ARCELORMITTAL POLAND S.A. KOMISJA ROBOTNICZA HUTNIKÓW Solidarność NSZZ

Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 40/1451
25 października 2017 r.
Kraków

Pracownicy GU na spotkaniu z dyr. Moniką Roznerską

Od 2015 roku Monika Roznerska, Dyrektor Personalna AMP SA, uczestniczy w cyklicznych spotkaniach z pracownikami poszczególnych jednostek organizacyjnych w kolejnych oddziałach AMP. Tydzień temu, w środę, po raz pierwszy szansę na spotkanie z przedstawicielami HR (dyr. Moniki Roznerskiej i szefa dialogu społecznego Stanisława Bóla) otrzymali pracownicy GU z krakowskiego oddziału.

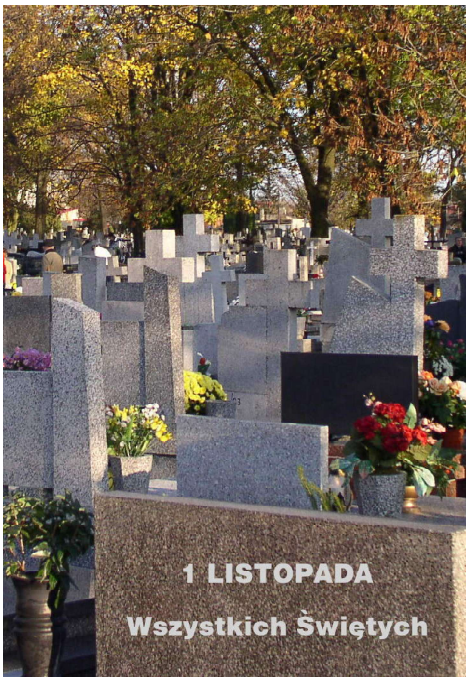
Rozpoczynając spotkanie dyr. Roznerska przedstawiła szereg tematów, jakimi zajmował się ostatnio HR. Było wśród nich badanie poziomu wynagrodzeń pracowników AMP. Dokonano tzw. mapowania stanowisk i porównano z płacami rynkowymi na podobnych stanowiskach, których zgodność dobierano wg 17 wskaźników (m.in. według wymaganych od pracownika umiejętności, warunków pracy, poziomu stresu oddziałującego na pracownika itd.). Ponieważ są w AMP obszary, gdzie pracownicy zarabiają poniżej płacy rynkowej, pracodawca deklaruje gotowość do zapewnienia poziomu rynkowego płac dla wszystkich, a robi to w obawie, by pracownicy nie odchodzili, szukając lepszych zarobków poza hutą - niskie płace najczęściej są główną przeszkodą w pozyskaniu nowych pracowników. Jak podano, w roku 2018 planuje się przyjęcie do AMP ok. 300 osób by uzupełnić lukę pokoleniową. Natomiast dzięki temu, że mamy obecnie do czynienia ze zwiększoną liczbą naturalnych odejść, nie przewiduje się kolejnej restrukturyzacji zatrudnienia i odpraw z tym związanych. Problemem jest to, że nowi pracownicy nie są przygotowani do pracy w hutnictwie i nie spełniają oczekiwań pracodawcy. Wina leży w niedostatkach szkolnictwa zawodowego. Na jego model chce mieć wpływ AMP. Trzeba zmienić model szkolnictwa zawodowego - mówiła pani dyrektor - bo za mało mamy szkół o profilu hutniczym z praktyczną nauką zawodu. W odpowiedzi na liczne odejścia na emeryturę Spółka zamierza kształcić przyszłe kadry i jest gotowa zapewnić praktyki zawodowe wraz z instruktorami - opiekunami stażystów. Dyrektor zaapelowała, by pracownicy tworzyli wokół stażystów przyjazną atmosferę, coraz trudniej bowiem pozyskać dobrego młodego pracownika chętnego do pracy w hucie.

