów Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. odbędzie się w dniu 16.05.2018 rok. Godzina rozpoczęcia 9.00. Rejestracja Delegatów, wydawanie materiałów godz. 8.30. Miejsce Konferencji : ul Ujastek 1 Budynek „S” - Sala Teatralna.

Posiedzenie WRDS w Krakowie

W dniu 7 maja 2018 roku odbyło się posiedzenie Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego, głównym tematem było omówienie stanowiska WRDS w sprawie problemów funkcjonowania hutnictwa w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji sektora metalurgicznego w Małopolsce, w świetle uchwały nr 8 RDS z dnia 7 kwietnia 2016 Roku, dla przypomnienia to na wniosek NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. WRDS podjął działania w omawianym temacie, który nie jest łatwy. W związku z tym zaproszono następujących gości w osobach: Dyr. Krakowskiego Oddziału AMP S.A. Pana Grzegorza Marachę, Prezesa HIPH Pan Stefana Dziennika, Prezesa Zarządu ZGH Bolesław S.A. Pana Bogusława Ochaba oraz Pana Radosława Tabaka z Departamentu Energetyki. Obecni byli także przedstawiciele Związków Zawodowych z naszej Huty. Pan Stefan Dziennik przedstawił sytuację polskiego hutnictwa w świetle bardzo drogiej energii na tle niemieckich cen. Odnosząc się do limitów ETS i opłat z tym związanych, cena ta po 2020 roku może wzrosnąć nawet do 30 € za tonę. W/w prezentacja zawierała pięć kluczowych postulatów i rozwiązań, które pozwolą na najbliższe lata konkurować na rynku stalowym, w przeciwnym razie Polskie hutnictwo może mieć duży problem ze wzrostem kosztów produkcji. Kolejną prezentacją, którą przedstawił Pan Bogusław Ochab skupiła się na bardzo wysokiej cenie energii, która jest wytwarzana z węgla. Po tych prezentacjach w dyskusji obecni na sali krytycznie ocenili działania Rządu w tym zakresie. Od dwóch lat nie zrobiono nic na rzecz poprawy i pomocy zakładom energochłonnym, pomimo wszelakich prób podnoszenia problemu, który dotyczy hutnictwa oraz energochłonne zakłady. Po burzliwej dyskusji przyjęto stanowisko, które cytowane jest poniżej. WRDS po omówieniu przez Panią Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy, przyjęło Plan Działań na rzecz zatrudnienia na rok 2018. Następnie przyjęto stanowisko WRDS w sprawie zmian prawnych dotyczących badań profilaktycznych pracowników.

J. Kawula

Stanowisko Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w województwie małopolskim z dnia 7 maja 2018 roku w sprawie problemów funkcjonowania hutnictwa w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji sektora metalurgicznego w województwie małopolskim oraz niezbędnych działań ukierunkowanych na poprawę sytuacji konkurencyjnej tego sektora

W dniu 7 kwietnia 2016 r. strona pracowników i strona pracodawców Rady Dialogu Społecznego na wniosek WRDS w Katowicach, Krakowie, Kielcach i Opolu przyjęły uchwałę nr 8 z dnia 7 kwietnia 2016r. w sprawie problemów funkcjonowania hutnictwa stali oraz niezbędnych działań ukierunkowanych na poprawę konkurencyjności sektora stalowego. Rady wskazały na wyzwania stojące przed przemysłem hutniczym i szerzej przed przemysłem energochłonnym w Polsce oraz przedstawiły postulaty mające na celu sprostanie tym wyzwaniom, wśród których kluczowy okazał się problem zbyt wysokich kosztów energii elektrycznej dla krajowych przedsiębiorstw energochłonnych.

Uchwała RDS była ponownie wspierana rok później w formie Stanowiska nr 8/2017 WRDS w Kielcach z dnia 23 lutego 2017r., Stano-

wiska WRDS w Krakowie z dnia 17 maja 2017 r., Stanowiska nr 22/6/2017 WRDS w Katowicach z dnia 2 października 2017r. Następnie, w obecnym roku Uchwała RDS została wsparta Stanowiskiem nr 26/4/2018 WRDS w Katowicach z dnia 12 marca 2018 r. W świetle powyższego Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego w Krakowie uznaje za ważne ponowne odniesie się do przedstawionych w Uchwale RDS problemów. Niezmiennie bowiem województwo małopolskie jest domem dla hutnictwa stali oraz hutnictwa cynku i ołowiu. Dla tych zakładów koszty nośników energii, w tym szczególnie koszty energii elektrycznej, są w obecnych uwarunkowaniach międzynarodowych kluczowym czynnikiem decydującym o konkurencyjności. W tym względzie należy stwierdzić, że sytuacja od 2016 r. nie tylko, że się nie polepszyła, ale uległa dalszemu pogorszeniu.

