

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 37/ 18 / (1250)

07. 11. 2018 r.

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA



100-lecie odzyskania niepodległości

W następstwie działań zaborców w latach 1772, 1793 i 1795 Rzeczpospolita przestała istnieć na mapie Europy. Jednak dla Narodu Polskiego własne, suwerenne państwo było wartością najwyższą. Walka o niepodległość trwała ponad sto lat i naznaczona była ofiarą krwi przełaną w wojnach napoleońskich, w licznych zrywach niepodległościowych, w powstaniu listopadowym i styczniowym, oraz na polach bitewnych I wojny światowej. Dzień 11 listopada ustanowiony został uroczystym Świętem Niepodległości na mocy ustawy z dnia 23 kwietnia 1937 r. o Święcie Niepodległości. Święto to zostało zniesione po II wojnie światowej – w 1945 r., a następnie przywrócone ustawą z dnia 15 lutego 1989 r. Uchwała Sejmu ustanawiająca 2018 rok, Rokiem Jubileuszu 100-lecia odzyskania przez Polskę Niepodległości głosi, iż - "11 listopada 1918 r. spełnił się sen pokoleń Polaków - Państwo Polskie narodziło się na nowo. Po rozbiorach i 123 latach niewoli, rusyfikacji i germanizacji, po wielkich powstaniach, wolna Polska powróciła na mapę świata" mówi także o nadziei, że wzorem Ojców Niepodległości - Józefa Piłsudskiego, Romana Dmowskiego, Ignacego Paderewskiego, Wincentego Witosa, Wojciecha Korfanteo i Ignacego Daszyńskiego - Polacy porzucą spory, by wspólnie świętować ten radosny Jubileusz w jedności i pojednaniu. Mamy nadzieję, że tak się stanie i ten wyjątkowy Jubileusz będzie obchodzony przez wszystkich Polaków w kraju i za granicą w duchu radości i pokoju bez wzajemnych antagonizmów.

oraz Dz. Ustaw z 2016 poz. 960). Według PIP, dni oznaczane - do 2017 roku - jako UDW są dniami wolnymi od pracy wynikającymi z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (tzw. szósty dzień w tygodniu) i w związku z tym za pracę w takim dniu należy pracownikowi udzielić w zamian innego dnia wolnego od pracy, w terminie z nim uzgodnionym, ponieważ przepisy kodeksu pracy nie przewidują możliwości alternatywnej wypłaty rekompensaty w postaci dodatku pieniężnego za pracę w godzinach nadliczbowych. Przypominamy w tym miejscu, iż Strony dialogu społecznego podpisały stosowne porozumienie, na mocy którego, zatrudnianie pracownika, za jego zgodą, w dni wolne od pracy (dawne UDW) obowiązuje tylko do końca 2018 roku. Poza naszą organizacją związkową, nie mamy sygnałów, by pozostałe związki zawodowe były zainteresowane jego przedłużeniem na lata następne. Oczywiście, przy notorycznym braku pracowników produkcyjnych oraz biorąc pod uwagę absencję urlopowo – chorobową, nie ma zbytniego zagrożenia, by osoby które chcą „dorobić” do normalnej wypłaty w ramach pracy w dni harmonogramowo wolne od pracy, nie były zatrudniane przez pracodawcę. Jednak brak formalnego porozumienia z pracodawcą w tej sprawie, może zadziałać niekorzystnie dla tych osób (poza sytuacjami awaryjnymi), które szukają dodatkowego źródła dochodów. Z trzech proponowanych wówczas przez pracodawcę wersji planowania i rozliczania czasu pracy w 4BOP, Strony wybrały jeden z wariantów, który był zgodny z ZUZP oraz wprowadzał nowe nazewnictwo w kontrolkach czasu pracy.