Kolejny wspomniany na spotkaniu problem dotyczy przesuwania pracowników z jednego stanowiska na drugie, co ma zapobiegać zwolnieniom w przypadkach gdy miejsce pracy ulega likwidacji. Ten problem dotyczy starszych pracowników, którzy w takim przypadku muszą przejść konieczne badania lekarskie. W tym miejscu nawiązano do programu „Opieka medyczna" oferowanego przez PZU. Były krytyczne uwagi ze strony pracowników, że pacjenci odsyłani są do innych, odległych placówek a nie do najbliższego Centrum Ujastek. W tej sprawie głos zabrał Władysław Kielian, który wyjaśniał, że na Ujastek jest zbyt mało specjalistów i tylko dlatego pacjenci kierowani są gdzie indziej. Sytuacja ta powinna się w najbliższym czasie zmienić na lepsze.

W związku ze zmianą przepisów emerytalnych służby HR zadbały o spotkania zainteresowanych pracowników z przedstawicielami ZUS. Odbywały się one na terenie oddziałów. Pracownicy mogli porozmawiać z doradcami emerytalnymi i uzyskać symulację wysokości swoich emerytur, mogli też złożyć wnioski bez konieczności stania w kolejkach w inspektoratach ZUS.

Dyr. Monika Roznerska wspomniała o pierwszych przymiarkach do porozumienia płacowego na 2018 r. Odbyło się już wstępne spotkanie Zespołu Negocjacyjnego. Ale czy zdążą do grudnia br.? To tylko czas pokaże.

ciąg dalszy na stronie 2



Jak nie kochać jesieni, smutnej, zatroskanej,
Pełnej tęsknoty za tym, co już nie powróci.
Chryzantemy pobieli dla tych, których nie ma,
Szronem łąki maluje, ukoi, zasmuci.
Jak nie kochać jesieni, siostry listopada,
Tego, co królowanie blaskiem świec rozpocznie
I w swoim majestacie uczy nas pokory,
Bez słowa na cmentarze wzywa nas corocznie.

Ten fragment wiersza Tadeusza Wywrockiego dobrze oddaje atmosferę listopadowego święta, podczas którego wspominamy ciepło, choć jednocześnie z bolesną nostalgią, naszych nieżyjących już bliskich. Nie zapominamy o naszych zmarłych przyjaciołach: koleżankach i kolegach z „Solidarności", których przyszło nam na zawsze pożegnać. Jak co roku zapalimy lampki na ich grobach...

Zarząd KRH NSZZ „Solidarność" zaprasza na posiedzenie Komisji Robotniczej Hutników NSZZ „Solidarność" ArcelorMittal Poland S.A. - Kraków, które odbędzie się w dniu 6 listopada 2017 r. w sali 101 budunku „S" Nowego Centrum Administracyjnego o godz. 14:15.

Obecność członków Komisji obowiązkowa.

dokończenie ze strony 1:

Kolejne znaki zapytania dotyczą ZUZP: czy nie należy zmienić niektórych w nim zapisów? Wątpliwości dyrektor personalnej wzbudza zapis o dodatku zmianowym, który powoduje, że osoby przechodzące z systemu 4 BOP na jednozmianowy odczuwają stratę w wynagrodzeniu. Propozycja jest więc taka, by część dodatku zmianowego włączyć na stałe do wynagrodzenia zasadniczego pracowników zmianowych.

Dyżurnym tematem poruszanym zawsze na tego rodzaju spotkaniach jest produktywność. Tym razem nie poświęcono mu zbyt dużo uwagi. Pracownicy dowiedzieli się, że obecnie kształtuje się ona na poziomie 683-684 ton stali na pracownika. To niestety o połowę mniej od spodziewanej przez władze koncernu: mamy równać do tych, którzy osiągają 1200 - 1400 ton stali na pracownika

Wystąpieniu dyr. Roznerskiej przysłuchiwało się kilkudziesięciu pracowników GU. Kilku z nich skorzystało z okazji, by zadać pytania odnośnie interesujących ich tematów pracowniczych, takich jak np. polityka zatrudnienia.

Starsza załoga, która czuje się odpowiedzialna za hutę, bo przepracowała w niej kilkadziesiąt lat obawia się, czy właściciel nie myśli o tym by hutę wyeksploatować do cna, a potem „porzucić i zaorać". Martwią się też, czy jest wystarczający napływ nowej kadry, zdolnej zastąpić tych odchodzących na emeryturę.

