

# KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 30/18 / (1243)

19. 09. 2018 r.

Biuletyn Informacyjny  
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

## PAN CZESŁAW SIKORSKI GOŚCIEM ZARZĄDU

11 września br. uczestnikiem posiedzenia Zarządu naszego Związku był Wiceprezes AMP S.A., dyrektor odpowiedzialny za projekty specjalne i koks, Pan Czesław Sikorski. Towarzyszył mu w trakcie spotkania Pan Stanisław Ból, Szef Biura Dialogu Społecznego AMP S.A. W rolę gospodarza i prowadzącego spotkanie wcielił się z kolei Przewodniczący naszej organizacji kol. Krzysztof Wójcik. Tematyka dyskusji oraz wymiany poglądów była bardzo szeroka i nakierowana głównie na następujące problemy: 1) funkcjonowanie Spółek hutniczych na terenie AMP S.A., 2) księga kar dla Spółek hutniczych za wykroczenia pracownicze, 3) praca służby ochrony w Oddziale Kraków, kontrole pojazdów, legitymowanie pracowników, kontrola trzeźwości, 4) aktualna sytuacja związana z terenami przewidzianymi do przekazania przez AMP SA Skarbowi Państwa, 5) decyzja Zarządu Spółki w sprawie sprzedaży terenów oraz obiektów dzierżawionych w Oddziale Kraków, Spółkom hutniczym które je dzierżawią, 6) inwestycje AMP SA dotyczące ochrony środowiska w krakowskim oddziale, 7) informacja dotycząca awarii WP nr 3 w Dąbrowie Górniczej, 8) parking wewnętrzny brama nr 1 – brak dialogu ze Stroną Społeczną w tej sprawie, 9) praca służb BHP. Na wstępie swojego wystąpienia Pan Czesław Sikorski poinformował o przyczynach i skutkach awarii WP w Dąbrowie Górniczej, jaka miała miejsce w dniu 23.06.2018 roku. Wspomniał przy tym, że przed przyjazdem do Krakowa odbyło się również w tej sprawie spotkanie z władzami miasta DG, gdzie ten temat został dogłębnie omówiony. Problem awarii WP w DG jest naszym czytelnikom szczegółowo znany i zamykając go można powiedzieć, iż tylko przychylności niebios oraz wielkiemu szczęściu możemy zawdzięczać, że nikt w trakcie wybuchu gazu i pyłów, jakie miało miejsce przy tej awarii nie ucierpiał. W głosie wiceprezesa można było przy tym wyczuć nutkę żalu do związków zawodowych, że zdarzenie to nagłośniły zbyt szeroko, a nie konsultowały tej sprawy wewnętrznie w ramach AMP S.A. Przy okazji tej części wypowiedzi Pan Czesław Sikorski omówił też planowane lub już wykonane działania na rzecz szeroko pojętej ekologii, w ramach działalności produkcyjnej w AMP S.A. Na zakończenie wypowiedzi wiceprezesa padły słowa niezbyt optymistyczne, dotyczące tegorocznych wyników produkcyjnych ( min. awaria WP, przedłużony remont WP nr 2 również w DG itd.), a co za tym idzie wykonaniem wskaźnika EBIDTA za cały 2018 rok. Mamy nadzieję, że w tej - dla nas pracowników – ważnej kwestii ( czytaj: porozumienie płacowe), jaką jest wynik EBIDTA, prezes nie będzie miał racji. Po tej wypowiedzi wiceprezesa spotkanie przeistoczyło się w zasadę pytań i odpowiedzi. Jako pierwszy głos zabrali kol. Tomasz Ziółka, odpowiedzialny w naszym Związku za sprawy spółek oraz kol. Artur Kosek, Przewodniczący z „EkoEnergii”. Zapytali oni o podstawy prawne oraz wysokość nakładanych przez AMP S.A. kar za naruszenia dyscypliny przez pracowników spółek. Powiedzieli przy tym, że władze tych firm, czy też bezpośredni przełożeni, nie mają wpływu np. na fakt, iż pracownik spółki będzie próbował wejść na teren AMP S.A pod wpływem alkoholu, a kara finansowa za to wykroczenie jest bardzo wysoka. Kol. Jacek Krupa stwierdził wręcz, że chcąc np. zlikwidować konkuren-