Cd str nr 2

ZESPÓŁ CENTRALNY – 29.10.2018

W obecności przedstawicieli wszystkich, działających w AMP S.A., związków zawodowych oraz Strony Pracodawcy, reprezentowanej przez Panów Stanisława Bóla, Cezarego Kozińskiego i Pań: Agnieszki Kukli oraz Jadwigi Radowieckiej (wszyscy z HR) w siedzibie spółki w Dąbrowie Górniczej odbyło się kolejne w tym roku spotkanie Zespołu Centralnego. Tematami wiodącymi były sprawy związane z planowaniem i rozliczaniem czasu pracy w ruchu zmianowym 4BOP, wdrożenie w życie systemu HRapka oraz Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na rok 2019. Szef Biura Dialogu Społecznego Pan St. Ból przypominał, w formie prezentacji medialnej, genezę wprowadzenia zmian w planowaniu i rozliczaniu czasu pracy w 4BOP systemie pracy. Historycznie rzecz ujmując wprowadzenie nowego systemu było realizacją zalecenia pokontrolnego PIP, która w wystąpieniu z dnia 26.11.2016 roku zażądała od AMP S.A. ustalenia zasad kompensacji czasu pracy przepracowanego przez pracownika w dniu wolnym od pracy, z uwzględnieniem obowiązujących przepisów o czasie pracy, w tym o zapewnieniu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. W uzasadnieniu decyzji PIP podała, iż w zleceniach godzin nadliczbowych formą rekompensaty pracy w dniach wolnych od pracy było wypłacenie wynagrodzenia wraz z dodatkiem, co jest sprzeczne z postanowieniami art.151³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku (Kodeks pracy, Dz. Ustaw z 2014 roku, poz.1502 ze zmianami

Spotkania z CEO, poświęconego omówieniu sytuacji związanej z pracą Wielkiego Pieca nr 2 w Dąbrowie Górniczej

30 października TOP6 spotkał się z Wiceprezesem Zarządu Dyr.. Zarządzającym Panem Gerteem Verbeeckiem, Dyr.. WP w DG Panem Adamem Parzochem, Dyr.. Personalnym Panią Moniką Roznerską oraz Biurem Dialogu Społecznego (Dyr.. Stanisław Ból, Gł. Specjalista Pan Cezary Koziński). Głównym tematem spotkania była awaria Wielkiego Pieca nr 2 w DG. Awarię, która miała miejsce 14 października szczegółowo omówił Pan Dyr.. A. Parzoch. Przedstawił chronologię zdarzeń, które doprowadziły do zatrzymania Pieca oraz działania służb technicznych pracujących nad przywróceniem pełnej sprawności WP nr 2. Według zapewnień dyr.. A. Parzocha do 10 listopada piec powinien uzyskać pełną zdolność produkcyjną. W obecnej chwili każdy spust z pieca jest poddawany szczegółowej analizie by stwierdzić przyczynę awarii. Już wstępna analiza pokazuje brak koordynacji między zmianami. Gdyby zauważone problemy zostały poddane szczegółowej analizie wówczas można by było uniknąć tej awarii lub zdecydowanie ograniczyć jej skutki. Niestety brak surówki odbija się także na produkcji krakowskiej Walcowni Gorącej. Obecnie by zapobiec w przyszłości takim sytuacjom wszyscy pracownicy pracujący w Zakładzie WP poddawani są odpowiedniemu szkoleniu, zdecydowano o zastosowaniu dodatkowego monitoringu, a także montażu nowych urządzeń analizujących pracę Wielkiego Pieca. W dyskusji Strona Społeczna.... **Cd str nr 2**