Na powyższe pogorszenie sytuacji w zakresie kosztów energii elektrycznej dla polskich zakładów energochłonnych wpływa zarówno wyższy w Polsce, aniżeli w innych krajach wzrost kosztu energii elektrycznej na rynku hurtowym, jak również pojawienie się nowych kosztów regulacyjnych. Taka sytuacja podcina szanse polskich zakładów energochłonnych na sprostanie międzynarodowej konkurencji.

Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego w Krakowie wskazuje w szczególności, że już po przyjęciu Uchwały RDS podjęta została w lipcu 2016 r. przez Rząd RP i przeprowadzona następnie w procesie legislacyjnym koncepcja rynku mocy. Koszt opłaty mocowej szacowany jest 45-60 zł/MWh, zatem nawet z uwzględnieniem zapisanych w ustawie o rynku mocy ulg dla przedsiębiorstw energochłonnych, zaistnieje dodatkowy wielomilionowy koszt dla tych przedsiębiorstw już od października 2020 r. W tym kontekście Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego w Krakowie zwraca uwagę, że podejście nakładające nowe obciążenia regulacyjne na sektor energochłonny (nawet z uwzględnieniem ulg) są wbrew elementarnemu interesowi polskiej gospodarki i wzywa do pilnego zrekomensowania tej podwyżki, w szczególności poprzez obniżenie innych obciążeń regulacyjnych. Wyraża zaniepokojenie, że w dalszym ciągu nie zostały skierowane do procedury notyfikacji przez Komisję Europejską przedmiotowe ulgi od opłaty mocowej i wzywa Rząd RP do pilnego podjęcia i przeprowadzenia tej procedury, ... **Cd str nr 2**

KOLPREM - spotkanie z Zarządem Spółki

Na wniosek organizacji Związkowych działających w Spółce Kolprem odbyło się spotkanie z Zarządem firmy. Uczestniczyli w nim przedstawiciele organizacji Związkowych oraz członkowie Zarządu Spółki Prezes Zarządu Pan Dirk Stroo, Wiceprezes Pani Renata Dobrowolska, Dyrektor Personalny Pan Stanisław Ból, Dyrektor Zarządzający Pan Jarosław Ulfig, Dyrektor Stanisław Grzywacz oraz Pan Maciej Oszuścik. Głównymi tematami rozmów były zmiany organizacyjne w Spółce, obecna sytuacja i perspektywy na najbliższą przyszłość. Spotkanie rozpoczął Prezes Zarządu Pan Dirk Stroo, który omówił aktualne problemy i wyzwania jakie stoją przed Spółką. Podkreślił znaczący rozwój przewozów zewnętrznymi i ich znaczenie dla całego AMP SA. Kolprem stał się dla polskiego oddziału Koncernu najbardziej wiarygodnym przewoźnikiem i partnerem. To dzięki Spółce Kolprem niejednokrotnie zapewniano bezpieczną i niezagrażoną pracę całego AMP SA. Jeżeli utrzyma się obecny trend to być może w tym roku Spółka ... **Cd str nr 2**

