



Nowohucki BIULETYN Solidarności

Nr 14/1135

6 kwietnia 2011 r.
Kraków

W rocznicę katastrofy pod Smoleńskiem

Zapraszamy wszystkich członków NSZZ „Solidarność” do udziału we mszy św. w intencji ofiar katastrofy pod Smoleńskiem. Nabożeństwo odprawione zostanie w Katedrze na Wawelu dokładnie w pierwszą rocznicę katastrofy - 10 kwietnia o godz. 10.00. Metropolita krakowski kardynał Stanisław Dziwisz ma nadzieję na liczny udział członków naszego związku w tej wyjątkowej mszy. To będzie główny punkt obchodów rocznicy katastrofy pod Smoleńskiem, w której zginęło 96 osób, w tym prezydent Rzeczypospolitej Polskiej Lech Kaczyński.

Poczty sztandarowe są proszone o ustawienie się przed wejściem do Katedry Wawelskiej do godz. 9.30.

Nagroda jeszcze w kwietniu

Zasady wypłaty rocznej nagrody za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w roku 2010 parafowane przez Zespół Roboczy

Strony ustalają następujące zasady wypłaty rocznej nagrody za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w roku 2010.

I.

1. Strony uznają za zasadne uruchomienie w roku 2011 nagrody za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w roku 2010, zwanej dalej Nagrodą.

2. Nagroda uruchomiona zostanie wg następujących zasad:

1) w Spółce tworzy się Fundusz Nagród za osiągnięte wyniki finansowe, zwany dalej Funduszem,

2) Fundusz wynosi średnio 850 zł na pracownika (1,8% wynagrodzenia rocznego).

3. Uprawnionymi do Nagród są pracownicy Spółki, którzy objęci są WZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i którzy przepracowali cały rok 2010 oraz pozostają w zatrudnieniu w dniu wypłaty Nagrody.

4. Wysokość procentowa nagrody jest ustalona przez podzielenie Funduszu określonego w pkt. 2., przez fundusz wynagrodzeń Spółki za rok 2010.

5. Obliczony przez Pracodawcę wymiar wielkości procentowej, o której mowa powyżej, zostanie przekazany Stronie Związkowej.

1) Indywidualna wysokość nagrody dla pracownika stanowi iloczyn procentowej wielkości nagrody ustalonej zgodnie z pkt. 4. powyżej oraz wynagrodzenia brutto pracownika osiągniętego za czas przepracowany w roku 2010,

2) kwoty nagród indywidualnych są zaokrąglane w górę do pełnych złotych,

3) W podstawie przedmiotowej nagrody nie uwzględnia się:

1) wynagrodzenia i zasiłków za okres choroby oraz zasiłków z tytułu sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny, z wyjątkiem wynagrodzeń i zasiłków za okres choroby spowodowanej chorobą zawodową lub wypadkiem przy pracy,

2) nagród jubileuszowych,

3) odpraw / rekompensat / odszkodowań,

4) ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy,

5) dodatków za instruktaż i szkolenie,

6) wynagrodzeń ryczałtowych dla społecznych inspektorów pracy,

7) nagród i dodatków jednorazowych.

6. Pozostała część Funduszu, w wysokościach określonych poniżej, jest przeznaczona do dyspozycji Prezesa Zarządu - Dyrektora Generalnego i Dyrektora Zarządzającego, na wyróżnienie pracowników Spółki za zrealizowane w roku obrotowym 2010 szczególnie ważne i trudne zadania.

W przypadku przydzielania w/w Nagród, uprawnieni są do niej wszyscy pracownicy Spółki.

Pozostała wielkość Funduszu

Prezes Zarządu - Dyrektor Generalny - 30%

Dyrektor Zarządzający - 70%

7. Wypłata kwoty nagrody nastąpi do dnia 22.04.2011 r., a kwota rezerwy, o której mowa w ust.6. nie później niż wraz z wynagrodzeniem za sierpień 2011 r.

II.

1. Przez pozostawanie w zatrudnieniu, o którym mowa w Porozumieniu, należy rozumieć pozostawanie w stosunku pracy, za okres za który przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

2. Postanowienia Porozumienia stosuje się analogicznie do pracowników inkorporowanych oraz przejętych w roku 2010 w trybie art. 23¹ kp do ArcelorMittal Poland S.A. z tym, że Nagrody dla tych pracowników zostaną wypłacone proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w Spółce.

3. Pracodawca gwarantuje, że ustalenia Stron dotyczące wypłaty Nagród mają zastosowanie do:

1) pracowników Zakładu Batory i Zakładu Huta Królewska, którym udzielono urlopu bezpłatnego w trybie art. 174¹ przy czym do obliczania Nagrody brany będzie po uwagę okres czasu, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie w ArcelorMittal Poland S.A.,

2) pracowników ArcelorMittal Poland S.A., którzy w roku 2010 zostali pracownikami Spółki bezpośrednio po ustaniu zatrudnienia w Manpower Service Spółka z o.o., przy czym wypłata Nagrody obejmować będzie okres zatrudnienia w AMP S.A.