2 KURIER AKTUALNOŚCI NSZZ PRACOWNIKÓW AMP SA

Cd ze str nr 1... W harmonogramach pracy pojawiły się, począwszy od III kwartału 2017 roku, następujące nowe oznaczenia: w6 – dzień wolny od pracy wynikający z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy ("wolne za sobotę"), wn – wolne za niedzielę, wś wolne za święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela oraz oznaczenia, które mogą się pojawić w przypadku konieczności zatrudnienia pracownika w w6,wn lub wś, odpowiednio: wzn oraz wzs i wz6.(wzs i wzn jeśli pracownik nie będzie chciał rekompensaty pieniężnej za pracę w dniu wolnym). W dalszej części prezentacji Pan St. Ból skupił się na najczęściej popełnianych przez operatorów czasu pracy w aplikacji PTMW (w AMP S.A. jest to ponad 800 osób) błędach min. braku w systemie co 4 niedzieli wolnej, niezachowanie 48 godzinowego czasu pracy w tygodniu, naruszenie czasu pracy na odpoczynek dobowy i tygodniowy, planowanie nadgodzin powyżej obowiązującego limitu itd. W planach przyszłościowych służb HR jest wprowadzenie elektronicznej ewidencji czasu pracy w całym AMP S.A. przy czym obecnie system ten jest w fazie testowania (oddział Dąbrowa Górnicza) i nie ma charakteru kontrolnego. Służby kadrowo-płacowe przewidują również wymianę, z dwóch na jedną, legitymacji pracowniczych, które będą dostosowane do nowego systemu rejestrowania czasu pracy pracowników. W dyskusji jaka miała miejsce na zakończenie tej części spotkania poruszono min. kwestię niewłaściwego kwalifikowania godzin nadliczbowych, które wynikają z tzw. awarii. W swojej wypowiedzi Pan St. Ból potwierdził, iż takie sytuacje mają miejsce, przy czym na bieżąco są one sprawdzane i korygowane. Kończąc tą część posiedzenia ZC Szef Biura Dialogu Społecznego powiedział, że od stycznia 2019 roku będą miały miejsce bezpośrednio przyjęcia pracowników produkcyjnych do AMP S.A. Konsekwencją takiej decyzji będą przejścia na stałe do pracy w AMP S.A. dotychczasowych pracowników z firm ABC i Sanpro Synergy, którzy uzyskają odpowiednią ocenę kwalifikacyjną, wydaną przez przełożonych w ramach GDEP. Można powiedzieć, że wreszcie Strona Pracodawcy planuje realizację tego o czym min. nasza organizacja mówiła już od bardzo wielu lat. Mamy przy tym świadomość, iż dopiero rynek pracy, a właściwie brak chętnych do pracy w hutnictwie i co raz większe braki doświadczonych fachowców zmuszają naszego właściciela do podjęcia takiej decyzji. Oby nie okazało się, że jest ona o podjęta parę lat za późno, ponieważ w najbliższych latach, czyli 2019-2022 bardzo duża grupa hutników wybiera się na zasłużone emerytury, a nowo przyjmowani pracownicy czekają na atrakcyjne i konkurencyjne w stosunku do rynku zewnętrznego wynagrodzenia. Kolejnym mówcą była Pani Agnieszka Kukla, Szefowa Działu Kadr, Płac i Wynagrodzeń w AMP S.A. Również w formie prezentacji poinformowała zebranych, o tym jak ma funkcjonować nowy system elektroniczny, czyli aplikacja nazwana HRapka. Aplikacja może być zainstalowana na wszystkich komputerach służbowych oraz smartfonach, z których korzystają pracownicy naszej firmy. Dla osób, które nie mają dostępu do komputerów lub smartfonów służbowych będą instalowane tzw. kioski elektroniczne, z dostępem min. do tej aplikacji. Na razie działanie tej aplikacji i „kiosku elektronicznego” ma być testowane w oddziale dąbrowskim, w budynku Denver. Aplikacja ta, w fazie początkowej, będzie obsługiwać elektroniczne wnioski o udzielenie wszelkiego rodzaju urlopów, od taryfowego począwszy, a na okolicznościowym skończywszy. W następnym etapie, korzystając z tej aplikacji, będzie można min. sporządzić wniosek o godziny nadliczbowe, skorygować swoje dane osobowe np. adres zamieszkania, zaplanować urlop, przesłać do HR skan dokumentów np. świadectwo zgonu lub akt ślubu itp. Dla osób, które nie potrafią obsługiwać komputera w „kiosku elektronicznym” lub nie posiadają smartfona powyższe czynności będą również dostępne w dotychczasowej, czyli papierowej wersji. Według Strony Pracodawcy, wprowadzenie tej aplikacji, w życie powin-

