

Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników ARCELORMITTAL POLAND S.A.

zaprasza na

FESTYN

w dniu 1 września 2018 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



ArcelorMittal



ArcelorMittal

European Works Council

Najważniejsze informacje z nadzwyczajnego posiedzenia Prezydium w dniu 21 czerwca 2018 r.

Odkupienie ILVY przez ArcelorMittal: ERZ wydaje negatywną opinię. Po 2 miesiącach dyskusji z dyrekcją, ERZ wyraziła swoją opinię na temat przejęcia ILVY. Od marca 2018 roku i ogłoszenia przez grupę propozycji zbycia znacznej części aktywów w zamian za nabycie ILVY nasiliły się rozmowy pomiędzy przedstawicielami europejskich pracowników i dyrekcją. Podczas nadzwyczajnych posiedzeń ERZ mających miejsce w ostatnich tygodniach postawiono liczne pytania. Ostatecznie ERZ wydała uzasadnioną i popartą argumentami decyzję: W dniu 6 marca 2017 r. grupa ArcelorMittal oficjalnie stanęła do rywalizacji o przejęcie ILVY, włoskiego producenta stali. Była to ważna i strategiczna decyzja dla przyszłości grupy w Europie. Decyzja stwarzająca możliwości, ale także jest związana z pewnymi niebezpieczeństwami:

- Szansa nabycia największej huty stali w Europie i możliwość znaczącej obecności we Włoszech, drugim największym rynku stali w Europie.
- Możliwość kontrolowania importu taniej stali, dla którego Ilva stanowiła ważną bramę i szansa na uniknięcie wejścia konkurencyjnego producenta stali o zasięgu światowym.
- Możliwość otwarcia się na rynek śródziemnomorski w przyszłości.
- Ale także ryzyko związane z przejęciem zakładu w Tarenzie, który zmaga się z dużą katastrofą ekologiczną i wypracowaniem trudnej umowy społecznej z lokalnymi organizacjami związkowymi.
- Ryzyko konieczności odsprzedaży zakładów produkcyjnych ArcelorMittal w celu przestrzegania obowiązujących w Europie

przepisów dotyczących konkurencji.

Uruchomiony w 2016 roku proces informowania i konsultacji Europejskiej Rady Zakładowej w trakcie całego pierwszego etapu badania przez Komisję Europejską niewiele się zmienił. W okresie tym dyrekcja nieustannie powtarzała, że nabycie ILVY nie będzie miało poważnych konsekwencji dla reszty grupy ArcelorMittal w Europie, a ILVA miała być uzupełnieniem istniejącego systemu produkcyjnego grupy. To twierdzenie nie przekonało członków ERZ, którzy wiedzieli, że konieczne będzie zaproponowanie sprzedaży aktywów. Faktycznie, grupa rozważała sprzedaż Piombino oraz wyjście w listopadzie 2017 r. Marcegalli z konsorcjum AM Investco. Taki scenariusz miał być zgodny z oczekiwaniami DG ds. Konkurencji. Proces nabrał przyspieszenia i wyraźnego kształtu w pierwszych tygodniach marca 2018 r. 12 kwietnia 2018 r. ArcelorMittal oficjalnie zaproponował pakiet sprzedaży aktywów obejmujący 6 jednostek i krajów. Rozmiar oraz lokalizacja wybranych przez ArcelorMittal zakładów wproważy ERZ w osłupienie. Wspomniana sprzedaż aktywów dotyczyłaby ponad 7 mln ton i ponad 12 000 bezpośrednich pracowników. Były to wybory chroniące produkty o wysokiej wartości dodanej przeznaczone dla sektora motoryzacyjnego i zmniejszające nasze zaangażowanie w pozostałych częściach rynku. Wybory porzucające Europę Środkową na rzecz Europy Zachodniej. Te dokonane przez ArcelorMittal i zaakceptowane przez Komisję Europejską wybory są niezrozumiałe i nie do przyjęcia. Żadne z nałożonych i przyjętych przez Komisję Europejską kryteriów nie wydają się być spójne:

- Komisja właśnie wysłała negatywny sygnał do europejskiego przemysłu, a zwłaszcza do ArcelorMittal: nasz kontynent nie jest rynkiem przyszłości dla przemysłu stalowego i dla rozwoju grupy.