ta z danej branży, pracującego również na terenie AMP S.A. i wykonującego podobne czynności remontowo-usługowe, wystarczyłoby tylko odpowiednio „umotywić” finansowo jego paru pracowników i namówić do próby wejścia na teren AMP S.A pod wpływem alkoholu. Efekt takich działań może okazać się dla danej spółki i jej pracowników tragiczny, ponieważ w świetle obowiązującego katalogu kar oraz umów handlowych mogłaby ona zostać całkowicie wyrugowana z terenu AMP S.A. Za niezapięcie przez pracownika spółki pasa bezpieczeństwa w samochodzie kara wynosi 1000 zł, za próbę wejścia pod wpływem alkoholu na teren AMP S.A 10000 zł. Są to więc niebagatelne kwoty i kolejne pytanie dotyczyło ogólnej jej wysokości w danym roku oraz celu na jakie, w ten sposób uzyskane środki, są przeznaczane w AMP S.A. Odpowiadając na powyższe pytania wiceprezes Czesław Sikorski stwierdził min.: a) wprowadzony katalog kar ma na celu zdyscyplinowanie wszystkich pracowników firm zewnętrznych i spółek, przebywających na terenie AMP S.A., do właściwego zachowania się w kwestii przestrzegania trzeźwości ( w tym miejscu podał liczbę - z tendencją spadkową - zatrzymanych pod wpływem alkoholu pracowników tych firm w latach 2016-2018 oraz przypomniał o dopuszczalnym limicie w AMP S.A. – poniżej 0,2 promila w wydychanym powietrzu), prawidłowego i zgodnego przepisami AMP S.A. poruszania się po drogach wewnętrznych huty samochodami prywatnymi, których w Krakowie jest bardzo dużo oraz przestrzegania ogólnej pojętych przepisów BHP, b) firma zewnętrzna lub spółka może, ale nie musi podpisywać Księgi Bezpieczeństwa, c) od nałożonej kary zawsze przysługuje prawo do odwołania, a stosowanie kar nie jest automatyczne i każdorazowo, raz na miesiąc, jest omawiane przez specjalnie powołaną komisję, d) katalog kar stosowany jest we wszystkich lokalizacjach AMP S.A oraz w innych oddziałach AM w Europie, e) część nałożonych kar pochodzi z tzw. „ochrony” (np alkohol, próba kradzieży), a pozostałe środki powstają w wyniku łamania przepisów BHP f) wysokość łączna tych kar nie była panu Sikorskiemu znana, g) całość środków przekazywana jest na poprawę warunków BHP, h) nie ma automatyzmu przy wciąganiu firm zewnętrznych na tzw. „czarną listę”, podobnie jak nie ma automatyzmu przy zamówieniach AMP S.A. Kolejne pytania dotyczyły min. bram wjazdowych na teren oddziału Kraków. Pan Czesław Sikorski poinformował nas, iż do końca bieżącego roku ma zostać przeniesione min. biuro przepustek, umieszczone przy bramie nr 2. Brama nr 4 będzie w dalszym ciągu otwierana na przełomie zmian. W ciągu najbliższych dwóch lat bramy nr 3 i 5, które są stricte towarowymi, zostaną trochę inaczej usytuowane z uwagi na zewnętrzny ruch samochodowy. Zostanie przesunięty wjazd obecną bramą nr 1, czyli główną przy budynkach „S” i „Z”, lecz w tej chwili nie ma jeszcze konkretnej lokalizacji, a same ogrodzenia huty w Krakowie również zostaną przesunięte do wewnątrz. Kolejną innowacją jaka ma być wprowadzona w przyszłym roku w Krakowie (w Dąbrowie Górniczej już taki system działa) to tzw. elektroniczny system dostępu oraz elektroniczna ewidencja czasu pracy. W tej kwestii napiszemy więcej po uzyskaniu od pracodawcy konkretnych szczegółów technicznych tej planowanej w przyszłym roku operacji. **Cd str nr 2**

### Motywacja pozapłacowa

Ponieważ w ostatnim czasie otrzymaliśmy dużo pytań związanych z „Motywacją pozapłacową” przypominamy, że zasady zostały przyjęte podczas obrad Zespołu Roboczego w kwietniu 2018 roku. Wówczas przedstawiciel Pracodawcy poinformował, że w nowej propozycji porozumienia, dotyczącego zasad funkcjonowania motywacji pozapłacowej, zostały uwzględnione uwagi min. naszej organizacji związkowej ( skład komisji, lista udostępniona przez 30 dni do wiadomości ogółu, zgoda pracownika na przetwarzanie jego danych osobowych, wykaz nagrodzonych i wyróżnionych pracowników przesyłany do wiadomości zarządów związków zawodowych w danym zakładzie, przed zasileniem konta itp.) i po wymianie poglądów, dotyczących przede wszystkim czasookresu obowiązywania tego porozumienia, zaproponował by poszczególne organizacje związkowe podejmowały stosowne decyzje w sprawie podpisania tego dokumentu. Nasza organizacja w dniu 20.04.2018 roku, podjęła jednomyślnie uchwałę o podpisaniu tego porozumienia. Podpisywanie Porozumienia trwało długo i dopiero w sierpniu zostało ono wdrożone w życie. Obecnie Dyrektorzy Zakładów otrzymali stosowne środki finansowe i zgodnie z przyjętym Porozumieniem mogą wyróżniać pracowników.