no przynieść następujące korzyści: Papier - 0,98 t na druki urlopowe i zlecenia nadgodzin=> 2,94 ton w ciągu 3 lat, Segregatory (archiwizacja dokumentów): 395sztuk rocznie=> 1185w ciągu 3 lat, Przestrzeń do przechowywania zarchiwizowanych dokumentów - 29,63metra bieżącego w ciągu roku=>88,88 m w ciągu 3 lat, 8,44m2 rocznie=> 25,33m2 w ciągu 3 lat, Koszty - 4 673,74 EUR rocznie na papier, drukowanie i segregatory=>14 021,21 EUR w ciągu 3 lat. W ostatniej części spotkania Strony rozmawiały na temat propozycji związkowej, dotyczącej regulaminu ZFŚS na rok 2019. Pani Jadwiga Radowiecka, Przewodnicząca Głównej Komisji Świadczeń Socjalnych w AMP S.A. przedstawiła zebranych informacje, dotyczące tworzenia odpisu na fundusz socjalny, jego przewidywanej wysokości na rok 2019, aktualnej sytuacji materialnej pracowników i emerytów w rozbiciu na tabele dochodowe (w tych tabelach nie uwzględniono zatwierdzonych już podwyżek płac w roku 2019), przewidywane wykorzystanie funduszu w roku 2019 wg progów i propozycji związkowej itp. dane. W konkluzji swojego wstąpienia stwierdziła, iż Pracodawca nie akceptuje propozycji związkowej regulaminu ZFŚS na rok 2019, z uwagi na brak środków finansowych, umożliwiających ich realizację. Stanowisko to zostało potwierdzone w wersji elektronicznej w dniu 29.10.2018 roku, gdzie Przewodnicząca GKŚS zwracając się do przedstawicieli wszystkich organizacji związkowych napisała min. „*Jednocześnie z uwagi, że zapisy Regulaminu muszą być w pełni sfinansowane przez środki ZFŚS pracodawca podtrzymuje projekt Regulaminu ZFŚS na 2019 w wersji pracodawcy przesłanej do Przewodniczących Zakładowych Organizacji Związkowych pismem DK/165/2018 z dnia 05.09.2018 r. z autokorektą zapisów z par 6 pkt. 10 (aktualizacji ustawy).* W trakcie przerwy Strona Związkowa ustaliła, iż do kolejnych rozmów i negocjacji z Pracodawcą, w sprawie regulaminu ZFŚS na rok 2019, dojdzie w dniu 5 listopada br. Mamy nadzieję, że negocjacje te nabiorą właściwego tempa, ponieważ koniec roku za pasem, a jak wiadomo przed jego zakończeniem należy zaplanować sobie urlop na rok przyszły. Wielu pracowników czyniło to dotychczas w oparciu min. o oferty wycieczek, jakie przygotowywały na rok przyszły Biura Turystyczne „Hut-Pus” S.A. i „Partner”, stąd też zrozumiałe wydaje się niepokój pracowników i pilna potrzeba dokonania właściwych uzgodnień Regulaminu ZFŚS na rok 2019. W części poświęconej sprawom różnym, przedstawiciel naszego związku w ZC, zapytał o dodatkowe święta, które – po przegłosowaniu przez Sejm i podpisaniu przez Prezydenta – ma być wprowadzone w Polsce w dniu 12 listopad br. Strona Pracodawcy wyjaśniła, iż będzie to dodatkowy dzień wolny dla pracowników jednozmianowych i z 4BOP, przy czym dla tych ostatnich będzie oznaczał pracę w dzień wolny za święto (wś), czyli otrzymają oni dodatkowe wynagrodzenie (praca w godzinach nadliczbowych), po zakończeniu okresu rozliczeniowego.

K. Bak

Cd ze str nr 1... podkreślała, iż od dawna wskazywała, że braki w wyszkoleniu, mało doświadczona załoga, brak odpowiedniego przekazania wiedzy przez doświadczonych „wielkopieczników” następcom, może spowodować perturbacje w pracy Wielkich Pieców i nie tylko. Teraz Dyrekcja przyznaje, iż w tym zakresie nie wszystko zostało dopracowane ale jak mówi przysłowie polskie „*Mądry Polak po szkodzie*” (w tym przypadku nie tylko Polacy), trzeba było poważnej awarii by dostrzec problemy w zatrudnieniu. W dyskusji obie Strony za najważniejsze uznały by dopracować tak metody szkolenia oraz zatrudnianie pracowników na najważniejszych stanowiskach by ich fachowość zapewniała bezawaryjną pracę wszystkich urządzeń. Niestety ta awaria, remont WP w DG i inne zdarzenia jakie miały miejsce w Dąbrowie Górniczej ale także w Krakowie powodują olbrzymie problemy z wykonaniem zaplanowanej produkcji, a tym samym wykonanie EBITDY, od której zależna jest nasza dodatkowa premia. Pomimo wprowadzenia dużych oszczędności