Cd ze str nr 1... Zwraća uwagę, że deklarowana przez Rząd RP możliwość uczestnictwa przedsiębiorstw energochłonnych w aukcjach rynku mocy **jest wyłącznie iluzoryczna**, gdyż całkowicie pomija postulat przemysłu wprowadzenia tzw. Limitu wyłączeń. Postulat ten jest kluczowy dla każdego odpowiedzialnego przedsiębiorstwa, gdyż firmy przemysłowe skupić powinny się na utrzymaniu produkcji, a nie na ryzyku permanentnego jej zatrzymywania. Zatem także w aspekcie mechanizmu DSR sytuacja przemysłów energochłonnych ulegnie pogorszeniu w momencie wprowadzenia rynku mocy, gdyż obecny mechanizm DSR, w którym uczestniczą także przedsiębiorstwa z branży metalurgicznej, z chwilą wejścia rynku mocy zostanie zlikwidowany. Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego w Krakowie stwierdza, że dotychczasowe działania Rządu RP są – jak dotąd – daleko niewystarczające, aby zagwarantować pomyślny rozwój sektora energochłonnego, w tym szczególnie branży metalurgicznej w Polsce. Na taką konkluzję w istotnej mierze składa się brak właściwej i kompleksowej realizacji Uchwały RDS. Miarą realizacji tej uchwały winno być bowiem zmniejszenie się dystansu pomiędzy wielkością kosztów energii elektrycznej w Polsce na tle konkurujących z nami innych krajów, a tymczasem na przestrzeni ostatnich dwóch lat dystans ten się jeszcze bardziej powiększył. Z powyższych względów, Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego w Krakowie oczekuje, aby Rząd RP pilnie wdrożył zawarte w Uchwale RDS rozwiązania, które pozwoliłyby na utrzymanie przemysłu metalurgicznego w Polsce tj. przede wszystkim:

- Wprowadził rekompensaty na pokrycie kosztów pośrednich uprawnień do emisji CO₂,
- Wprowadził system ulg w zakresie opłaty jakościowej i opłaty przejściowej.

Cd ze str nr 1..(KOLPREM - spotkanie...)...przewiezie ok.8mln ton tylko w przewozach zewnętrznych. Należy podkreślić, że Zarząd AMP SA docenia znaczenie Spółki i jej ważność stawia na równi z najważniejszymi wydziałami huty takimi jak Wielkie Piece czy Walcowanie. Związkowcy w dyskusji przypomnieli temat przewozów wewnętrznych. To ten dział w Spółce Kolprem przewozi ok.50 mln ton i to przed nim stoją wielkie wyzwania w związku ze zwiększoną produkcją i remontem pieca w Dąbrowie Górniczej. Prezes Dirk Stroo przypomniał o ukończonych, trwających, a także planowanych inwestycjach oraz projektach. W Krakowie będzie to łączenie nastawni oraz zakup kolejnych podciągarek oraz zakup lokotraktora. Stronę Związkową interesowały także inne tematy, a przede wszystkim zmiany na stanowiskach mistrzów w przewozach wewnętrznych, wykorzystanie godzin nadliczbowych, leasingowanie kolejnych nastawni czy też planowana zmiana systemu pracy w warsztatach. Najbardziej kontrowersyjny jest temat wymiany mistrzów. Dzięki interwencji Związków udało się zatrzymać ten plan przed ostatnimi Świętami. Niestety teraz powrócono do niego pomimo, że budzi on szereg kontrowersji i powoduje niepotrzebne emocje wśród pracowników w Krakowie. Chcemy przypomnieć, że powiązania nieformalne i koleżeńskie są bardzo ważne w codziennej pracy. Argument o wymianie doświadczeń pomiędzy poszczególnymi brygadami, a mistrzami nie bardzo nas przekonuje. Będziemy nadal uważnie przyglądać się efektom tych zmian i reagować na wszystkie problemy jakie z tego mogą wyniknąć utrudniając pracę naszym kolegom. Leasingowanie kolejnej nastawni w Krakowie według Zarządu spowodowane jest nadmierną ilością godzin nadliczbowych. Jednakże to braki w zatrudnieniu spowodowały taki stan rzeczy i tu należy zastanowić się nad poszukiwaniem odpowiednich rozwiązań. Zmiany w pracy warsztatów będą jeszcze przedmiotem rozmów wszystkich zainteresowanych Stron. Konsolidacja nastawni w Krakowie rozpocznie się w 2019 roku i według słów Dyrektora Stanisława Bóla nikt nie straci pracy w wyniku realizacji tego projektu. Pani Prezes Renata Dobrowolska omówiła aktualną sytuację finansową Spółki, która na dzień dzisiejszy jest dobra. Kolejnym tematem była jakość niektórych sortów pobieranych w magazynie odzieżowym. Chodzi tu przede wszystkim o ręczniki, odzież osobistą czy niektóre rodzaje obuwia. Dyrektor Jarosław Ulfig zapewnił, że wszystkie wymienione asortymenty będą takie same jak w AMP SA. Na wniosek strony Związkowej zobowiązał się do przedstawienia listy wszystkich projektów, nad którymi pracują grupy wsparcia. Na zakończenie spotkania Pan Maciej Oszuścik poinformował o wysokości nagrody za I kwartał i kwoty Małego Hutnika. Będą one odpowiednio wynosiły 400,13 zł i 399,11 zł i zostaną wypłacone 10 maja.