Cd str nr 2

Cd ze str nr 1.... - Komisja wysłała mocny sygnał do konkurencyjnych podmiotów z branży stalowej spoza Europy: rynek europejski jest dla nich otwierany poprzez odsprzedażanie aktywów, co sprzeciwia się wszelkim obowiązującym zasadom uczciwej regulacji rynku.

- Komisja właśnie wysłała mocny sygnał do czołowych przemysłowców europejskich. W obliczu konsolidującej się globalnej konkurencji Europa woli kontrolować ceny rynkowe i konkurencję, ryzykując tym, że całkowicie straci nad nimi kontrolę.

- Komisja właśnie wysłała mocny sygnał do partnerów społecznych, w tym do organizacji IndustriAll: przyszłość zatrudnienia w Europie przechodzi na drugi plan, ważniejsze są finanse.

ERZ ArcelorMittal stanowczo odrzuca wybory i decyzje Komisji Europejskiej, które stoją w sprzeczności z budowaniem silnej, przemysłowej Europy, dającej perspektywę, miejsca pracy i strategiczną niezależność. Zielone światło od Komisji Europejskiej pozwala na zakup ILVY. O ile Komisja Europejska nie wymaga porozumienia społecznego ze związkami zawodowymi i włoskim rządem, jest to warunek konieczny, wymagany przez grupę i niezbędny do powodzenia projektu. ERZ nie jest stroną tych negocjacji, ale z wielką uwagą przygląda się warunkom społecznym przejścia ILVY. ERZ wspiera włoskie Organizacje Związkowe w ich żądaniach:

-Żadnych zwolnień. Wszyscy pracownicy ILVY muszą otrzymać propozycję gwarantującą im zatrudnienie na okres 5 lat.

-Niezmienność zarobków Wszyscy pracownicy Ilvy muszą mieć gwarancję dochodów równych tym jakie otrzymują obecnie Warunki odsprzedaży aktywów regulują przepisy europejskie i są one zatwierdzone przez Komisję. ERZ będzie czuwać, aby wszystkie gwarancje gospodarcze, przemysłowe i społeczne były wypełniane w celu zapewnienia przyszłości tych zakładów i ich pracowników. ERZ oczekuje:

-Aby w proces wyboru przejmującego były zaangażowane lokalne i krajowe organizacje związkowe oraz władze publiczne;

-Aby odsprzedażane zakłady zostały sprzedane z wyłączonymi instalacjami w stanie umożliwiającym ich ponowny rozruch;

-Aby podmiot przejmujący posiadał zdolności finansowe umożliwiające rozwój zakładów poprzez inwestycje, zatrudnianie pracowników i rozwijanie jego produktów;

-Aby podmiot przejmujący gwarantował niezmienną przez okres co najmniej 5 lat poziom zatrudnienia.

-Gwarancji dla elastycznych miejsc pracy (pracownicy : zatrudnieni na czas określony, tymczasowi, podwykonawcy).

Dzisiaj możemy stwierdzić, że operacje sprzedaży zakładów i przyłączenie ILVY będą miały znaczny wpływ na grupę w Europie. Dla wszystkich jednostek, których te 2 operacje bezpośrednio nie dotyczą lub dotyczą w niewielkim stopniu, dla wszystkich pracowników pozostałych w ArcelorMittal, ERZ domaga się utrzymania obecnych warunków:

-Poziom inwestycji musi pozostać na co najmniej takim samym poziomie jak w latach ubiegłych.