... (między innymi kosztem Spółek wykonujących prace w AMP SA) Ebitda roczna może nie zostać wykonana. Strona Społeczna uważa, iż te problemy nie są bezpośrednio zawinione przez pracowników dlatego oczekujemy rozmów w tym zakresie z Dyrekcją Spółki. W drugiej części spotkania w trakcie dyskusji ze służbami HR poruszono temat ustawy o wprowadzeniu Pracowniczych Programów Kapitałowych. Dla nas priorytetem jest utrzymanie PPE na poziomie umożliwiającym zgodnie z nową ustawą funkcjonowanie jednego programu w Firmie. Wiąże się to oczywiście z podniesieniem PPE do 3, % składki. Ale mając na uwadze zmiany makroekonomiczne oraz to, iż swym zaangażowaniem pracownicy zasługują na taki „bonus” wierzymy w dobrą wolę pracodawcy w tym zakresie. Ostatni poruszony temat przez Stronę pracodawcy dotyczył informacji o wprowadzeniu w AMP SA odpowiedzialności za wykorzystanie godzin nadliczbowych przez Dyrektorów poszczególnych Obszarów (Długie, Płaskie, Surowcowy, Koksownie). Innymi słowy cofnięto uprawnienia dyrektorom zakładów. Swoją drogą jesteśmy ciekawi jak teraz będzie wyglądała „ścieżka” do otrzymania zgody na zatrudnienie w godzinach nadliczbowych. Kończąc spotkanie Strona Społeczna przypomniała, iż kończy się w tym roku Porozumienie w sprawie rozliczenia godzin ponadnormatywnych i należałoby je przedłużyć na kolejne lata. Nie podjęcie tematu przez Stronę pracodawcy będzie oznaczać mniejsze wynagrodzenie pracowników 4BOP, a tego zapewne obie Strony chcą uniknąć. Apelujemy do Pracodawcy o poważne i szybkie przystąpienie do sfinalizowania sygnalizowanego przez największe organizacje związkowe tematu.

K.W.

Rozmowy w Spółce BCoE

W ubiegłym tygodniu w siedzibie Spółki BCoE w Dąbrowie Górniczej odbyło się spotkanie przedstawicieli organizacji Związkowych z reprezentującymi firmę Dyr. Andrzejem Wypychem i Dyr. Ewą Kozłowską. Głównymi tematami były zmiany w Regulaminach Pracy i Wynagradzania. Najważniejsze zmiany w Regulaminie Wynagradzania to wpisanie płatnego dnia wolnego z okazji Dnia Hutnika, który ze względu na specyfikę pracy Spółki będzie przypadał w innym dniu niż 4 maja. Uzgodniono wysokość odpisu na premię uznaniową, który to odpis będzie wynosił obecnie 3% rocznych wynagrodzeń zasadniczych pracowników Spółki. Dla osób, które nie są objęte tymi ustaleniami utworzono odrębny Regulamin Premii. Uzgodniono również następujące dodatki, które pozwolą na sprawne funkcjonowanie Spółki, a pracownikom dadzą dodatkowe środki finansowe. Są to : dodatek stabilizacyjny, relokacyjny i dodatek za gotowość. Na podobnych zasadach jak w AMP będzie wypłacany „Mały Hutnik”. Ponadto zapisano zasady wynagradzania za czas nieprzepracowany na skutek choroby. Ostatnim ważnym punktem jest deklaracja Pracodawcy o wykupieniu dodatkowej opieki medycznej. W Regulaminie Pracy dokonano nowych zapisów, które dotyczą Monitoringu Przemysłowego, zasad pracy w domu, ilości godzin nadliczbowych, które nie mogą przekroczyć 416 w skali roku.