Pieniądze, które zostały zainwestowane w krakowską hutę - zapewniała dyrektor - przeczą tezie o jej ewentualnym krótkim żywocie. To już drugi rok rekrutacji poprzez „ZainSTALuj się", dzięki której przyjęto ok. 300 inżynierów. Teraz przyszła kolej na otwartych ok. 200 rekrutacji, ale wciąż nie ma wystarczająco dużo zgłoszeń, więc muszą się stale reklamować. Stąd też wyniknął pomysł, aby przyznawać bonus osobie wprowadzającej nowego pracownika.

Zapytano, czemu pracownicy, którzy 6 lat temu przeszli do Synergy nie mogą dziś powrócić do huty? Odpowiedź na to pytanie okazała się prosta, ale z naszego punktu widzenia trudna do zaakceptowania: AMP jest zobowiązane do przestrzegania narzuconych przez koncern kryteriów korporacyjnych, a te wymagają, by 15% całości zatrudnienia miało charakter zatrudnienia elastycznego. Każda partia nowo przyjętych osób powoduje, że te 15% trzeba obliczać od nowa od zwiększonej liczby pracowników, co z kolei wymusza jeszcze większą liczbę pracowników zatrudnianych poprzez interimy. Jeśli zakład nie zapewnia tego, że odpowiednia część załogi pracuje elastycznie, wtedy nie dostanie zgody na zatrudnienie na stałe kogoś z interimów. A w Krakowie żaden zakład nie spełnia tego kryterium, bo zatrudnienie elastyczne utrzymuje się tu na poziomie od 4 do 8% w zależności od zakładu.

Jak widać w korporacjach nie człowiek się liczy, tylko liczby, liczby i jeszcze raz liczby.

Przewodniczący KRH Wł. Kielian wyraził swój sprzeciw wobec braku zgody na ponowne przyjęcie do huty 17 osób z dawnej Grupy Serwisowej. Argumentował, że osoby te nie ze swojej winy odeszły z huty, w której zresztą przepracowały po kilkadziesiąt lat i byłoby słuszne, gdyby mogły chociaż pod koniec swojej kariery zawodowej z powrotem znaleźć się w hucie, skoro i tak dla niej pracują. Ten sam temat podjęto w dalszej części spotkania, kiedy jeden z obecnych na spotkaniu odniósł się do poziomu wynagrodzeń wypłacanych pracownikom z interimów, zdecydowanie niższego w porównaniu do dużo wyższych wynagrodzeń proponowanych osobom z zewnątrz, odpowiadającym na ofertę pracy w AMP. Pani dyrektor przyznała, że generalnie nowi pracownicy nie mogą otrzymywać więcej od tych co już pracują, jednak bywają wyjątkowe rekrutacje, kiedy wymaga się od kandydata szczególnych uprawnień czy kwalifikacji i wtedy powyższa zasada nie obowiązuje.

Kolejne pytanie dotyczyło nieprawidłowości wykazanych przez Państwową Inspekcję Pracy z powodu połączenia w jednej brygadzie osób z interimów i osób zatrudnionych w hucie. Według PIP jest to wbrew przepisom, dlatego od tej pory pracownicy z interimów będą pracowali we własnych, oddzielnych brygadach i będą podlegali własnym przełożonym. Stanisław Ból dodał, że zgodnie z przyjętym założeniem jedną linię będą obsługiwali pracownicy tylko jednej firmy. Poinformował też, że wg danych z sierpnia br. w centralnych służbach UR zatrudnionych było 519 pracowników własnych i 30 z interimów (czyli mniej niż potrzeba, bo to niecałe 6%). Natomiast w całym AMP pracuje 891 osób z interimów, z czego 494 w Dąbrowie Górniczej, a 181 w Krakowie.

Ktoś zadał pytanie, dlaczego pracownikom jednozmianowym pracującym w wolne soboty (np. podczas usuwania awarii) nie płaci się - inaczej niż pracownikom 4BOP - jak za nadgodziny? Wyjaśniano, że Kodeks pracy nakazuje takiemu pracownikowi oddać wolny dzień w innym terminie. Jednak ten sam Kodeks pracy nie zabrania wypłacenia gratyfikacji za dyspozycyjność pracownika...