-Obecny poziom produkcji musi być zagwarantowany dla wszystkich zakładów. Żadna jednostka produkcyjna nie może zaprzestać działalności w następstwie sprzedaży lub przejęcia.

- W związku z włączeniem ILVY do ArcelorMittal żadna jednostka produkcyjna nie zostanie zamknięta.

- Projekt włączenia ILVY do ArcelorMittal Europe nie doprowadzi do zmniejszenia zatrudnienia w grupie ArcelorMittal wskutek tego projektu.

Podsumowując, nasza analiza aktualnej sytuacji pokazuje:

- brak trwałych gwarancji dla zakładów i pracowników sprzedawanych zakładów,

- brak gwarancji dotyczących utrzymania zakładów i pracowników w pozostałym zakresie ArcelorMittal Europe,

- brak jasności w kwestii włączenia ILVY do Grupy oraz nieodpowiedni stan dialogu społecznego w ERZ, dlatego ERZ odrzuca projekt odkupienia ILVY mający nieznane konsekwencje dla pracowników.

Jednakże uważamy, że nowy proces rozpoczęty w dniu 2 lipca stanowi dobrą okazję do uzyskania rezultatu, który byłby możliwy do zaakceptowania przez wszystkich pracowników. Nasze wymagania to:

- gwarancje dotyczące przyszłości dla zakładów i pracowników, którzy muszą opuścić grupę oraz pracowników, którzy muszą pozostać w grupie;

- właściwe włączenie ILVY i jej pracowników do grupy. Musi być to przedmiotem porozumienia w ramach procesu.

- dialog społeczny, który zapewnia rzetelne i przejrzyste informowanie i gwarantuje przedstawicielom ERZ niezbędne warunki ramowe. Ten cel powinien być zabezpieczony. Pod tymi warunkami wspieramy ten proces.

Sekretarz ERZ D. Zint

Prezydium ERZ ArcelorMittal

Zwyczajne posiedzenie Prezydium Europejskiej Rady Zakładowej (ERZ) odbyło się 12 lipca 2018 r. w Luksemburgu. Dla przypomnienia w Prezydium ERZ AM Polskę reprezentują: kol. Krzysztof Wójcik (NSZZ Prac. AMP SA), J. Słomczyński, A. Uglor, L. Korzeniewicz (Solidarność). W ramach procesu informacyjnego / konsultacji w sprawie skutków zakupu włoskiej huty Ilva w grupie ArcelorMittal Europe, Patrick Vandenberghe, szef zasobów ludzkich i technologii informacyjnych ArcelorMittal Europe - Produkty płaskie, przedstawił aktualną sytuację związaną z zakupem Ilvy i szczegółowy proces dezinvestycji wymagany przez Komisję Europejską. Następnie Eric Merly, ekspert ds. Bezpieczeństwa i higieny pracy, przedstawił najnowsze wyniki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przedstawił treść i postęp różnych kursów szkoleniowych wdrożonych w Europie. Z kolei Pani Ana Isabel Martinez Garcia podzieliła się syntezą raportu Syndex, eksperta wspierającego ERZ. Wróciła do strategicznych decyzji podjętych przez USA i ich możliwego wpływu na rynek i grupę ArcelorMittal. Po przedstawieniu Raportu Eksperta, w dość burzliwej dyskusji Strona Pracodawcy i Strona Społeczna spierały się o „cenę” jaką przyjdzie zapłacić za tę transakcję. Dyskusja dotyczyła zabezpieczenia pracowników sprzedawanych Zakładów. W kolejnej części spotkania Pan Eric De Coninck, LIS Project Manager - rozwój technologii CTO, przyszedł do wyjaśnienia najnowszych osiągnięć grupy w zakresie redukcji emisji dwutlenku węgla i tym inicjatywy Steelanol. Przypomniał także znaczenie stabilnych i uczciwych europejskich regulacji dla przyszłości grupy. Z kolei Pan Pierre Malroux, szef działu zasobów ludzkich, Downstream Solutions, przedstawił wyniki segmentu w połowie roku. Po nakreśleniu głównych kierunków polityki kadrowej skomentował wyniki komercyjne i korzystne perspektywy rynkowe. Pan Karol Raman, szef rachunkowości Grupy oraz zarządzanie wydajnością, przekazał dobre wyniki finansowe Grupy za pierwszy kwartał 2018 roku, generowany w szczególności przez wyższe zapotrzebowanie na wyroby stalowe oraz dobrym wynikiem sektora górniczego. W ostatniej części spotkania Pan Augustine Kochuparampil, ArcelorMittal Europe - Long Products CEO, szczegółowo przedstawił wyniki swojej branży. Segment odnotował dobre wyniki w pierwszym półroczu, który powinien trwać do 2019 r. We wszystkich kluczowych sektorach. Pan Fauville Hughes, dyrektor zasobów ludzkich, ArcelorMittal Europe - wyrobów długich, wyjaśnił znaczenie cyfryzacji w dziedzinie zasobów ludzkich i zarys przyszłych wyzwań. W dyskusji przedstawiciele Strony społecznej podkreślali problemy z zatrudnieniem, brak następców na kluczowych stanowiskach, brak szkolenia nowej kadry, a w końcu niskie zarobki w Long Products. Sytuacja ta dotyka jak się okazuje nie tylko zakłady w Polsce. Na podobne braki w zatrudnieniu „narzekali” koledzy z Niemiec, Francji, Belgii, Hiszpanii, Rumunii. Każda taka dyskusja kończy się stwierdzeniem przez Dyрекcję, że to lokalne władze Spółki powinny radzić sobie z problemem zatrudnienia. Nie zabrakło także w prezentacji dyrekcji nacisku na produktywność poszczególnych obszarów.