T. Ziolek

W ubiegły wtorek w Dąbrowie Górniczej odbyło się spotkanie przedstawicieli Organizacji Związkowych z Zarządem Spółki Kolprem w osobach Prezesa Łukasza Skorupy i Dyrektorów Stanisława Bóla i Jarosława Ulfiga. Głównym tematem była reorganizacja w Spółce. Informację o tym przyjęliśmy ze zdziwieniem, bowiem jest to już trzecia taka zmiana w przeciągu 2 lat. Poprzednie zmiany, które generalnie krytykowaliśmy nie przyniosły efektów, których oczekiwał Zarząd. Wręcz przeciwnie, w Spółce zerwano pewne zależności, które dobrze funkcjonowały przez lata. Załoga straciła stabilność pracy, wdarł się bałagan decyzyjny, wzrosła ilość dokumentów, różnego rodzaju tabel i zestawień. Obecna zmiana, zdaniem Zarządu, ma przywrócić większość poprzednich rozwiązań i mamy nadzieję, że tak się stanie. A tak na marginesie, po raz kolejny okazało się, że to Strona Zwią-

kowa miała rację. W sprawach różnych Prezes Pan Łukasz Skorupa poinformował, że Spółka Kolprem osiągnęła dobre wyniki finansowe w trzech kwartałach tego roku co będzie skutkowało wypłaceniem maksymalnej kwoty EBITD.

T. Ziolek



Oświadczenie

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych od lat podejmuje inicjatywy mające na celu wprowadzenie zmian w uprawnieniach emerytalnych przyznających prawo do świadczenia dla osób z wieloletnim okresem ubezpieczeniowym oraz niewygasania emerytur pomostowych. Z tego względu z satysfakcją odnotowujemy zapowiedź zjazdu NSZZ Solidarność o zamiarze podjęcia działań związanych z realizacją tych postulatów. Projekt nowelizacji prawa w zakresie prawa do wcześniejszej emerytury przygotował OPZZ w formie inicjatywy ustawodawczej w 2010 roku. Podpisało się pod nim ponad 700 tysięcy pracowników. Projekt ten przewiduje m.in. możliwość uzyskania prawa do świadczenia emerytalnego po osiągnięciu okresów składkowych w wymiarze 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn, bez względu na wiek osoby uprawnionej. Wprowadzenie zasady niewygasania emerytur pomostowych OPZZ wprowadził pod obrady Rady Dialogu Społecznego w bieżącym roku. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych deklaruje współdziałanie w realizacji tych postulatów.

Kierownictwo OPZZ

Prawo i Sprawiedliwość błyskawicznie proceduje ustawę, zgodnie z którą 12 listopada 2018 roku ma być ogłoszony świętem narodowym – Narodowym Świętem po Narodowym Święcie Niepodległości. Polacy należą do najbardziej zapracowanych społeczeństw w Unii Europejskiej i władze powinny podjąć działania na rzecz skrócenia czasu pracy. Niestety rozwiązanie proponowane przez partię rządzącą to kolejny przykład pisania prawa na kolanie i wprowadzania zmian legislacyjnych bez żadnych konsultacji społecznych. Ustawa nie spełnia warunków dobrej legislacji i nie powinna być wdrażana w tym trybie. Zmiany dotyczące czasu pracy i dni wolnych nie powinny być podejmowane z dnia na dzień. Zamiast arbitralnego ustanawiania dni wolnych, znacznie lepszym rozwiązaniem byłoby wydłużenie urlopu wypoczynkowego do 32 dni i skrócenie tygodnia pracy do 38, a celowo 35 godzin.

Główny Urząd Statystyczny przedstawił dane dotyczące stopy bezrobocia rejestrowanego we wrześniu 2018 r. Wynika z nich, że pod koniec września stopa bezrobocia wyniosła 5,7% i w porównaniu do września 2017 r. spadła o 1,1 pkt. proc., a w porównaniu do sierpnia 2018 r. spadła o 0,1 pkt. proc. W urzędach pracy na koniec września zarejestrowanych było 947,4 tys. bezrobotnych, czyli o 169,7 tys. mniej niż rok wcześniej i o 11,2 tys. mniej osób niż miesiąc wcześniej. GUS przedstawił też dane dotyczące liczby bezrobotnych oraz stopy bezrobocia według województw, podregionów i powiatów. Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w województwie warmińsko-mazurskim – 9,9%, a najniższą w województwie wielkopolskim – 3,2%, śląskie – 4,4% i małopolskie – 4,7%. GUS podał też dane dotyczące stopy bezrobocia w poszczególnych podregionach i powiatach. Wynika z nich, że najwyższe bezrobocie jest w powiecie szydłowieckim (woj. mazowieckie) – 23,3% i braniewskim (woj. warmińsko-mazurskie) – 20,6%, a najniższe w Poznaniu (woj. wielkopolskie) – 1,2% oraz powiecie wolsztyńskim oraz powiecie poznańskim (woj. wielkopolskie) – po 1,4%. Okazuje się więc, że wciąż stopa bezrobocia na terenie kraju jest bardzo zróżnicowana.