T. Ziotek

Obchody 1 maja w Krakowie



Wzorem lat poprzednich 1 maja Rada Wojewódzka OPZZ zorganizowała wiec pod Pomnikiem Czynu Zbrojnego w Al. Daszyńskiego w Krakowie. Na Wiecu pierwszomajowym zebrało się ponad 250 osób z różnych środowisk lewicowych, organizacji społecznych, przedstawicieli związków zawodowych z różnych Zakładów Krakowa i okolic. Wśród zebranych nie zabrakło również hutników z naszej huty. Niestety zaproszeni goście, wóldarze miasta i radni sejmiku pomimo zaproszenia nie uczestniczyli w wiecu. Podczas przemówień nie zabrakło gorzkich słów pod adresem rządzących. Hasłem przewodnim tegorocznych obchodów 1 maja było powtarzanym w całej Polsce, także w Krakowie było „**Polska potrzebuje wyższych plac**”. Po przemówieniach poszczególne delegacje złożyły kwiaty przed pomnikiem „Czynu Zbrojnego”. W imieniu RW OPZZ kwiaty złożyli Przewodniczący Rady kol. Król Józef oraz Wiceprzewodniczący kol. Józef Kawula. Po złożeniu kwiatów obecni na wiecu zostali zaproszeni na poczęstunek z grilla. Tą drogą dziękujemy wszystkim koleżankom i kolegom za udział w Wiecu pierwszomajowym.

J. Kawula

Dzień otwarty w Krakowie

Plan wizyty w hucie w Krakowie 19 maja: Pokaz filmu 3D „Narodziny stali” w Multikinie (ul. Dobrego Pasterza 128), Przejazd autokarem do krakowskiego oddziału ArcelorMittal Poland, Wejście na hale i obejrzenie procesu produkcji w walcowni gorącej lub zimnej. Powrót autokarem na parking Multikina. Liczba miejsc ograniczona. Udział w wydarzeniu bezpłatny, a uczestnicy muszą mieć ukończone 15 lat. Wstęp do huty **tylko w długich spodniach** i pełnym obuwiu na płaskiej podeszwie. Zapraszamy! Rejestracja na stronie: <http://www.narodzinystali.pl/>. Spieszcie się



W programie:

- prezentacja firmy ArcelorMittal Poland
- pokaz filmu 3D „Narodziny Stali” w Multikinie (ul. Dobrego Pasterza 128)
- zwiedzanie walcowni gorącej lub zimnej



Zapisy już od 7 maja:

www.narodzinystali.pl

Liczba miejsc ograniczona! Udział w wydarzeniu bezpłatny.



Wstęp do huty tylko w długich spodniach i pełnym obuwiu na płaskiej podeszwie



Wszyscy uczestnicy zwiedzania otrzymają kaski, fartuchy i okulary.



Na terenie huty obowiązuje bezwzględny zakaz fotografowania



Uczestnicy muszą mieć ukończone 15 lat.

ArcelorMittal

Zgoda Komisji Europejskiej na zakup Ilvy.

Szanowni Państwo, Dzisiaj zostaliśmy poinformowani przez Komisję Europejską, że dostaliśmy zgodę na zakup Ilvy. Ta wiadomość dotarła do nas wcześniej, niż się spodziewaliśmy. Jest to dużym krokiem w kierunku zamknięcia transakcji. Mamy nadzieję, że uda nam się ją sfinalizować tak szybko, jak to możliwe. Oczekiwaliśmy na wyniki 23 maja; to wtedy miało się zakończyć postępowanie wyjaśniające prowadzone przez Komisję Europejską. Jest jeszcze kilka działań, które należy podjąć, zanim będziemy mogli zakończyć transakcję i przejąć kontrolę nad Ilvą. Jednym z ważniejszych jest osiągnięcie porozumienia w negocjacjach prowadzonych z włoskimi związkami zawodowymi. Po dojściu do porozumienia i zakończeniu pozostałych procesów, będziemy gotowi na przejęcie Ilvy i wdrożenie planu poprawy. Ilva to największa huta zintegrowana w Europie, a włoski rynek jest drugim największym rynkiem zużycia stali na naszym kontynencie. Jednak przez wiele lat zakład był nierentowny, tak więc mamy możliwość odwrócenia obecnego stanu rzeczy i sprawienia, by firma się rozwijała. Zgoda Komisji Europejskiej jest z jednej strony dobrą wiadomością, ale z drugiej strony jest już mniej pozytywna. Została bowiem udzielona na podstawie naszego zobowiązania do sprzedaży niektórych naszych zakładów, o czym już informowałem w liście z 13 kwietnia. W celu przypomnienia i uniknięcia wszelkich wątpliwości, przypominam, że zakładami, do zbycia których się zobowiązaliśmy, są:

1. ArcelorMittal Piombino, jedyna huta we Włoszech należąca do ArcelorMittal produkująca stal ocynkowaną
2. ArcelorMittal Galati, Rumunia
3. ArcelorMittal Skopje, Macedonia
4. ArcelorMittal Ostrava, Czechy
5. ArcelorMittal Dudelange, Luksemburg
6. Linie ocynkowania ogniowego nr 4 i 5 we Flemalle; wytwórnia, walcownia zimna i linia produkcji opakowań metalowych w Tilleur, z których wszystkie znajdują się w Liège w Belgii.

Do końca roku musimy zakończyć sprzedaż tych podmiotów. Mając już zgodę Komisji Europejskiej, jako część naszego zobowiązania do sprzedaży tych zakładów, musimy teraz wdrożyć działania, aby skutecznie je chronić i oddzielić od ArcelorMittal. Takie „rozdzielenie działalności” to typowe postępowanie w tego rodzaju transakcji. Komisja Europejska nalega na te kroki po to, aby nie ograniczać konkurencji w procesie sprzedaży, i aby zabezpieczyć konkurencyjność zbywanych podmiotów. W praktyce oznacza to, że do czasu zakończenia sprzedaży, mimo że jesteśmy właścicielami Ilvy i zbywanych zakładów, nie będziemy mieć nad nimi kontroli zarządczej. Jest mi przykro, że musimy sprzedać nasze zakłady w ramach środków kompensacyjnych. Warto podkreślić, że te zakłady będą w dobrych rękach podczas procesu sprzedaży i będą się rozwijać w nowej strukturze właścicielskiej.

Do czasu zakończenia procesu sprzedaży zbywane zakłady będą zarządzane przez „niezależne kierownictwo”, pod nadzorem „pełnomocnika ds. monitoringu” podlegającego Komisji. Zgodnie z odrębnymi ustaleniami pracownicy ArcelorMittal nie będą angażować się w działalność zbywanych zakładów i vice versa; poufne / wrażliwe informacje handlowe nie będą przepływać między ArcelorMittal a zbywanymi zakładami. W tym celu podejmujemy m.in. następujące kroki:

1. W najbliższych dniach wyznaczymy pełnomocnika ds. monitoringu. Nominacja ta będzie podlegała zatwierdzeniu przez Komisję, a rolą tej osoby będzie nadzorowanie zarządzania zbywanymi zakładami w oczekiwaniu na ich sprzedaż.
2. Niezależni kierownicy obejmą funkcje dyrektorów generalnych zbywanych zakładów i do czasu ich ostatecznej sprzedaży będą nimi zarządzać jako niezależnymi od nas podmiotami.
3. Zespoły, procesy i systemy informatyczne są oddzielane od bieżących operacji ArcelorMittal i pozostałych zbywanych zakładów.
4. W przypadku specyficznej sytuacji zbycia pojedynczych linii w

Liege, rozpoczęto już prace nad identyfikacją sposobu wyodrębnienia tych operacji od pozostałej działalności operacji ArcelorMittal, przy zachowaniu ich zdolności do samodzielnego funkcjonowania.