K.W.

Procedura postępowania w zakresie spraw społecznych wynikających z restrukturyzacji zatrudnienia w Spółce TAMEH Sp. z o.o.

Organizacje związkowe (NSZZ Prac. AMP SA, KRH Solidarność, Solidarność 80) działające w krakowskiej części Spółki TAMEH porozumiały się z przedstawicielami AMP SA w zakresie spraw społecznych wynikających z restrukturyzacji zatrudnienia w TAMEH Sp. z o.o. Efektem rozmów jest podpisane Porozumienie dające gwarancje otrzymania propozycji zatrudnienia w AMP SA tym pracownikom, którzy w wyniku restrukturyzacji zatrudnienia tracą pracę. Poniżej treść Porozumienia:

Procedura postępowania w zakresie spraw społecznych wynikających z restrukturyzacji zatrudnienia w TAMEH Sp. z o.o.

ArcelorMittal Poland S.A., reprezentowana przez:

Pani Monika Roznerska – Dyrektor Personalny, **Pan Stanisław Ból** – Szef Dialogu Społecznego zwana dalej również „Spółką” oraz **Zakładowe Organizacje Związkowe** działające w ArcelorMittal Poland S.A. Oddział w Krakowie, których członkowie są zatrudnieni w Zakładzie Wytwarzania TAMEH Sp. z o.o. w Krakowie, reprezentowane przez sygnatariuszy niniejszego Porozumienia, **mając na względzie maksymalizację zatrudnienia osób zagrożonych utratą pracy, uzgodniły przyjęcie do stosowania poniższej Procedury postępowania w zakresie spraw społecznych wynikających z restrukturyzacji zatrudnienia w TAMEH Sp. z o.o.**

§ 1

1. Spółka zapewni wytypowanym Pracownikom TAMEH Sp. z o.o., zatrudnionym w Zakładzie Wytwarzania Kraków – zwanych dalej Pracownikiem/Pracownikami, których stanowisko pracy ulegać będzie likwidacji w wyniku prowadzonego procesu restrukturyzacji, pierwszeństwo przed rekrutacjami zewnętrznymi na otwartych rekrutacjach w AMP S.A., z uwzględnieniem zasad, określonych poniżej.