Służby HR zwracają się z prośbą do wszystkich, którzy zostali wyróżnieni w ramach „motywacji pozapłacowej” o zwrócenie szczególnej uwagi na termin ważności otrzymanych kart przedpłaconych. Zgodnie z regulaminem, **pieniądze na kartach, które stracą ważność, nie będą mogły zostać wykorzystane po tym terminie.** W związku z tym przypominają o konieczności wykorzystania posiadanych środków, gdyż w przeciwnym wypadku bezpowrotnie one przepadną.

### **Zasady wyróżniania pracowników za wzorowe wykonywanie obowiązków pracowniczych.**

1. W celu stworzenia dodatkowej możliwości doceniania pracowników Spółki, objętych ZUZP, których podejście do pracy oraz zachowanie mogą stanowić wzór dla pozostałych, wprowadza się w Spółce system wyróżniania pracowników za wzorowe wykonywanie obowiązków pracowniczych, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości, zwany dalej „systemem”.

2. System funkcjonuje wg poniższych zasad:

1) za szczególne osiągnięcia udokumentowane przyznaniem „zielonej kartki”, pracownikowi może być przyznane wyróżnienie specjalne w postaci karty podarunkowej zasilonej kwotą pieniężną lub dodatkowe zasilenie posiadanej już karty podarunkowej. Karta ta umożliwia dokonywanie wszelkich płatności elektronicznych z wyjątkiem wypłaty gotówkowej z bankomatu. Karta nie może być zamieniona na ekwiwalent pieniężny;

2) każdy dyrektor zakładu/biura corocznie otrzymuje do dyspozycji budżet w wysokości proporcjonalnej do wielkości zatrudnienia, który może wykorzystać w danym roku kalendarzowym na wyróżnienia specjalne, przy czym niewykorzystane środki nie przechodzą na rok następny;

3) o przyznaniu oraz wysokości wyróżnienia specjalnego każdorazowo decyduje komisja złożona z dyrektora zakładu/biura oraz kierowników liniowych i wsparcia, zwana dalej komisją;

4) częstotliwość przyznawania wyróżnień specjalnych (co najmniej raz na kwartał) określana jest przez dyrektora zakładu/biura, który odpowiednio często zwołuje komisję;

5) wysokość wyróżnienia specjalnego przyznanego dla indywidualnego pracownika na jednym posiedzeniu komisji nie może być niższa niż 100 zł i wyższa niż 300zł;

6) dyrektor zakładu/biura lub wskazany przez niego członek komisji jest zobowiązany do niezwłocznego powiadomienia wyróżnionego pracownika o:

a) przyznanej kwocie,  
b) konieczności pisemnego wyrażenia zgody na upublicznienie informacji o otrzymanym wyróżnieniu, jako warunku niezbędnego dla otrzymania przyznanej kwoty;

7) informacja o wyróżnionych pracownikach, zawierająca dane o:

a) składzie Komisji, która zdecydowała o przyznaniu wyróżnień dla pracowników,

b) podstawie, jaka zdecydowała o wyróżnieniu pracownika, przesyłana jest przez służby HR Zakładowym Organizacjom Związkowym funkcjonującym w danym Zakładzie/Biurze przed dniem zasilenia kart podarunkowych oraz wywieszana przez dyrektora Zakładu/Biura, w miejscu

ogólnodostępnym dla wszystkich pracowników danej jednostki organizacyjnej, przez okres co najmniej 30 dni,

8) karta podarunkowa jest wydawana lub zasilana odpowiednią kwotą pieniężną nie później niż do 25 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownikowi przyznano wyróżnienie specjalne,

9) wyróżnienie specjalne, które otrzymał do dyspozycji pracownik, jest przychodem danego miesiąca, który będzie opodatkowany i stanowić będzie podstawę do naliczenia składek na ubezpieczenia,