**Koleżance Ewie Siemieniec
wyrazy głębokiego współczucia z powodu śmierci MĘŻA
składają Zarząd Zakładowy PSK NSZZ Prac. AMP SA
oraz koleżanki i koledzy**



PZU dla dzieci

Koniec wakacji - dobezpiecz dzieci! Od 3 września nasze dzieci i wnuki poszły do żłobka, przedszkola, szkół podstawowych i ponadpodstawowych. W placówkach tych nie ma obowiązku ubezpieczenia dzieci, chociaż często wiele z nich oferuje ubezpieczenie grupowe dzieci. PZU oferuje Państwu możliwość wykupienia indywidualnego ubezpieczenia NNW dzieci i młodzieży (do 25 roku życia). Można je zawrzeć samemu, w wybranym przez siebie zakresie, wybrać pakiet dodatkowych świadczeń, samemu określić sumę ubezpieczenia. Składka roczna rozpoczyna się już od 23,03 zł rocznie! Ubezpieczającym może być rodzic, opiekun prawny, babcia, dziadek, a nawet sąsiad. Ubezpieczenie działa całą dobę, w Polsce i za granicą. Ochrona działa w szkole, przedszkolu i innych placówkach w drodze do/z przedszkola lub szkoły, w czasie zajęć pozalekcyjnych (także wszystkich sportowych) - w szkole i poza nią, w domu, u znajomych, na placu zabaw, na dyskotekę, na wakacjach, podczas uprawiania sportów (także wysokiego ryzyka) - wyczynowo lub rekreacyjnie, w czasie praktyk szkolnych. Po więcej informacji zapraszamy do biur obsługi PZU oraz na naszą stronę internetową www.polishut.pl

- Biuro Obsługi PZU poleca ubezpieczenia: * komunikacyjne, * majątkowe, * turystyczne, * finansowe, * obowiązkowe i dobrowolne OC, * rolne, * wypadkowe i inne. Biuro Obsługi PZU mieści się w budynku administracyjnym „S”, kl. C, parter, pok. 15 (obok PKZP), tel.: 12 390 40 51, 660 544 212, czynne w poniedziałek w godz. 8.00-16.00, we wtorek, środę, czwartek i piątek w godz. 7.00-15.00.

- Biuro Obsługi PZU Życie mieści się w budynku administracyjnym „S”, kl. C, parter, pok. 14 (obok PKZP), tel. (12) 390-40-50 lub 788 655 124, 788 523 796 czynne w poniedziałek w godz. 8.00-16.00, we wtorek, środę, czwartek i piątek w godz. 7.00-15.00.

- Przypominamy pracownikom AM Tubular Products! Od 1 sierpnia br. obsługę pracowników AM Tubular Products ubezpieczonych w PZU Życie prowadzą wyżej wymienione Biura Obsługi.



Biuro Turystyczne HUT-PUS S.A.
Poniedziałek., środa, piątek 7-15, wtorek,
czwartek 8-16 ul. Mrozowa 1
bud. Administracyjny
tel. 12 643 87 41 12 643 87 44

e mail: turystyka@hutpus.com.pl, www.hpturystyka.pl

Oferta zakupu biletów na : Koncert Zespołu „PARADOX” wraz z uroczystym przywitaniem Nowego Roku 2019. W dniu **31.12.2018r.** godz. 20.00. **Miejsce:** Hut – Pus S.A., ul. Mrozowa 1, Kraków - **SALA Bankietowa.** Cena biletu - **245,00zł / os.**

Świadczenia zawarte w cenie: bilet wstępu na koncert, 3 posiłki gorące, zimna płyta, napoje zimne i gorące, słodki deser

Zespół muzyczny „PARADOX” z Krakowa to grupa osób z pasją. Uczestniczą w wydarzeniach w Krakowie i okolicach, ale też na terenie całej Małopolski. Działalność zdołała od lat zdobyć sobie uznanie i znaleźć szerokie grono odbiorców na rynku muzycznym.. Występują na weselach, studniówkach, dancingach, imprezach firmowych, zabawach sylwestrowych, piknikach w plenerze. Podczas występów zapewniają doskonałą zabawę. Wykonują najbardziej znane przeboje krajowe i zagraniczne, stale aranżując w ciekawy sposób nowe hity. Repertuar oparty na przebojach lat 60, 70, 80 aż do współczesnych czasów.