Wprowadzenie tych ustaleń dotyczących wydzielania zakładów będzie wymagało znacznej pracy i wysiłku ze strony zaangażowanych w te działania osób. W tym skomplikowanym procesie liczymy na wsparcie każdego, kto zostanie o nie poproszony. Komisja wymaga, abyśmy wdrożyli te ustalenia w najkrótszym możliwym terminie. W międzyczasie zaczęliśmy rozmawiać z potencjalnymi nabywcami. Będziemy Was informować o postępach w procesie sprzedaży. Wiem, że wiele doniesień medialnych spekulowało na temat stron, które mogą być zainteresowane zakupem tych zakładów, ale jest zbyt wcześnie, aby dzielić się jakimikolwiek uwagami na ten temat. Tak samo odpowiadamy dziennikarzom. Więcej informacji możecie spodziewać się ode mnie w nadchodzących dniach i tygodniach, gdy proces ten będzie się rozwijał i zbliżał do zakończenia. W tym tygodniu w piątek ogłosimy nasze wyniki finansowe za pierwszy kwartał 2018 roku, a ja oddzielnie wystosuję do Was list z informacją, jak nasz segment radził sobie przez te kilka miesięcy. Do tego czasu proszę, abyście kontynuowali pracę w bezpieczny sposób.

**Geert Van Poelvoorde wiceprezes wykonawczy
dyrektor generalny ArcelorMittal Europe – wyroby płaskie**

AMP SA zaprasza na tradycyjne, **rodzinne pikniki** organizowane z okazji **Dnia Dziecka i Dnia Hutnika**. W tym roku, przygotowaliśmy specjalny „Adventure park”. O oprawę muzyczną zadbają młodzi utalentowani wykonawcy – znani z programów muzycznych: **The Voice of Poland oraz Mam Talent**. W ich wykonaniu usłyszymy najbardziej znane utwory polskiej i zagranicznej sceny muzycznej. Jak każdego roku przygotowaliśmy wiele atrakcji dla dzieci i dorosłych (dmuchańce, tor dla minijeeów, pojazdy „rhino”, kule wodne i wiele wiele innych). **26 maja godz. 15.00 – Kraków, łąki przy Nowohuckim Centrum Kultury**, 9 czerwca, godz. 15.00 – Sosnowiec, „Górka Środulska”, 16 czerwca, godz. 15.00 – Zdzieziszowice, Miejsko-Gminny Ośrodek Kultury, Sportu i Rekreacji




rodzinne konkursy / dmuchańce / atrakcje dla dzieci i dorosłych
ADVENTURE PARK / strefa dla maluchów / muzyka na żywo

Kraków 26 maja Łąki przy Nowohuckim Centrum Kultury	Sosnowiec 9 czerwca Górka Środulska	Zdzieziszowice 16 czerwca Miejsko-Gminny Ośrodek Kultury, Sportu i Rekreacji
---	--	--

Tym razem Pracodawca jedynie poinformował Związki Zawodowe o organizacji festynu hutniczego. Zazwyczaj nasze wypowiedzi co do lokalizacji i gwiazd festynu były uwzględniane. Tym razem stało się inaczej. Krytycznie odnieśliśmy się do zaproponowanej lokalizacji w Krakowie. Obawiamy się, że niewielki teren nie pomieści hutników i ich rodzin oraz że duża trudność będą miały służby ochrony w zabezpieczeniu bezpiecznej zabawy jej uczestników. **K.W.**



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

OFERTA ŚWIADCZEŃ TURYSTYCZNO REKREACYJNYCH na 2018r.	ilość dni/nocleg.	cena
Szczawnica "Budowlani"	8 dni (7 nocleg.) - 11 dni(10 nocleg.)	1 134,00/1 620,00
Iwonicz Zdrój Sanatorium Górniki	8 dni (7 nocleg.) - 11 dni(10 nocleg.)	1 120,00/ 1 600,00
Jastarnia "OW Posejdon"	8 dni (7 nocleg.) - 11 dni(10 nocleg.)	1 134,00/ 1 620,00
Ustronie Morskie "Leśna Polana"	8 dni (7 nocleg.) - 11 dni(10 nocleg.)	od 698,00 do 1 620,00 (w zależ. od terminu)
Krynica Zdrój "DWL Jagiellonka"	8 dni (7 nocleg.) - 11 dni(10 nocleg.)	1 100,00/1 500,00
Ciechocinek "Dom Zdrowia Lila"	8 dni (7 nocleg.) - 11 dni(10 nocleg.)	1 030,00/1 600,00
Ustroń Hotel Ziemowit	8 dni (7 nocleg.) - 11 dni(10 nocleg.)	1 134,00/1 620,00
Świeradów Hotel Świeradów	8 dni (7 nocleg.) - 11 dni(10 nocleg.)	750,00/1 050,00
Zakopane "Grań"	8 dni (7 nocleg.) - 11 dni(10 nocleg.)	1 134,00/1 620,00
Jarosławiec "OW Za Wydmą"	8 dni (7 nocleg.) - 11 dni(10 nocleg.)	1 134,00/1 620,00
Sarbinowo "Hotel Jawor"	8 dni (7 nocleg.) - 11 dni(10 nocleg.)	1 134,00/1 620,00
Dźwierzyno "BRYZA"	8 dni (7 nocleg.) - 11 dni(10 nocleg.)	740,00/1 620,00 (w zależ. od terminu)