10) w przypadku wyróżnienia pracownika, z którym w międzyczasie trwania procesu nagradzania została rozwiązana umowa o pracę na mocy art. 30§1pkt1 KP, wyróżnienie w postaci karty bądź zasilenia karty może być zrealizowane tylko przy założeniu, że pracownik rozwiązał umowę z pracodawcą nie wcześniej niż w miesiącu następującym

**Cd str nr 4**

**Cd ze str nr 1...** W dalszej serii pytań zostały poruszone min. sprawy parkingów wewnątrz huty. Kol. Robert Janczur, przewodniczący z AM DS zapytał o możliwość rozbudowy parkingu wewnątrz huty dla pracowników tej spółki, co umożliwiłoby dojazd do pracy większej grupie pracowników z tej firmy. Teren odpowiedni jest, warunki do parkowania również, w związku z czym jak stwierdził wiceprezes Sikorski zostaje tylko kwestia przepustowości na bramach w hucie. Nie mówiąc nie tej inicjatywie zapowiedział, iż do tematu można będzie wrócić po nowym roku. Ponieważ, przed spotkaniem z wiceprezesem Cz. Sikorskim Przewodniczący naszego związku miał okazję osobiście porozmawiać z Panem A. Morzonkiem (wydał jednostronną decyzję zakazującą parkowania samochodami prywatnymi na parkingu przed bramą główną huty), to sam Pan Czesław Sikorski potwierdził jej zmianę. Informujemy więc zainteresowanych pracowników huty i spółek w Krakowie, którzy udają się samochodem prywatnym, by skorzystać z usługi np. w kasie MPKZP, PZU S.A., przychodni lekarskiej, iż do momentu zagospodarowanie parkingu przy bramie głównej ( przed wyjazdem z huty) przez pracowników policji z os. Zgody ( przenoszą się do budynku „Z” na czas remontu komendy) mogą czasowo korzystać z tego parkingu i nie poniosą z tego z tytułu żadnych konsekwencji. Podkreślamy przy tym słowo czasowe korzystanie, z parkingu tak by mogły z niego skorzystać osoby, które naprawdę mają do załatwienia ważne sprawy, właśnie w przychodni lekarskiej, kasie MPKZP itd. Kolejne pytanie dotyczyło możliwości sprzedaży przez AMP S.A. spółkom zewnętrznym, terenów na których mają swoje siedziby. Jak powiedział wiceprezes po zmianie ekipy rządzącej pewne projekty, dotyczące zagospodarowania terenów w Krakowie, zbędnych dla AMP S.A., uległy zmianie. W chwili obecnej został podpisany list intencyjny z Ministerstwem Przemysłu i Technologii w sprawie powstania na terenach huty w Krakowie parku technologicznego, w związku z czym koncern AM jest zainteresowany sprzedażą tych terenów jak najszybciej. Jako przykład zmiany koncepcji zagospodarowania terenów niepotrzebnych AMP S.A. podał warsztat mechaniczny spółki „Kolprem”. Pierwotnie miał on być przeniesiony w inne miejsce a teren oddany skarbowi państwa, a obecnie w wyniku zmiany decyzji zostaje na terenie AMP S.A., a sam grunt i budynki zostaną tej firmie sprzedane. Kolejny złożony na spotkaniu wniosek dotyczył możliwości bezpłatnego korzystania z parkingu (przed wjazdem do huty) przez pracowników spółek zależnych, na podobnych zasadach jakie obowiązują pracowników huty. Niżej podpisany, zgodnie z jedną z uchwał konferencji sprawozdawczo-wyborczej, zaproponował, by po okresie nienagannej jazdy i przestrzegania przepisów o ruchu drogowym na terenie AMP S.A. anulować nałożone na kierowców kary. Przypominamy, iż obecnie za pierwsze tego typu wykroczenie w ruchu drogowym na terenie AMP S.A. np. niezapięte pasy, brak włączonych świateł, przekroczenie dozwolonej prędkości itp zabierany jest wjazd pracownikowi na okres 1 miesiąca. Drugie tego typu wykroczenie skutkuje cofnięciem wjazdu samochodem prywatnym do huty na okres 3 miesięcy. Przy trzecim przekroczeniu przepisów o

