ARCELORMITTAL POLAND S.A.
KOMISJA ROBOTNICZA HUTNIKÓW
Solidarność NSZZ

Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 30/1487
1 sierpnia 2018 r.
Kraków

Porozumienie w sprawie pracowników interimów

W ubiegłym tygodniu pisaliśmy o spotkaniu TOP 6, na którym 5 organizacji związkowych podpisało porozumienie kierunkowe zawarte m.in. w sprawie rozszerzenia form dialogu społecznego w ArcelorMittal Poland SA oraz dotyczące postępu w sprawie realizacji postulatu związków zawodowych, domagających się przyjmowania pracowników z tzw. interimów do pracy bezpośrednio w AMP. Opisywane spotkanie odbyło się 23 lipca, kolejne odbyło się 27 lipca. Na spotkaniu tym te same związki zawodowe podpisały zasady regulujące przyjęcie do spółki AMP SA 236 pracowników firm INTERIM.

Strony podpisujące zasady przyjmowania do spółki pracowników firm INTERIM, o których mowa powyżej, ustaliły że:

1. Z dniem 23.07.2018r. zostaje rozpoczęty proces przejmowania do Spółki 236 osób, pracowników firm INTERIM zatrudnionych na stanowiskach CORE, posiadających najwyższą ocenę roczną (powyżej 5) oraz których okres przyuczenia przekracza 12 miesięcy.

2. Przejmowanie osób, o których mowa w ust. 1.:

1) będzie się odbywało etapowo, przy czym zakłada się, że w zależności od kwestii technicznych związanych m.in. z badaniami wstępnymi oraz terminem decyzji podejmowanych przez Pracowników, przejścia w kolejnych miesiącach roku 2018 powinny objąć następujące ilości osób:

a) sierpień - 49
b) wrzesień - 50
c) październik -38
d) listopad - 60
e) grudzień - 39

2) zakończy się nie później niż 31.12.2018r., a o kolejności zatrudniania Pracowników będzie decydowała wyższa ocena roczna,

3. Przejmowanym Pracownikom ArcelorMittal Poland S.A. zapewni płacę zasadniczą nie niższą niż posiadana u obecnego Pracodawcy, jednak nie mniejszą jak 2420 zł oraz dodatkowo wypłacał będzie tzw. dodatek układowy w wysokości 80 zł.

4. Zatrudnianie osób, o których mowa w ust.1., odbędzie się przy zachowaniu dotychczas posiadanego rodzaju umowy o pracę (czas określony / na czas nieokreślony), przy czym Pracodawca zapewnia, że osobom zatrudnionym na czas określony zaproponuje przekształcenie w/w umowy na umowę na czas nieokreślony, z terminem realizacji nie później niż do 30.06.2020 roku.

Porozumienie to w imieniu krakowskiej „Solidarności" podpisał przewodniczący KRH Władysław Kielian. Treść porozumienia jest spełnieniem, zgłaszanych już od wielu lat, postulatów związków zawodowych chcących, aby umowa o pracę zawierana była w naszej firmie z pracownikami AMP, a nie „bytów pośrednich". Zawarte porozumienie dotyczy na razie pracowników tzw. *core business*, czyli podstawowych pracowników produkcyjnych. Mamy jednak nadzieję, iż związkom zawodowym uda się podobną procedurą objąć pozostałych pracowników interimów. Występujące braki pracowników na rynku pracy oraz niezbyt atrakcyjne płacowo zatrudnienie w AMP powinno podpisanie podobnego porozumienia przyśpieszyć.

Generalnie, do końca bieżącego roku, w ramach tych 236 osób przyjętych do ArcelorMittal Poland SA planuje się przyjęcie do BHF 3 osoby, do BWZ 32 osób, do DE 5 osób, do DHC 6 osób, do DHW - 12, do DWD 23 osób, do DWW - 8, do GJ -10, GU - 15, do PED - 8, do PPD - 35 osób, do PSD - 49 osób, PSK - 17 i do ZKK - 12 osób.