2. AMP S.A. zapewni, iż Pracownicy, których profile zostaną przez Spółkę zaakceptowane, otrzymają do dwóch propozycji zatrudnienia w Spółce lub w firmach INTERIMS (w przypadku, gdy Pracownik nie przeszedł do TAMEH Sp. z o.o. na zasadzie art. 23¹ z AMP S.A.), przy czym warunkiem zatrudnienia będzie:

- 1) pozytywne przejście procedury rekrutacyjnej (akceptacja przez przełożonego podczas rozmowy rekrutacyjnej),
- 2) uzyskanie przez Pracownika orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy na zaproponowane stanowisku,
- 3) rozwiązanie przez Pracownika umowy w TAMEH Sp. z o.o. na mocy porozumienia stron – bez wypłaty jakichkolwiek odpraw/odszkodowań, i zawarcie umowy z AMP S.A./Interims na zaproponowanych warunkach.

§ 2

W przypadku przedstawiania Pracownikowi ofert zatrudnienia, AMP S.A. zapewni:

- 1) zachowanie rodzaju posiadanej przez Pracownika umowy o pracę (na czas określony/nie określony),
- 2) przeliczenie płacy Pracownika na zasadzie brutto do brutto, pod warunkiem, że obliczona płaca zasadnicza będzie się mieściła w „widełkach” grupy/brygady/zespołu, w której Pracownik będzie zatrudniany,
- 3) w przypadku otrzymania przez Pracownika propozycji zmiany systemu pracy z 4BOP na system jedno 1,2 lub trzy zmianowy - zastosowanie Porozumienia w sprawie zasad zmiany systemu pracy dla pracowników AMP z dnia 28.05.2013r. (z uwzględnieniem zasady ustalania płacy zasadniczej, o której mowa w ppkt.2) powyżej).

§ 3

1. Niniejsza Procedura obowiązuje od dnia podpisania przez Strony
2. Zmiana treści niniejszej Procedury, w tym okresu jej obowiązywania, możliwa jest wyłącznie w trybie pisemnego uzgodnienia Stron.
3. Interpretacji i wyjaśnień treści Procedury dokonują wspólnie Strony



Stanowisko OPZZ ws. załamania trójsłonnego dialogu społecznego

STANOWISKO Prezydium Ogólnopolskiego Porozumienia Związków zawodowych z dnia 11 lipca 2018 roku w sprawie załamania dialogu społecznego Prezydium OPZZ wyraża stanowczy sprzeciw wobec deprecjonowania uprawnień i pozycji Rady Dialogu Społecznego jako najważniejszego forum dialogu społecznego w Polsce. Wydarzenia ostatnich tygodni wskazują, że najważniejsze dla pracowników i społeczeństwa decyzje, będące ustawową kompetencją RDS, zapadają poza Radą. Jest to dla nas - jako jednej ze stron dialogu społecznego - nieakceptowalna praktyka. Przykładem jest brak ustawowo gwarantowanych negocjacji w sprawie wysokości kwot kryteriów dochodowych w pomocy społecznej i świadczeniach rodzinnych, które zostały przyjęte przez Radę Ministrów przed posiedzeniem RDS omawiającym tę problematykę. Negocjacje były fikcją. W dniu 9 lipca 2018 r. Minister Zdrowia podpisał Porozumienie z Ogólnopolskim Związkiem Zawodowym Pielęgniarek i Położnych i Naczelną Izbą Pielęgniarek i Położnych w sprawie realizacji postulatów płacowych wobec tylko tej jednej grupy zawodowej. Zdarzyło się to w czasie, gdy rozmowy dotyczące systemowego wzrostu wynagrodzeń dla wszystkich pracowników ochrony zdrowia są aktualnie prowadzone w RDS. Takie praktyki i decyzje ministra, członka Rady Dialogu Społecznego, stawiają pod znakiem zapytania sens funkcjonowania Rady. To przykład dzielenia środowiska pracowniczego. Nie akceptujemy pozorowanego dialogu społecznego! Działając dla dobra dialogu społecznego, OPZZ żąda od strony rządowej poważnego i odpowiedzialnego traktowania Rady Dialogu Społecznego jako forum negocjacji i wypracowywania stanowisk w przewidywanych jej kompetencjami sprawach. **Prezydium OPZZ**