ruchu drogowym zabierany jest wjazd dożywno. Wiceprezes ustosunkowując się do ww. wniosków stwierdził, iż konkretne decyzje w tych sprawach (parking przed hutą dla pracowników spółek i anulowanie kar dla kierowców) będą mogły mieć miejsc w roku przyszłym. Kol Tomasz Ziolek zapytał, czy spółka „Kolprem”, w świetle kupna huty w Ilwie i sprzedaży innych zakładów z grupy AM straci zamówienia na przewozy? Dyrektor Sikorski zapewnił, że nie planuje się zmniejszenia liczby przewozów, a w planach inwestycyjnych spółki jest zakup lub leasing nowego taboru, czyli lokomotyw. Kolejne pytania kierowane były bardziej do Pana Stanisława Bóla z HR niż do dyrektora Sikorskiego, ponieważ dotyczyły kwestii płacowych, zawartych porozumień w tej materii oraz obecnej sytuacji zatrudnieniowej w firmie. Jak zapewnił Pan St. Ból firma nie zatrudnia pracowników np. z Ukrainy, tak więc jedynym rynkiem naboru nowych pracowników jest nasz kraj, a jak wszystkim wiadomo doczekaliśmy się czasów, w których jest rynek pracownika, a nie pracodawcy. Według jego słów, AMP S.A. podejmuje wszelkie kroki, by praca w hucie była dla młodych ludzi atrakcyjna. Z jakim skutkiem koncertu to czyni, widzimy na co dzień. Owszem płace zasadnicze nowo przyjmowanych przez Interim pracowników są już niezłe, ale nie oznacza to, że bardzo atrakcyjne w stosunku do ofert konkurencji na rynku. Ponadto zapomina się, po raz kolejny zresztą, o tych pracownikach, którzy już przeszli do pracy na stałe w AMP S.A. z tych firm (SANPRO i ABC), a ich płace zasadnicze pozostały na niezmiennym poziomie. W efekcie końcowym pracując już w AMP S.A. np. od 3 do 5 lat zarabiają na tych samych stanowiskach dużo mniej niż obecnie nowo przyjmowani pracownicy z Interim, ponieważ wnioski o ich indywidualne podwyżki płac są odrzucane przez pracodawcę. Lepiej więc by było dla nich odejść z huty i ponownie zatrudnić się przez agencje pośrednictwa, bo więcej zarobią. Gdzie tu logika i gdzie tu sens? Tyle się mówi o likwidacji tzw. „kominów płacowych”, a w ten właśnie sposób postępując, sam pracodawca tworzy je od nowa. Za 10 lat dalej będzie to problem, ale jeszcze większy, bo skąd wziąć środki na harmonizację płac. Szef Biura Dialogu Społecznego wspominał również o pracach nad zmianami w ZUZP oraz taryfikatorem płacowym – szerzej na ten temat pisaliśmy w ubiegłym numerze naszego biuletynu. Odpowiadając kol. Andrzejowi Senkowi z BWZ Pan St. Ból powiedział przy tym znamienne słowa: „ewentualne zmiany w tabeli zaszeregowania nie będą się wiązały się ze wzrostem wynagrodzeń, ponieważ proces ten jest przewidziany na lata, a sam taryfikator ma uporządkować nazewnictwo, wprowadzić ścieżkę awansu i dopiero spowodować, w bliżej nieokreślonej przyszłości możliwość podwyżek płac zasadniczych, wg właśnie tej tabeli zaszeregowania”. Nas pracowników taka oferta zbytnio nie interesuje, ponieważ każdy oczekuje zróżnicowania płac zasadniczych w oparciu o nowy taryfikator płacowy, a nie tylko zmian w jego nazewnictwie. Jeżeli ktoś jest obecnie wytapiaczem, a po zmianie taryfikatora będzie wytapiaczem zamiast np. III, to przede wszystkim liczy na jakiś finansowy awans, a nie tylko w hierarchii zawodowej. Dyskusja w kwestii zmian taryfikatora płacowego dopiero się rozpoczęła. Konkretną propozycję w tej sprawie od Pracodawcy nie otrzymaliśmy, dlatego też za wcześnie jest na stanowiska poszczególnych związków zawodowych, przy czym jeśli by to miała być „sztuka dla sztuki”, to nasz związek mówi stanowczo nie takim pomysłem. Na zakończenie spotkania wiceprezes Cz. Sikorski omówił plany inwestycyjne w krakowskiej hucie (modernizacja KT w PSK, hermetyzacja procesów koksowniczych w ZKK, modernizacja elektrociepłowni w TAMEH-u), które to plany mają kosztować - w latach 2019-2022 - około kilkuset milionów złotych **K. Bak**



**Oświadczenie Ogólnopolskiego Porozumienia  
Związków Zawodowych z dnia 11 września 2018  
roku w sprawie decyzji Rady Ministrów dotyczącej  
wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę  
w 2019 roku**