Strona Związkowa na posiedzeniu Zespołu Robczego wniosła, aby w ramach rozmów w II półroczu 2011, Strony dokonały uzgodnienia o wypłacie dodatkowych nagród dla pracowników Spółki w związku z ich wkładem pracy w poprawę wyników Spółki w trakcie roku.

Podwyżki dla pracowników Grupy Serwisowej

W AM Service Group Sp. z o.o. dobiegł końca I etap negocjacji płacowych. Porozumienie w sprawie wzrostu płac dla pracowników, realizowanego poprzez wypłatę nagród kwartalnych, zostało podpisane w poniedziałek 4 kwietnia br.

W porozumieniu ustalono co następuje:

1. Podwyżki płac dla pracowników spółki w 2011 r. w wysokości 3,5% średniego kwartalnego funduszu płac brutto za 2010 rok realizowane będą w formie wypłaty nagród kwartalnych.

dokończenie na str. 2

dok. ze str. 1 **PODWYŻKI DLA ...**

W kwietniu 2011 zostanie wypłacona nagroda za pierwszy kwartał 2011 roku w kwocie 442 zł brutto dla każdego pracownika objętego ZUZP. Termin wypłaty nagrody do 15 kwietnia br.

Wypłaty nagród z tego tytułu za kolejne kwartały 2011 roku realizowane będą w terminach i wraz z wypłatą wynagrodzeń za pracę za ostatni miesiąc danego kwartału. Nagroda za IV kwartał wypłacona będzie do 15 grudnia 2011 r.

2. W miesiącu kwietniu 2011 zorganizowane zostanie spotkanie, na którym powtórnie podpisana zostanie Umowa Zakładowa w sprawie wdrożenia w Spółce Pracowniczego Programu Emerytalnego. Po jej podpisaniu Spółka uruchomi procedurę realizowaną w Komisji Nadzoru Finansowego.

3. Do 31 maja 2011 r. pracodawca przygotowuje propozycję uporządkowania kwestii urlopów zdrowotnych w Spółce.

4. Strony uzgodniły, że począwszy od kwietnia 2011 r., w ramach spotkań pracodawcy z reprezentacją strony społecznej kontynuowane będą negocjacje w sprawie wzrostu płac zasadniczych oraz uruchomienia premii motywacyjnej dla pracowników spółki.

WZD „Solidarność” ArcelorMittal Poland

Gośćmi ubiegłotygodniowego Walnego Zebrania Delegatów Zakładowej Organizacji Koordynacyjnej NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland w Dąbrowie Górniczej byli: Andrzej Wypych - Członek Zarządu AMP, Dyrektor Personalny, Bogdan Mikołajczyk - Dyrektor Oddziału Surowcowego, Andrzej Węglarz - Dyrektor Biura Kadr i Relacji Społecznych, Jan Stokłosa - Prezes Zarządu AM Service Group oraz Adam Dittmer - Przewodniczący Sekcji Krajowej Hutnictwa. Na zebranie nie przybył Prezes Zarządu z uwagi na pilny wyjazd do Londynu.

Zanim przewodniczący ZOK Jerzy Goiński oddał głos zaproszonym gościom, delegaci wspólnie pomodlili się i minutą ciszy upamiętnili pracowników ArcelorMittal, którzy w ostatnim czasie zmarli. Zaproszony ksiądz w krótkiej wypowiedzi przypomniał encykliki Jana Pawła II dotyczące pracy oraz zaapelował, by właściciele firm nie pozbawiali pracowników wszystkich owoców pracy.

Dyrektor Bogdan Mikołajczyk rozpoczął od podsumowania ubiegłego roku stwierdzając, że był on przywoity tak pod względem finansowym, jak produkcyjnym i pomimo wyłączenia części surowcowej w Krakowie. W Dąbrowie Górniczej produkuje się najtańszą stal, dzięki czemu w Krakowie walcowana jest najtańsza blacha. Jeszcze do niedawna ruda sprowadzana z Krzywego Rogu nie cieszyła się zainteresowaniem, teraz zaczyna jej brakować, bo jest najtańsza. - W tym roku także, jak na razie dobrze nam idzie - mówił dyrektor. Uruchomiona została część surowcowa w krakowskim oddziale. Spust na wielkim piecu nr 5 odbył się bez większych problemów. Także stalownia jest już na pełnych obrotach. - Jestem wdzięczny pracownikom, którzy przy rozruchu poświęcili sporo czasu i siły, by „rozruszać” po 7-miesięcznej przerwie surowcówkę w Krakowie. Jestem też pozytywnie zaskoczony elastycznością pracowników. Teraz w Dąbrowie Górniczej hutników z Krakowa zastąpili pracownicy z Chorzowa.