FZZ Metalowców i Hutników w Polsce zarejestrowana w KRS

Zarząd Federacji Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce - organizacja członkowska OPZZ poinformowała, że nowa Federacja, która została powołana na mocy Uchwały z dnia 6 kwietnia 2018 r. podjętych przez Federację Związków Zawodowych Metalowców i Federację Hutniczych Związków Zawodowych została zarejestrowana. W dniu 22 czerwca 2018 została zarejestrowana w Sądzie Rejonowym dla Miasta Stołecznego Warszawa, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego. Wraz z rejestracją Federacji został również zarejestrowany nowy Statut Federacji. Przypominamy, że 6 kwietnia 2018 w trakcie jubileuszów 110-lecia działalności Związków Zawodowych Metalowców w Polsce i 35-lecia Federacji Hutniczych Związków Zawodowych, podczas obrad delegaci zdecydowali o połączeniu i powstaniu wspólnej Federacji Związków Zawodowych Metalowców i Hutników zrzeszającej 20 tys. związkowców w 200 zakładach pracy. Zjazdy przyjęły również stosowne uchwały dotyczące statutu, ordynacji wyborczej na lata 2018-2022, nowego Sztandaru Federacji i logo. Gośćmi honorowymi uroczystości byli Przewodniczący OPZZ Jan Guz, Przewodniczący ZZPE Stanisław Janas oraz byli przewodniczący poszczególnych Federacji.

Rząd wraz z pracodawcami forsuje ustawę o Pracowniczych Planach Kapitałowych.

Z początkiem 2019 r. do PPK mieliby przystąpić najwięksi pracodawcy, zatrudniający więcej niż 250 pracowników. W połowie 2020 roku mają do programów przystąpić także małe firmy oraz te z sektora finansów publicznych. Łączna minimalna odprowadzana składka (pracodawcy i pracownika) miałaby wynieść 3,5%, a maksymalna 8%. Instytucjami obsługującymi PPK będą towarzystwa funduszy inwestycyjnych, jest też wstępna zgoda, by zarządzały nimi także powszechne towarzystwa emerytalne. **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@hutupus.com.pl, www.hpturystyka.pl

WYJAZDY MORZE**Krynica Morska 18-25.08.2018; Cena: 1485,00 zł/os**

transport autokarem / busem: 7/10 x noclegi w pokoju z łazienką, **wyżywienie (śniadanie, obiadokolacja)**. Obiadokolacja obejmuje przedział czasowy 16:30-20:00, do dyspozycji jest bufet z 3-daniowym obiadem oraz bufetem salatkowym i zimną płytą. Obiad składa się do wyboru z międzynarodowych i lokalnych potraw (zupa, dwa rodzaje mięs, dania wegetariańskie, dania na słodko, makarony, dodatki w postaci ziemniaków, kasz, ryżu, frytek) + deser. ognisko z pieczeniem kielbasek, wieczorek taneczny, suchy prowiant na drogę powrotną ubezpieczenie NNW, podatek VAT.