Zdaniem jednej z pracownic, mężczyźni zatrudnieni w GU wynagradzani są lepiej niż kobiety pracujące na podobnych stanowiskach. Dyrektor Roznerska poprosiła o przykłady takiej dyskryminacji, jednak nie w trakcie spotkania, tylko po jego zakończeniu, gdyż dotyczą indywidualnych przypadków i konkretnych osób. Gdyby okazało się to prawdą, mamy nadzieję że pracodawca wyrówna poniesione straty pokrzywdzonym pracownicom. To ciekawy temat i do tej pory jakoś pomijany. Nic dziwnego, w zdominowanej przez mężczyzn załodze głos kobiet jest mało słyszalny.

Inne zgłoszenie, które od razu skierowano do indywidualnego rozpatrzenia, dotyczyło zwrotu podatku za posiłki dla omyłkowo pominiętej grupy pracowników GU2. Tu też interwencja ze strony przedstawicieli HR powinna przynieść szybkie skutki.

Pracownicy GU „urzędujący" w budynku ZA chcieli uzyskać informację, kiedy będą musieli opuścić zajmowane pomieszczenia i czy budynek ten zostanie zburzony. Dobrze zorientowanym w tym temacie okazał się Władysław Kielian, który wyjaśnił, że budynek ma być docelowo przekazany spółce powołanej przez Urząd Wojewódzki występującej pod nazwą Nowe Centrum Administracyjne. Nie stanie się to jednak szybko, a na pewno nie w tym roku (być może dopiero pod koniec 2018). Jednak z powodu złego stanu technicznego m.in. wind w tym budynku, dyrekcja nalega by pracownicy zostali przeniesieni do innych lokalizacji.

Z pozostałych tematów, które poruszano na spotkaniu, przytaczamy jeszcze jeden, który dotyczył Wydziału Regeneracji Walców. Pracownicy tego wydziału pytali, czy prawdą jest że zostanie on przeniesiony do Grupy Serwisowej w Dąbrowie Górniczej. Rzecz dotyczy rolek oddawanych do regeneracji - Dąbrowa przejmie je tylko wtedy, gdy względy ekonomiczne będą za tym przemawiały. W każdym razie, jak zapewniono, decyzja w tym względzie nie została jeszcze podjęta.

Kolejne spotkanie z Dyrektor Personalną odbyło się 24 października z pracownikami Walcowni Zimnej, na którym również był przedstawiciel Zarządu KRH. Część tematów pokrywała się z wyżej wymienionymi. O kilku innych, które mogą zainteresować osoby nieobecne na tym spotkaniu napiszemy w innym terminie. Nadmieniamy, że **kolejny numer NBS ukaże się dopiero za dwa tygodnie.**

Porozumienie „postojowe”

W numerze 38/1439 biuletynu pisaliśmy o parafowanym przez strony „Porozumieniu w sprawie działań w okresie zmiennej sytuacji produkcyjnej w ArcelorMittal Poland S.A. na lata 2017-2018”, czyli tzw. postojowym. Obecnie mamy już pełny tekst porozumienia, określającego zasady działań w tej zmiennej sytuacji produkcyjnej na okres od 2.10.2017 do 31.12.2018. Nowa treść uzgodnień w tym temacie wygląda następująco:

Strony Porozumienia uzgadniają, iż w związku ze zmienną sytuacją produkcyjną w ArcelorMittal Poland S.A., nastąpi w stosunku do pracowników komórek organizacyjnych Spółki, w których zaistnieje ryzyko ograniczenia produkcji lub nastąpi ograniczenie produkcji :