Zajęcia rekreacyjne	cena
CM Medyczne - Ujastek	500,00
MCK Al..Pokoju Kraków	500,00
RehaMotion ul Kocmyrzowska Kraków (dawnie PROMOS)	500,00

Oferta zakupu biletów

SPEKTAKL TEATRALNY „BYĆ JAK ELIZABETH TAYLOR”. Termin: **12 MAJA (SOBOTA) 2018 r. godz.19.00.** Miejsce: **Nowohuckie Centrum Kultury.** Cena biletu: **60 zł**

Spektakl o najsłynniejszej parze w dziejach Hollywood, która do dzisiaj budzi podziw i fascynuje wielbicieli na całym świecie. Rok 1976. Do apartamentu słynnego hotelu The New York Palace, w którym mieszka wybitny psycholog Tony Slawers przychodzi niespodziewanie jego wieloletnia pacjentka Elizabeth Taylor. Po chwili pojawia się tam również Richard Burton. Także jego pacjent i przyjaciel. Po swoim drugim, spektakularnym małżeństwie postanawiają się rozstać. Autor sztuki podejmuje próbę analizy związku, w którym namiętność miesza się z zazdrością a popularność i sława stają się przeszkodą w budowaniu właściwych relacji. Wyjątkowe kostiumy zaprojektowane przez Tomasza Ossolińskiego za sprawą ekskluzywnych tkanin a także kryształowych elementów i biżuterii znanej na całym świecie firmy Swarovski, oddają klimat epoki i niezwykłość bohaterów dramatu. Inspirowane latami 60. i 70. kreacje wnoszą klimat epoki oraz styl wielkich gwiazd tamtego czasu. „Być jak Elizabeth Taylor” to dramat, w którym poznajemy bohaterkę walczącą o samodzielność, wolność wyborów i niezależność kobiet nawet jeśli, tak jak Taylor, płaci się za to wielką cenę. Wielkie emocje, namiętność, dowcip i wzruszenie to wszystko odnajdą widzowie w najnowszym spektaklu Jakuba Przebindowskiego. Obsada: **Małgorzata Foremniak, Paweł Dełag, Sambor Czarnota, Martyna Kliszewska.** Scenariusz i reżyseria – Jakub Przebindowski Kostiumy – Tomasz Ossoliński

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 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