OPZZ negatywnie ocenia decyzję Rady Ministrów dotyczącą wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku 2019. Wzrost płacy minimalnej od 1 stycznia 2019 roku o 7,1% do poziomu 2250 zł brutto (tj. 1634 zł netto) i minimalnej stawki godzinowej za pracę do poziomu 14,70 zł nie jest odpowiedzią na postulat OPZZ, aby minimalne wynagrodzenie w przyszłym roku zwiększyło się do co najmniej 2383 zł brutto (1727 zł netto) i 15,50 zł za godzinę pracy. To zła decyzja, która stoi w sprzeczności z rządową Strategią na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju i utrudni jej realizację. Dostrzegamy zmianę pierwotnego stanowiska rządu w tej sprawie, który w czerwcu br. zaproponował wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę do kwoty 2220 zł, ale ostateczną decyzję Rady Ministrów uznajemy za dalece niewystarczającą w sytuacji niskiej podaży pracy oraz w kontekście powtarzanego od wielu lat przez OPZZ postulatu, aby płaca minimalna wynosiła nie mniej niż 50% płacy przeciętnej. Uważamy za konieczne szybkie spełnienie przez rząd tego postulatu. Podejmując decyzję o podwyżce płacy minimalnej o 150 zł (104 zł netto) strona rządowa założyła, że relacja płacy minimalnej do płacy przeciętnej w 2019 roku wyniesie 47,2%, czyli mniej niż planowana relacja na rok 2018 (47,3%). To oznacza, że obecna ekipa rządowa oddala Polskę od osiągnięcia przez płacę minimalną poziomu 50% przeciętnej wynagrodzenia. Zwracamy równocześnie uwagę, że podniesienie płacy minimalnej do kwoty proponowanej przez OPZZ było możliwe. Świadczy o tym rosnąca wydajność pracy, dobra kondycja ekonomiczna firm i znaczne oszczędności przedsiębiorców zdeponowane w systemie bankowym. W naszej ocenie prognozy rządu dotyczące kształtowania się podstawowych wskaźników makroekonomicznych oraz sytuacji gospodarczej w roku 2019 uprawniały do ustalenia wyższej niż przyjęta dynamiki wzrostu płacy minimalnej. Rząd przesądzając o podniesieniu płacy minimalnej o 150 zł nie zrealizował tym samym ustaleń „Pakietu Działań Antykrzysowych” z dnia 13 marca 2009 roku, przyjętego w dialogu autonomicznym partnerów społecznych, na mocy którego Prezes Rady Ministrów zobowiązał się do opracowania i przedstawienia partnerom społecznym skutecznego mechanizmu zapewniającego osiągnięcie przez płacę minimalną poziomu połowy przeciętnej wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Nie możemy także pozostać obojętni wobec braku pełnej transparentności przy ustalaniu płacy minimalnej na rok 2019 i prowadzenia przez rząd rozmów w tej sprawie bez udziału wszystkich partnerów społecznych. Przypominamy rządowi, że to Rada Dialogu Społecznego jest właściwym forum prowadzenia debaty w kwestii płacy minimalnej. Pragniemy ponadto wskazać, że Polska powinna niezwłocznie ratyfikować art. 4 ust. 1 Europejskiej Karty Społecznej, który zobowiązuje państwa do zagwarantowania pracownikowi wynagrodzenia zapewniającego godziwy poziom życia, jak również Konwencję Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 131 dotyczącą ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się oraz przyjmując Zalecenie MOP nr 135 z 1970 roku dotyczącego ustalania płac minimalnych. Ma to ogromne znaczenie dla pracujących, ponieważ praca w Polsce wciąż nie chroni wielu osób przed biedą.

**Program kart rabatowych Grupy LOTOS dla OPZZ**

Nasz Związek otrzymał ofertę kierowaną do wszystkich Organizacji Związkowych zrzeszonych w OPZZ od Grupy LOTOS. Oferta dotyczy kart rabatowych na paliwo i zakupy w sieci LOTOS. Spółka LOTOS Paliwa oferuje własny program kart paliwowych LOTOS Biznes, akceptowany w sieci ponad 490 stacji własnych i partnerskich LOTOS. WARUNKI RABATOWANIA w ramach programu **KART LOTOS Biznes dla OPZZ**: • 10 gr./l. rabat na zakup ON i PB, • 7 gr./l. rabat na zakup LPG, • 15 gr./l. rabat na zakup paliw Premium - ON Dynamic, PB98 Dynamic, • 15% rabat na usługi myjni, • 10% rabat na zakup olejów silnikowych i płynów do spryskiwaczy, Cafe Punkt. Dodatkowe 5 gr/l na wszystkie paliwa na stacjach MOP (przy autostradach i drogach ekspresowych). Płatność jest regulowana z rabatem w momencie transakcji na stacji; Związek nie odpowiada za zobowiązania i płatności członków. Powyższe rabaty: obowiązują w sieci wszystkich stacji LOTOS w Polsce, są naliczane od ceny obowiązującej na stacji w momencie realizacji transakcji.