Na spotkaniu TOP 6 w dniu 27 lipca przewodniczący KRH podpisał w imieniu MOZ NSZZ „Solidarność" -Kraków porozumienie określające zasady wyróżniania pracowników za wzorowe wykonywanie obowiązków pracowniczych. Zasady te, stwarzające dodatkowe możliwości doceniania pracowników Spółki objętych ZUZP dla pracowników AMP SA, których podejście do pracy oraz zachowanie mogą stanowić wzór dla pozostałych, wprowadzają w Spółce system wyróżniania pracowników za wzorowe wykonywanie obowiązków pracowniczych, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości. Zasady te nie są nowością w ArcelorMittal SA, figurowały uprzednio pod mniej szumną nazwą „motywacji pozapłacowej". Na skutek podpisania porozumienia stały się one elementem regulującym w AMP SA sposób doceniania i wyróżniania pracowników, szczególnie działających na rzecz swojego zakładu pracy, a których nie można docenić w ramach obowiązującego zbiorowego układu pracy. Podpisane w piątek porozumienie jest zbyt obszerne, aby umieszczać je całe w biuletynie - można zapoznać się z jego pełną treścią na stronie internetowej naszego związku (w zakładce *pliki*). W tym miejscu przypominamy tylko jego najważniejsze zapisy. I tak:

(...) 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.

(...) o przyznaniu oraz wysokości wyróżnienia specjalnego każdorazowo decyduje komisja złożona z dyrektora zakładu/biura oraz kierowników liniowych i wsparcia ... częstotliwość przyznawania wyróżnień specjalnych (co najmniej raz na kwartał) określana jest przez dyrektora zakładu/biura, który odpowiednio często zwołuje komisję;

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

(...) dyrektor zakładu/biura lub wskazany przez niego członek komisji jest zobowiązany do niezwłocznego powiadomienia wyróżnionego pracownika o przyznanej kwocie. Niezbędna jest konieczności pisemnego wyrażenia zgody na upu-

dokończenie ze str. 1:

blicznienie informacji o otrzymanym wyróżnieniu, jako warunku niezbędnego dla otrzymania przyznanej kwoty

(...) informacja o wyróżnionych pracownikach, zawierająca dane o 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, 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, 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

(...) w przypadku zagubienia lub zniszczenia karty istnieje możliwość wydania jej duplikatu z zachowaniem znajdujących się na niej środków finansowych.

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,

Tak wyglądają najważniejsze zapisy zasad motywacji pozapłacowej. W sumie związki zawodowe podpisały porozumienie dość ochoczo, gdyż każdy pomysł i sposób na zwiększenie dochodów pracowników winien być, naszym zdaniem, przyjmowany przez te organizacje bez zbędnej podejrzliwości.

Parking za główną bramą już nie dla pracowników

Biuro Nadzoru Właścicielskiego i Zarządzania Majątkiem AMP wydało komunikat, w którym podaje że:

od dnia 1.08.2018 r. parking samochodowy przy bramie nr 1 w oddziale krakowskim (chodzi o parking znajdujący się po wewnętrznej stronie ogrodzenia) został wynajęty spółce Nowe Centrum Administracyjne, w związku z czym będą na nim mogły parkować jedynie samochody posiadające identyfikatory tej spółki.

Z tego powodu parkowanie samochodów nieuprawnionych będzie traktowane jako parkowanie w miejscu niedozwolonym, czego konsekwencją może być odebranie przepustki wjazdowej.

Decyzja ta wywołała niezadowolenie wśród pracowników, którzy do tej pory parkowali tutaj swoje samochody. Dotknęło to głównie te osoby, które zostawiały w tym miejscu auta przed udaniem się do pobliskiego Centrum Medycznego, gdzie - jak wiadomo - parking jest płatny. Podobnie osoby, które załatwiały sprawy w budynku „S", w którym znajduje się biuro obsługi PZU oraz kasy PKZP, ponieważ zostawienie auta przed samym budynkiem jest praktycznie niemożliwe.