1. Maksymalizacja wykorzystania:
   1) szkoleń, w tym szkoleń obligatoryjnych,
   2) dni wolnych oznaczonych w harmonogramach pracy jako w6 (w tym dawne UDW12) oraz wn i wś, których celem jest obniżenie ilości zaplanowanych dni pracy do wymiaru zgodnego z normą okresu rozliczeniowego,
   3) urlopów zaległych i bieżących.
2. Prace wykonywane dotychczas przez firmy zewnętrzne oraz wszelkie prace konserwacyjne urządzeń - z wyjątkiem prac zlecanych Spółkom Zależnym oraz Spółkom: Sanpro Synergy Sp. z o.o. oraz ABC Sp. z o.o. będą w miarę możliwości, w maksymalnym zakresie, wykonywane i przejmowane przez pracowników ArcelorMittal Poland S.A.
3. W przypadku zaistnienia konieczności pracownicy będą zatrudniani także w innych jednostkach organizacyjnych Spółki, w tym również niestałych miejscach świadczenia pracy przez pracowników, po wyczerpaniu środków, o których mowa w ust.1. jak również możliwości zatrudnienia pracownika w lokalizacji terytorialnej Spółki, będącej stałym miejscem świadczenia pracy pracownika.
4. W przypadku okresowej zmiany stałego miejsca wykonywania pracy, będącej konsekwencją wykonywania przez Pracownika pracy w niestałym miejscu świadczenia pracy, Pracodawca jest zobowiązany do zapewniania :
   1) bezpłatnego dowozu do nowego miejsca pracy lub
   2) pokrycia dodatkowych kosztów dojazdu do nowego miejsca pracy według stawek za kilometr przebiegu pojazdu obowiązujących dla eksploatacji samochodów prywatnych dla celów służbowych zgodnie z rozporządzeniem wydanym na podstawie art. 77^5 §2 Kodeksu Pracy.
5. Pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia dowozu lub zwrotu dodatkowych kosztów dojazdu w sytuacji, gdy okresowa zmiana stałego miejsca wykonywania pracy powoduje zwiększenie odległości z miejsca zamieszkania do niestałego miejsca świadczenia pracy o ponad 20 km, z jednoczesnym zwiększeniem czasu dojazdu z miejsca zamieszkania do nowego miejsca wykonywania pracy.
6. Okres świadczenia pracy w niestałym miejscu świadczenia pracy nie może przekroczyć 6 miesięcy w ciągu kolejnych 24 miesięcy.
7. W przypadku braku możliwości dalszego zatrudnienia Pracowników na dotychczas zajmowanym stanowisku lub w trybie, o którym mowa w ust.3. niniejszego Porozumienia, tj. w przypadku gdy pracownik był gotów do wykonywania pracy, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących Pracodawcy (art. 81 .§1 Kodeksu pracy):
   1) pracownik może być zwalniany z obowiązku świadczenia pracy i przebywania w tym czasie w zakładzie pracy, przy czym informację o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy lub o obowiązku powrotu do pracy, pracownik otrzymuje z co najmniej 2 dniowym wyprzedzeniem,
   2) w okresie, o którym mowa powyżej, Pracownik otrzymywał będzie:
      a) 80% wynagrodzenia w przypadku, gdy łączny okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w danym roku kalendarzowym nie przekracza 14 dni roboczych,
      b) 75% wynagrodzenia w przypadku, gdy łączny okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w danym roku kalendarzowym wynosić będzie od 15 do 24 dni roboczych,
      c) 70% wynagrodzenia, w przypadku gdy łączny okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w danym roku kalendarzowym wynosić będzie od 25 do 40 dni roboczych,
      d) 60% wynagrodzenia, w przypadku gdy łączny okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w danym roku kalendarzowym wynosić będzie ponad 40 dni roboczych, przy czym przez wynagrodzenie, o którym mowa powyżej, rozumie się średnie wynagrodzenie, obliczone odpowiednio:
      - dla roku 2017: z płac III kwartału 2017 r.
      - dla roku 2018: z płac IV kwartału 2017 r.,
      jednak nie mniej niż płaca zasadnicza, z przyjęciem zasady, że w powyższym wynagrodzeniu urlopowym nie są uwzględniane:
      a) dodatkowy Fundusz Motywacyjny, o którym mowa w Załączniku nr 7 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników AMP S.A. - „Zasady uruchamiania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego”,
      b) wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, w tym wynikających z rozliczenia czasu pracy w okresie rozliczeniowym,
      c) wszelkiego rodzaju nagrody i dodatki jednorazowe, w tym również nagroda jubileuszowa.
8. Listy pracowników wobec których będą stosowane ustalenia, o których mowa w ust.7. powyżej, będą akceptowane przez Dyrektorów Oddziałów, a następnie przekazywane do wiadomości Organizacjom Związkowym.
9. Strony dopuszczają możliwość udzielania pracownikom - na ich wniosek, urlopów bezpłatnych na czas zmiennej sytuacji produkcyjnej Spółki (art. 174 i 174^1 kodeksu pracy). W każdym takim przypadku okres tego urlopu uzgodniony przez Pracodawcę i Pracownika, wliczać się będzie do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze w ArcelorMittal Poland S.A.
10. Uzgodnienie obowiązuje od dnia 01.10.2017 do dnia 31.12.2018r.
11. Za zgodą Stron, okres czasu, o którym mowa w ust.10. może ulec zmianie.