Po zaakceptowaniu umowy członkowie NSZZ Prac. AMP SA będą mogli otrzymać wspomniane karty rabatowe. Szczegółowe informacje zostaną przedstawione na tablicach ogłoszeniowych Związku, a zapisy będą prowadzić Przewodniczący Zarządów Zakładowych w Zakładach AMP SA oraz Spółkach hutniczych. **K.W.**



**Wielu może więcej KRS 000052378 Podaruj sobie!% Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej** zaprasza Pracowników ArcelorMittal Poland i spółek

zależnych **w dniach 1–5.10. 2018 r w ramach Tygodnia Zdrowia na bezpłatne badanie spirometryczne wraz z opisem lekarza. Rejestracja na badanie odbędzie się w dniu 24 września 2018 w godz. 10.00 -12.00, nr tel. 12 290 41 58** Badania będą przeprowadzane w CM Ujastek, paw. B, pok. 36.

**Tydzień zdrowia****NIE ZAPISUJ SIĘ, NIE ZGŁASZAJ, TYLKO PO PROSTU PRZYJDŹ!**

Biegamy i maszerujemy w 3 lokalizacjach – Krakowie, Zdzeszowicach i Dąbrowie Górniczej. Zasady są proste: 1 km = 5 złotych przekazanych przez ArcelorMittal Poland na konto potrzebujących. Można biec, można maszerować, można spacerować – ważne, żeby być! Serdecznie zapraszamy do wzięcia udziału w imprezie i liczymy na Twój udział we wspólnym wysiłku na rzecz potrzebujących dzieci naszych pracowników.

**S T A R T : Kraków 25.09.2018 godz. 9.00; Zdzeszowice 26.09.2018 godz. 9.00; Dąbrowa Górnicza 27.09.2018 godz. 9.00**

**B E Z P I E C Z E Ń S T W O:** Prosimy, aby uczestnicy Marszobiegu zaopatrzyli się w wygodne obuwie (najlepiej sportowe) oraz upewnili się, że nie posiadają przeciwwskazań medycznych (niezaleczone kontuzje, problemy kardiologiczne) do wzięcia udziału w imprezie. W związku z organizacją w dniu **25.09.2018 r.**, w godzinach między **8:00 a 16:00 VI Marszobiegu Charytatywnego** w AMP w Krakowie nastąpi czasowa zmiana organizacji ruchu kołowego. Przeorganizowanie komunikacji w tym dniu, w czasie trwania marszobiegu może spowodować opóźnienia w rozkładzie jazdy autobusów. Trasa Marszobiegu przebiega w tym samym miejscu, co w latach poprzednich – jest to 500 m odcinek drogi nr 200. Objazd został wytyczony poprzez drogi 100, 103 i 121. Za wszelkie utrudnienia, przepraszamy. Biuro BHP

**Są jeszcze wolne miejsca! Zapraszamy do skorzystania ze szczepień przeciw grypie!**

Pracownicy AMP zainteresowani skorzystaniem ze szczepień mogą zgłaszać się bezpośrednio do Poradni Medycyny Pracy Unimed w Dąbrowie Górniczej oraz do Centrum Medycznego Ujastek w Krakowie bez konieczności wcześniejszego zapisywania się i umawiania terminu szczepienia. Szczepienia będzie można wykonywać od 17 września do 31 października. Poradnia Medycyny Pracy Unimed w Dąbrowie Górniczej: Poniedziałki w godzinach 10.00 – 15.30, Wtorek – piątek w godzinach 10.00 – 13.30, Sobota w godzinach 8.00 – 10.00. **Centrum Medyczne Ujastek w Krakowie:** Poniedziałek – piątek w godzinach 8.00 – 17.00

**UWAGA!** Pracownicy zgłaszający się z członkami rodzin powinni wcześniej umówić się telefonicznie dzwoniąc pod podanie na plakacie numery telefonów: Kraków: (+48) 533 080 003, Dąbrowa Górnicza: 32 776 83 58 lub (+48) 668 312 447

**Cd ze str nr 2...**po przekazaniu listy przez komisję do Biura HR (warunkiem jest konieczność ukazania dodatkowego przychodu na ostatnim pasku płacowym). W przypadku niespełnienia tego kryterium kwota przypisana do pracownika wraca do budżetu danego Zakładu.