Informacja o oddaniu spółce NCA miejsc parkingowych położonych za główną bramą huty spowodowała, że Biuro Nadzoru Właścicielskiego zasypane zostało lawiną pytań odnośnie zastępczych miejsc parkingowych. Odpowiadając na te pytania Biuro NWiZM informuje, że:

...najbliższe ogólnodostępne parkingi dla pracowników AMP - wewnątrz huty – znajdują się przy drodze nr 100 na wysokości budynku „HK ZA", tj. w odległości około 170 m od dotychczas użytkowanego parkingu za główną bramą.

Dla pracowników AMP dostępny jest również bezpłatnie (na podstawie legitymacji pracowniczej) zewnętrzny parking przy al. Solidarności.

Niedziele wolne od handlu

Na podstawie kontroli PIP

Ponad 900 inspektorów z Państwowej Inspekcji Pracy zaangażowanych zostało do kontroli około 16 tys. placówek handlowych pod kątem przestrzegania przepisów odnoszących się do tzw. handlowych i niehandlowych niedziel.

Na podstawie kontroli przeprowadzonych od 11 marca do 17 czerwca br. w ponad 8 tysiącach placówek, które były otwarte w dni objęte zakazem handlu, stwierdzono że jedynie w 7% przypadków sklepy te zostały otwarte wbrew prawu. Jak wiadomo, prawo dopuszcza w tym względzie wyjątki, np. prywatny sklep może być otwarty w wolną od handlu niedzielę pod warunkiem, że za ladą stanie właściciel sklepu, a nie najemny pracownik.

W efekcie złamania zakazu handlu inspektorzy nałożyli 223 mandaty karne na kwotę 240 tys. zł, skierowali 242 wnioski o ukaranie do sądu oraz zastosowali 145 środków oddziaływania wychowawczego (*niestety, nie podano co należy rozumieć pod tym terminem*). Jednocześnie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej widzi konieczność doprecyzowania przepisów dotyczących pomocy członków rodziny przy handlu w niedziele objęte zakazem, działań centrów dystrybucyjnych, jak również przepisów o placówkach pocztowych.

Prace nad projektem nowelizacji ustawy mogą się rozpocząć już we wrześniu lub październiku br.

Według NSZZ „Solidarność"

Związkowcy z branży handlowej postulują m.in. rozszerzenie niedzielnej doby pracowniczej, której dotyczą ograniczenia zapisane w ustawie. Miałaby ona obejmować czas między godz. 22 w sobotę a 5 rano w poniedziałek. Po wejściu w życie ograniczenia handlu w niedziele część sieci wydłużyła bowiem godziny pracy swoich sklepów, które teraz są zamykane tuż przed północą w sobotę i ponownie otwierane kilka minut po północy w nocy z niedzieli na poniedziałek.

Wbrew wcześniejszym twierdzeniom różnych ekspertów, ograniczenie handlu w niedzielę nie miało negatywnego wpływu na sprzedaż detaliczną, ani nie wpłynęło na spowolnienie wzrostu PKB. Z danych GUS wynika, że dynamika sprzedaży detalicznej w maju wzrosła o 6 proc., a w czerwcu o 8,2 proc., co było czwartym najlepszym miesięcznym wynikiem w ciągu ostatnich trzech lat. Zauważono też, że rośnie zatrudnienie w handlu. Wyższa jest sprzedaż na stacjach paliw (wzrost o 16 proc.) i w średnich sklepach spożywczych, które zanotowały wzrost o 7,8 proc. Wśród największych beneficjentów ograniczenia handlu w niedzielę są rodzinne sklepy osiedlowe.

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**
L.Kochan (red. odpowiedz.), M.Wlazińska
e-mail: nbs.krh@poczta.fm, solidarnosc@krhhts.pl www.krhhts.pl