Informacja dla przewodniczących Komisji Oddziałowych

Księgowość KRH wydaje przewodniczącym wydruki list członków Związku uprawnionych do odbioru paczek mikołajowych oraz list członków „Solidarności”, dla których przygotowane będą paczki na święta Bożego Narodzenia. Zweryfikowane listy należy zwrócić w następujących terminach: **do 10 listopada odnośnie paczek mikołajowych oraz do 24 listopada odnośnie paczek świątecznych**. Bardzo prosimy o terminowe wywiązanie się z tego zadania.

Zgodnie z uchwałą Zarządu KRH tegoroczne paczki mikołajowe otrzymają dzieci z roczników 2016-2005. Paczki świąteczne razem z kalendarzem na rok 2018 trafią do wszystkich członków naszego Związku, wg stanu na dzień 31 października 2017 r.

O terminach rozprowadzania paczek będziemy informować w biuletynie.

Plan wycieczek na rok 2018
pod patronatem MOZ NSZZ „Solidarność" AMP SA - Kraków

1. **Wyjazd SYLWESTROWY** - 30.12. 2017 - 02.01. 2018.
2. **Narciarski „Bieg Piastów"** - 01 - 04.03. 2018, Szklarska Poręba (hotel „Sudety")
3. **Sudety / Ziemia Kłodzka** z wypadami do Republiki Czeskiej - 28.04 - 01.05.
4. **Rajd Hutników 2018** (prawdopodobnie Wysowa - Beskid Niski) - między 31 maja a 3 czerwca.
5. **RUMUNIA** - Transylwania (Siedmiogród) - 18-26 sierpnia W programie: zamki, kościoły obronne, zabytkowe miasta, Droga Transfogaraska (wodospad i jezioro Balea - jezioro zaporowe Vidraru - zamek Poenari), góry Fogarasze, góry Bucegi z najwyżej położonym schroniskiem w Karpatach, a po drodze Koszyce (Słowacja) oraz Żelazne Wrota - przełom Dunaju na granicy Rumunii i Serbii.
6. **„Jesienne Bieszczady"** - 06 - 09 października, OTW „Pod Suliłą" w Rzepedzi
7. **Wrocław i „Panorama Racławicka"** - 24 - 26 listopada
8. **Wyjazd Sylwestrowy w Beskidy** - 29.12.2018 - 1.01.2019

Koordynator wycieczek: Ryszard Wawiórko
e-mail: rwawiorko@poczta.onet.pl

Podziękowania od uczestników VIII spotkania emerytów i rencistów Koksowni w dniu 20.X.2017

Cieszymy się bardzo, że po raz ósmy mogliśmy się spotkać w Kasynie, a przy okazji odnowić towarzysko-koleżeńskie kontakty, gdyż takie spotkania w naszym wieku są bezcenne.

Serdecznie dziękujemy Dyrektorowi Ryszardowi Opyrchałowi i rzeszy jego współpracowników za obecność, bo dzięki temu mogliśmy wysłuchać informacji o sytuacji Zakładu. Wszyscy słuchali ich z ogromną uwagą, a co starsi emeryci nie mogli wprost uwierzyć, że takie zmiany w Zakładzie następują. Mam nadzieję, że dyr. Opyrchał i przewodniczący organizacji związkowych - Marek Żelichowski i Mieczysław Trembacz spełnią swoje obietnice i sfinalizują próbę zwiedzania Koksowni, aby emeryci mogli ja zobaczyć i porównać jaka była, jaka jest i co się zmienia. Jako to piszący muszę powiedzieć, że dyrekcja dokłada wszelkich starań, aby wszystko szło tutaj ku lepszemu.