Z prasy związkowej: Skończyły się prace Komisji Kodyfikacyjnej prawa pracy. Nakreślone przez nią kierunki działań były omawiane w Radzie Dialogu Społecznego, a w jej skład wchodził między innymi przedstawiciel partnerów społecznych. Powołana we wrześniu 2016 roku Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy miała za zadanie „naprawić” prawo pracy, a tym samym stworzyć nowoczesne, zrozumiałe i sprawiedliwe rozwiązania. 14 marca br. Komisja przyjęła projekty nowego „Kodeksu pracy” oraz „Kodeksu zbiorowego prawa pracy”. Poza trudnym zadaniem zgromadzenia przepisów kilkunastu obecnych ustaw w dwóch kodeksach, Komisja zaproponowała wiele nowych regulacji, dotychczas nieistniejących w polskim prawie pracy. Przedstawione propozycje wywołały ożywioną dyskusję w wielu środowiskach. W przyjętych projektach znalazły się rozwiązania, nad którymi warto prowadzić dalsze rozmowy w Radzie Dialogu Społecznego. Są to między innymi: domniemanie istnienia stosunku pracy, wyższy dodatek za pracę w nocy – 20% stawki godzinowej wynikającej z wynagrodzenia zasadniczego pracownika, wprowadzenie 26-dniowego wymiaru urlopu wypoczynkowego dla wszystkich pracowników bez względu na staż pracy czy obligatoryjność inicjowania rokowań układowych przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 50 pracowników, u którego działa zakładowe przedstawicielstwo związkowe. Wszystkie te rozwiązania OPZZ promuje od lat, a projekt wydłużenia urlopu wypoczynkowego złożyliśmy w Radzie Dialogu Społecznego. Niestety w projektach zamieszczono też szereg zapisów, które znacząco osłabiają pozycję pracownika, a tym samym podważają funkcję ochronną prawa pracy w gospodarce rynkowej. Dotyczy to przede wszystkim wprowadzenia nowych rodzajów umów, które przyczyniłyby się do dalszego uelastycznienia rynku pracy i pogorszenia sytuacji pracowników. Członkowie Komisji argumentowali, że wprowadzenie tych rozwiązań ograniczy liczbę umów cywilno-prawnych. Tymczasem wydaje się, że nowe regulacje raczej wpłynęłyby na zmniejszenie skali umów na czas nieokreślony. Wśród nowych propozycji są umowy: o pracę na czas wykonywania pracy dorywczej, o pracę sezonową, nieetatowa umowa o pracę. Najbardziej bulwersującą nową formą zatrudnienia byłaby umowa wzorowana na brytyjskim kontrakcie zero godzin. W jej ramach pracownik miałby odpłatne składki, ale musiałby przez maksimum 16 godzin w tygodniu świadczyć pracę w tych godzinach, które ustalałby pracodawca. Polski rynek pracy już teraz jest bardzo elastyczny i wprowadzenie nowych form niestandardowego zatrudnienia miałyby negatywne skutki dla pracowników. Pracodawcy mają wiele możliwości zatrudniania pracowników w ramach elastycznych form, a zgodnie z danymi Państwowej Inspekcji Pracy około 25% umów zleceń powinno być etatami. W ocenie OPZZ nie ma potrzeby wprowadzania nowych rodzajów niestandardowych umów. Antypracowniczych rozwiązań w nowym Kodeksie Pracy było niestety znacznie więcej. Komisja zaproponowała między innymi wydłużenie czasu trwania umów o pracę na okres próby do 182 dni, a w niektórych przypadkach nawet do 273 dni, dwutygodniowy okres wypowiedzenia w stosunku do części umów o pracę na czas określony czy wprowadzenie zasady, iż na urlopie lub zwolnieniu lekarskim pracodawca będzie mógł wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę na czas określony. W nowym Kodeksie pojawiły się też bardzo niekorzystne rozwiązania dla osób pracujących w mikroprzedsiębiorstwach. Pracodawca mógłby im wypowiedzieć umowę o pracę na czas nieokreślony, jak i na określony bez wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, zostałby zniesiony obowiązek prowadzenia ewidencji godzin pracy czy doszłoby do radykalnego ograniczenia ochrony pracownic w okresie ciąży. Wśród pomysłów Komisji pojawiła się również propozycja, zgodnie z którą pensja za 350 godzin nadliczbowych nie byłaby automatycznie wypłacana pracownikowi, ale trafiałaby na konto powiernicze prowadzone przez firmę. Pracodawca oddawałby to wynagrodzenie w przypadku zaistnienia szczególnych okoliczności organizacyjnych, np. załamania popytu lub negatywnych skutków sezonowości zapotrzebowania na pracę. W praktyce to pracodawca decydowałby, kiedy i w jaki sposób zwróci pracownikowi te pieniądze. Nie do przyjęcia dla OPZZ są też przepisy modyfikujące funkcjonowanie organizacji związkowych na poziomie zakładu pracy. Niejasne są zasady dotyczące tzw. zakładowego przedstawicielstwa związkowego oraz brak przepisów dotyczących możliwości funkcjonowania międzyzakładowej organizacji związkowej. Podzielamy pogląd, że obowiązujący Kodeks Pracy ma już kilkadziesiąt lat i w wielu aspektach nie wychodzi on naprzeciwko wyzwaniom współczesności. Zwiększenie elastyczności w stosunkach pracy i osłabienie roli związków zawodowych nie byłoby jednak dobrą zmianą. OPZZ jest gotów do dyskusji w Radzie Dialogu Społecznego nad zmianami w prawie pracy, ale nie mogą one pogarszać sytuacji pracowników, tym bardziej, gdy mamy trwały wzrost gospodarczy.