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 Arcelor-Mittal 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 10., Tel. 12 643-87-44



UWAGA!!! Spotkanie z Mikołajem.....

NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA zaprasza dzieci wraz z rodzicami, którzy są członkami naszego Związku, uprawnionymi do paczek mikołajowych na spotkanie z Mikołajem w dniu : **8 grudnia 2018 roku** (sobota). Spotkanie odbędzie się w Zespole Szkół Zawodowych os. Złota Jesień. Rozpoczęcie spotkania z Mikołajem zaplanowano na godzinę **10.00**. W trakcie spotkania zaproszony Mikołaj wręczy uczestnikom spotkania słodkie upominki. Zabawę z dziećmi poprowadzi „Ciotka Klotka” znana z naszych Festynów związkowych. Wszyscy chętni zgłaszają swój udział do Przewodniczących Zarządów Zakładowych Naszego Związku. Dyrekcja szkoły prosi o zabezpieczenie obuwia sportowego dla dzieci biorących udział w zabawie mikołajowej. **(Uwaga: ilość miejsc ograniczona)** **K.W.**

IX Spotkanie emerytów Koksowni 2018.

W miarę upływu czasu każdy z nas wraca do korzeni, do swoich bliskich, przyjaciół, znajomych, wśród których spędziliśmy najmiłsze chwile życia. Dotyczy to też okresu pracy zawodowej, w której spędziliśmy ponad połowę życia. Dlatego cieszymy się, że po raz dziewiąty mogliśmy się spotkać 19.X.2018r. Serdecznie dziękujemy dyrektorowi Ryszardowi Opyrchałowi za objęcie patronatu nad tym spotkaniem. Szkoda, że nawet pracy nie pozwolił mi być z nami. Po latach pracy zawodowej i odejściu na zasłużoną emeryturę, każdy z nas cieszy się z możliwości spotkania z koleżankami i kolegami z Koksowni. W imieniu emerytów chciałbym podziękować grupie organizatorów, a byli to też pracownicy Koksowni: Kasia Gądek, Andrzej Liszka, Zdzisław Kwiatkowski i mentor tych spotkań Tadeusz Krzemiński. Zakład reprezentowali pod nieobecność dyrektora - Witold Stefański i Jan Skwierz. Podziękowania należą się też koleżdze Markowi Żelichowskiemu i Mirkowi Trębaczowi ze Związków. W tym roku obecna była spora grupa pań i młodych emerytów i to była dobra wymiana pomiędzy tymi grupami. Zaznaczę, że najstarszy uczestnik miał 88 lat ale tej różnicy nie było widać na parkiecie. Dziękując za to spotkanie - my emeryci jeszcze raz dziękujemy za zorganizowanie tego spotkania, zarazem prosząc o zorganizowanie 10 jubileuszowego spotkania w 2019r. Po pracowitym roku 2018 dla załogi Koksowni, ale dzięki dobrej współpracy z dyrekcją - dyrektorem Ryszardem Opyrchałem i Związkami Zawodowymi działającymi w zakładzie a także mając takich ludzi jak Marek Żelichowski i Mietek Trębacz mogliśmy jako pracownicy i emeryci być na paru wycieczkach, wczasach, rajdzie i uczestniczyć w spotkaniu emerytów - to dobrze, że tak się dzieje i niech tak zostanie. Dobra praca, wypoczynek to integracja załogi Myślę, że inne zakłady nam zazdroszczą, że tak jest, że my koksownicy jesteśmy jedną rodziną. Jeszcze raz duże dzięki i prosimy żeby rok 2019 nie był gorszy.

T. Kowalczyk