W imieniu emerytów chciałbym podziękować naszym związkowcom za wsparcie i udział w spotkaniu. Szczególnie chciałbym podziękować koleżance Kazimierze Gądek i kolegom Tadeuszowi Krzemińskiemu, Andrzejowi Liszce i Zdzisławowi Kwiatkowskiemu za trud poniesiony przy organizacji tego spotkania. Miło było także patrzeć, jak emeryci wytrzymali kondycyjnie rozrywkową część spotkania, co znakomicie widać było na parkiecie. Podsumowując to spotkanie - my emeryci, po pracowitym życiu, jeszcze raz serdecznie dziękujemy za zorganizowanie spotkania.

Tadeusz Kowalczyk - emeryt

W ubiegłym tygodniu podaliśmy informację, iż TFI PZU zaproponowało obniżenie opłat za zarządzanie programem PPE, co powoduje automatycznie zwiększenie kwot przekazywanych na indywidualne konta pracowników. Napisaliśmy, że stało się to m.in. wskutek inicjatywy NSZZ „Solidarność". Poproszono nas by zaznaczyć, że stało się to również z inicjatywy pozostałych związków zawodowych działających w AMP SA, co nie wynika jednoznacznie z podanej w NBS wiadomości.

Nowy system dostępu w AMP S.A.

Wprowadzenie, sygnalizowanego wcześniej przez AMP, nowego systemu kontroli dostępu w poszczególnych lokalizacjach Spółki zostało omówione na spotkaniu przedstawicieli największych organizacji związkowych z Dyrektorem Generalnym AMP SA Gerteem Verbeeckiem. Z przekazanych związkom zawodowym informacji wynika, że oprócz Sosnowca, Świętochłowic i Huty Królewskiej, prace nad nowym systemem najbardziej są zaawansowane w Dąbrowie Górniczej, gdzie system ten jest pilotażowo wdrażany dla pracowników i wykonawców (początkowo na PPD). Jeśli chodzi o oddział w Krakowie, to aktualnie trwa kalkulacja budżetu całej operacji. System prawdopodobnie zostanie wdrożony u nas w przyszłym roku. Dla lokalizacji w Zdzieszowicach wdrażanie nowego systemu w najbliższym czasie nie jest przewidywane.

Wybory w Komisji Pojednawczej nowej kadencji

Przedstawiciele 4 Zakładowych Organizacji Związkowych działających w Oddziale Kraków AMP SA tj. NSZZ Pracowników AMP S.A., KRH Solidarność, Solidarność 80 i ZZIiT, w dniu 18 października wybrali na nową kadencję 2017-2020 Zakładową Komisję Pojednawczą AMP S.A w Oddziale Kraków. Oto nowy skład Komisji Pojednawczej:

Przewodniczący - Kopeć Mirosław (NSZZ Prac. AMP SA)
Wiceprzewodniczący - Lemoch Adam (Solidarność 80)
Wiceprzewodniczący - Pfister Krzysztof (KRH Solidarność)
Sekretarz - Suder Beata (KRH Solidarność)
Członek - Bączkowski Andrzej (NSZZ Prac. AMP SA)
Członek - Kochan Leszek (KRH Solidarność)
Członek - Procek Krystyna (Solidarność 80)
Członek - Skrabalak Bożena (ZZIiT)
Członek - Szałapaj Stanisław (NSZZ Prac. AMP SA)

PZU DLA DZIECI

Zapraszamy do Biura PZU pok. 15 bud. „S" po **odbiór darmowego breloczka odblaskowego** dla dziecka. Breloczki, dzięki którym poprawi się bezpieczeństwo naszych dzieci na drodze, będą wydawane aż do ich wyczerpania.

o **Biuro Obsługi PZU** poleca ubezpieczenia: * komunikacyjne, * majątkowe, * turystyczne, * finansowe, * obowiązkowe i dobrowolne OC, * rolne, * wypadkowe i inne.

Biuro Obsługi PZU mieści się **w budynku „S" Nowego Centrum Administacyjnego, 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.

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

Przypomnijmy, że każdy z już ubezpieczonych pracowników może do ubezpieczenia dopisywać współmałżonków i dzieci dorosłe (P Plus), a także małoletnie (Opieka Medyczna).

NBS - pismo wydawane przez KRH NSZZ "Solidarność"
do użytku wewnętrznego członków i sympatyków Związku.
Nakład 2200 szt. **Redakcja: bud. LTT pok. 104, tel. 12 290 38 29**
e-mail: nbs.krh@poczta.fm, solidarnosc@krhhts.pl www.krhhts.pl