3. W lutym każdego roku przekazywane są Zakładowym Organizacjom Związkowym następujące pisemne informacje:

- 1) rozliczenie za poprzedni rok budżetu przeznaczanego na wyróżnienia specjalne dla pracowników Spółki,
- 2) wielkość środków wydatkowanych w poprzednim roku z budżetów będących w dyspozycji dyrektorów zakładów/biur, z podaniem ilości wyróżnionych pracowników z podziałem na stanowiska robotnicze i nierobotnicze.
- 3) wielkość budżetu przeznaczona na wyróżnienia specjalne dla pracowników Spółki na dany rok,
- 4) wielkość budżetów będących w dyspozycji dyrektorów zakładów/biur w danym roku.
4. Strony ustalają, iż corocznie będą dokonywały wspólnej oceny jego funkcjonowania i ewentualnych poprawek jego zapisów.
5. Interpretacji /Wyjaśnień oraz zmiany treści niniejszych zasad dokonują wyłącznie strony w trybie uzgodnienia w formie pisemnej
6. Niniejsze Zasady obowiązują od 01.01.2018r. do 31.12.2018 r. z możliwością ich przedłużenia i zmiany w trybie uzgodnienia w formie pisemnej.

**Procedura kadrowa określająca sposób realizacji przyznanych wyróżnień specjalnych:**

1. Sposób postępowania po przyznaniu wyróżnienia specjalnego:
  - 1) dyrektor zakładu/biura lub osoba przez niego upoważniona przekazuje najpóźniej do 10 dnia miesiąca do Biura Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń – w uzgodniony przez Strony sposób, przygotowaną zgodnie z wzorem imienną listę wyróżnionych osób wraz z:
    - 1) wysokościami przyznanych kwot oraz pisemną zgodą wyróżnionego pracownika, o której mowa w ust.2. pkt.6b),
    - 2) składami Komisji, które zdecydowały o wyborze wyróżnionych pracowników,
    - 3) podstawie, jaka zdecydowała o wyróżnieniu pracownika. Lista przekazana w terminie po 10 dniu miesiąca traktowana jest jako lista zaliczana do miesiąca następnego.
  - 2) nowe karty, bądź ich duplikaty (wydawane przez AMP S.A. o nowym numerze wewnętrznym anulujące poprzednio wydaną kartę) zarówno dla osób wyróżnionych po raz pierwszy jak i kolejny, wydawane są w poszczególnych lokalizacjach Spółki przez pracownika Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń bądź po ustaleniu z Biurem/Zakładem w sposób przez strony uzgodniony,
  - 3) z uwagi na fakt, iż karta może być zasilana kwotami pieniężnymi wielokrotnie, po wykorzystaniu bieżących środków znajdujących się na karcie, Pracownik zobowiązany jest do jej zachowania,
  - 4) w przypadku zagubienia lub zniszczenia karty, na której środki finansowe zostały w całości wykorzystane, pracownikowi wydawana jest bezpłatnie nowa karta, przy czym wniosek w przedmiotowym zakresie zainteresowany pracownik zobowiązany jest złożyć do służb HR niezwłocznie po stwierdzeniu faktu zagubienia lub zniszczenia karty, nie później jednak niż na 14 dni przed ponownym zasileniem karty,
  - 5) w przypadku zagubienia lub zniszczenia karty istnieje możliwość wydania jej duplikatu z zachowaniem znajdujących się na niej środków finansowych. O wydanie duplikatu karty występuje zainteresowany pracownik, przy czym ponosi on aktualny koszt wydania duplikatu karty.
2. Biuro HR odpowiada za:
  - 1) niezwłoczne przekazanie do BCoE informacji o wyróżnionych pracownikach i wysokościach przyznanych kwot w celu ich wprowadzenia do systemu SAP HR,
  - 2) przekazanie do firmy obsługującej karty podarunkowe informacji, na podstawie której firma doładuje wskazane karty określonymi kwotami w ciągu 2 dni roboczych od przesłania listy do firmy obsługującej karty,
  - 3) monitorowanie wykorzystania budżetu przez dany zakład/biuro,
  - 4) przekazanie do Zakładowych Organizacji Związkowych funkcjonującym w danym Zakładzie/Biurze, informacji, o której mowa w ust.2. pkt.7) Zasad wyróżniania pracowników za wzorowe wykonywanie obowiązków pracowniczych.