Łeba 11-20.08.2018. Cena: 1399zł/os

- transport autokarem / bus, 9 x nocleg w pokojach 2,3 bądź 4 osobowych, wyposażonych w łazienkę z prysznicem, wyżywienie w przestronnej jadalni w postaci 3 posiłków dziennie tj. śniadanie w formie bufetu szwedzkiego, obiad i kolacja serwowane do stolika, 1 ognisko z pieczeniem kielbasy, wieczorek taneczny z kawą/ herbatą i ciastem oraz muzyką na żywo (po wcześniejszym uzgodnieniu terminu z Receptą Ośrodka), Bezpłatne wypożyczenie kijków Nordic Walking (ilość ograniczona), ubezpieczenie, podatek Vat

WYJAZDY ZAGRANICA

Hiszpania Majorka 16-23.09.2018; Hotel Ilusion Calma * Cena: 2662 zł/os** - przelot samolotem, Katowice – Palma de Mallorca - Katowice, obowiązkowe opłaty lotniskowe (200 zł), obowiązkową dopłatę transportową (190 zł), transfery lotnisko – hotel – lotnisko klimatyzowanym autokarem, zakwaterowanie: 7 noclegów w wybranym hotelu, pokoje dwuosobowe, wyżywienie: **all inclusive** (AI) zgodnie z ofertą i opisem na stronie www.itaka.pl, opiekę rezydenta z ramienia Nowa Itaka, składkę na TFG, ubezpieczenie KL i NW Itaka Simple – do 20.000€/ osoba, WARUNKI REZERWACJI GRUPOWYCH.

WYCIECZKA – GRECJA ZAKYNTHOS - Samolot – 8 dni

Termin: 11-18.09.2018 r. Cena 2690,00 zł

Zakynthos - Złota od słońca, obmywana morzem we wszystkich odzieniach błękitu. Zielona od lasów sosnowych i gajów oliwnych, pachnąca kwiatem pomarańczy. Zachwycająca niepowtarzalną scenerią, pełna miłych niespodzianek. Jej walory doceniły żółwie Caretta, które wybrały sobie plaże wyspy na miejsca lęgowe i stały się jej symbolem. Zmysłowa atmosfera Zakynthos

**ŚWIADCZENIA ZAWARTE W CENIE:**

przelot na trasie Katowice – Zakynthos – Katowice, **obowiązkową opłatę lotniskową**, **obowiązkową dopłatę transportową**, transfery lotnisko – hotel – lotnisko klimatyzowanym autokarem, zakwaterowanie: 7 noclegów w wybranym hotelu, pokoje dwuosobowe standardowe, wyżywienie: **formuła „all inclusive” (AI) zgodnie z ofertą i opisem na stronie www.itaka.pl**, opieka polskiego rezydenta, ubezpieczenie KL i NW Itaka Simple – do 20.000€/ osoba, **składkę na Turystyczny Fundusz Gwarancyjny, Warunki Rezerwacji Grupowych.**

ŚWIADCZENIA NIE ZAWARTE W CENIE: wycieczek lokalnych i ewentualnych dodatkowych atrakcji na miejscu, nie zawiera podatku turystycznego płatnego na recepcji w hotelu, dopłaty do innych typów pokoi, **Obowiązkowy podatek turystyczny**

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

PTS SA - jubileusz firmy

W dniu 08.06.2018 roku pracownicy PTS S.A. na czele z Panem Prezesem Michałem Jurowskim mieli okazję się spotkać na wyjazdowym pikniku w ramach wypoczynku po pracy. Tym razem wybrano miejscowość Zagórzany koło Gdowa, w malowniczej scenerii gór i lasów. Po dotarciu na miejsce właścicielka obiektu pani Małgorzata wraz z miłą obsługą przywitała wszystkich obecnych gości pysznymi wyrobami z grilla - smaczna kaszanka, kielbasa, karczek i inne podawane smakołyki szybko zniknęły z przyniesionych półmisek. Po posiłku zaczęto rywalizacją sportową, którą dla nas przygotował kolega Kazimierz Pyż wraz z kolegami z TKKF ArcelorMittal Poland S.A. Zabawy i uśmiechu było co niemiara, a na zwycięzców każdej z czterech konkurencji czekały cenne nagrody, które ufundował Zarząd Spółki. Zwycięzcom nagrody wręczał Prezes Michał Jurowski w towarzystwie Pana Tomasza Boguckiego. W trakcie trwania zabawy w plenerze, dopisywały wszystkim humory zwłaszcza, że dopisała pogoda. Ci, którzy nie brali udziału w rywalizacji sportowej, w cieniu i zaciszu Zajazdu „U Gieda” mieli okazję porozmawiać o latach pracy w Spółce. Czym było bliżej wieczora, każdy z obecnych pracowników firmy czekał na uroczystą kolację, w trakcie której niespodzianką był szklany kufel do piwa z wygrawerowanym napisem 25-lecie PTS S.A., Jubileusz Firmy. Ten wyjazd integracyjny był częścią obchodów 25-lecia Spółki. Kulminacją spotkania były życzenia dla pracowników przekazane przez Dyрекcję Zakładu i Związki Zawodowe. Następnie obecni na wyjeździe pracownicy mogli spróbować swych „sił” na parkiecie. Znane przeboje zachęciły przybyłych do tańca. Po krótkiej chwili zabawa zaczęła „porwać” w swój wir większość obecnych na wyjeździe pracowników. Komfortowe warunki klimatyzowanej sali, jak również panujący na zewnątrz chłód, pozwolił wszystkim świetnie się bawić do białego rana. Pracownicy, którzy mieli możliwość być w tym dniu w Zagórzach na pewno będą miło wspominać ten czas, oczekując kolejnego wyjazdu (mamy taką nadzieję?). Zarząd Zakładowy PTS S.A. - NSZZ Pracowników AMP SA dziękuje wszystkim Pracownikom oraz Zarządowi Spółki za miło wspólnie spędzony czas.

B. Pawilna.

Cd ze str nr 3... Pomysł ministerstwa to kolejny krok ku komercjalizacji systemu emerytalnego i uzależnienia wysokości emerytur od kaprysów giełdy. Krytyczną opinię na temat programu wydał między innymi Narodowy Bank Polski. Zdaniem NBP, jeżeli ustawa wejdzie w życie, to pracownicy będą mieć zbyt mały wpływ na to, jak będą inwestowane ich oszczędności, bodźce dla zarządzających będą nieodpowiednie, a uczestnicy systemu nie będą zabezpieczeni przed niskimi stopami zwrotu. Warto pamiętać, że już teraz istnieje trzeci filar systemu emerytalnego, ale jest on bardzo niestabilny i zależny od wahań rynku. W samym 2008 roku osoby, mające środki w trzecim filarze systemu emerytalnego, straciły około 40% środków.

Wskaźniki wynagrodzeń na 2018 rok. OPZZ podtrzymuje swoje krytyczne stanowisko wobec propozycji rządowych odnośnie wskaźników wynagrodzeń na przyszły rok. Rada ministrów proponuje podwyżkę płacy minimalnej o 120 zł, czyli zaledwie 3,3 zł więcej niż wynika z ustawy. Jednocześnie przyjęto średnioroczny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej o 0,0%, co oznacza, że płace w budżetówce po raz dziesiąty z rzędu nie będą waloryzowane. Co prawda rząd założył wzrost funduszu płac w budżetówce o 2,3%, ale oznacza to, że podwyżki będą zależały od decyzji kierownika danej jednostki. Tysiące pracowników mogą nie otrzymać nic. OPZZ niezmiennie domaga się ustanowienia płacy minimalnej co najmniej na poziomie 50% średniego wynagrodzenia, czyli 2383 zł brutto. Uważamy też, że wzrost płac w budżetówce powinien wynieść co najmniej 12,1%, aby zrekomensować brak podwyżek pensji w ciągu ostatnich lat. Jeżeli rząd nie wyjdzie naprzeciw naszym oczekiwaniom, będziemy przekonywać związki zawodowe zrzeszone na Mazowszu do podjęcia działań protestacyjnych. Liczymy też na mobilizację pracowników w całym kraju! Wciąż czekamy na dobrą zmianę na rynku pracy!