- W ubiegłym tygodniu wizytował naszą Hutę Attila Mittal. Ocena, z informacji jakie posiadam, wypadła pozytywnie - mówił B. Mikołajczyk, ale trzeba na nią poczekać do czasu powrotu prezesa Zarządu z Londynu. Dyrektor zwrócił uwagę na aż 3 wypadki śmiertelne w ArcelorMittal Poland w roku ubiegłym. Tą sytuację musimy zmienić - stwierdził na zakończenie.

Dyrektor Andrzej Wypych rozpoczął od stwierdzenia, że tego typu spotkania mają wielkie możliwości przekazania informacji; z jednej strony od pracodawcy do pracowników, i z drugiej - od pracowników do dyrekcji. Wypracowany w roku ubiegłym zysk w wysokości kilkuset milionów złotych pozwolił na indeksację płac. Trwają rozmowy ze związkami zawodowymi w sprawie nagrody za dobre wyniki roku ubiegłego. Pamiętać jednak należy, że w 2009 roku przez 6 miesięcy codziennie właściciel dopłacał do nas 1 mln euro. W tym roku nie będzie zwolnień grupowych w ArcelorMittal Poland.

Dyrektor Andrzej Węglarz, jako prezes Związku Pracodawców Przemysłu Hutniczego powiedział, że na przeszkodzie zarejestrowania nowego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla przemysłu stalowego stoi złe prawo, które pozwoliło na zablokowanie wynegocjowanego układu przez mało istotny związek zawodowy. To prawo trzeba bezwzględnie zmienić - mówił dyrektor.

Jedynym prezesem z hutniczych spółek, który przyjął zaproszenie na WZD był **Jan Stokłosa z Service Group**. O sytuacji w podmiocie, któremu szefuje powiedział, że jest mniej optymistycznie niż w AMP, ale nie beznadziejnie. Trwa obecnie poszukiwanie nowego modelu funkcjonowania firmy i w związku z tym prowadzona będzie dalej jej restrukturyzacja. Spółka bierze czynny udział w remontach wykonywanych nie tylko w Polsce. - Musimy stać się firmą konkurencyjną. Aby to uzyskać musimy osiągnąć optymalne zatrudnienie. Część z pracowników przejdzie do utrzymania ruchu w ArcelorMittal Poland.

Przewodniczący Sekcji Krajowej Hutnictwa NSZZ „Solidarność” Adam Dittmer odnosząc się do słów dyr. A. Węglarza stwierdził, że źle się stało, gdy 3 lata temu pracodawcy wypowiedzieli ponadzakładowy układ. W Polsce w chwili obecnej istnieje tylko 7 lub 8 tego rodzaju układów. W tej kwestii odstawiamy znacząco od podobnych regulacji prawa w porównaniu do poszczególnych branż w Europie.

Następnie delegaci mieli możliwość zadawania pytań i przekazywania informacji od pracowników, jak na wstępie wspomniał członek Zarządu AMP. I to głównie do niego były formułowane wypowiedzi.

Pierwszy zarzut był poważny - pracodawca, czyli ArcelorMittal Poland nie traktuje zatrudnionych pracowników nawet przedmiotowo (bo o podmiocie nawet nie ma o czym mówić) ale jeszcze gorzej. I chociaż nie ma zwolnień grupowych w tym roku, to nie oznacza, że pracodawca nie zwalnia i nie podejmuje decyzji o dalszych zwolnieniach. W zeszłym roku w Polsce zwolniono najwięcej pracowników z Grupy AM w Europie. Było ich prawie 1200. W tym roku zwolnione zostaną prawie wszystkie kobiety z byłych służb księgowo-płacowych wydzielonych do Shared Service Centre Europe. Kolejny przykład: ArcelorMittal podjął decyzję, że ochroną w krakowskim oddziale od tego roku zajmie się inna firma. Miało być taniej i bez zmian dla pracowników tam zatrudnionych. Prawdopodobnie jest drożej, a nowa firma rozpoczęła już zwalnianie pracowników ochrony. Delikatnie i ogólnie mówi się o restrukturyzacji w AM Service Group, zapewniając, że część pracowników, głównie z Krakowa przejdzie z powrotem do Huty. O jaką część chodzi, nikt nie mówi.

- Nie jesteśmy tylko źli, jak nas próbuje się przedstawiać. Ja staram się zapewniać pracę. Nie traktujemy ludzi jak przedmioty - odpowiadał dyrektor A. Wypych. Mogliśmy przecież zwolnić ludzi z Batorego, a nie uczyniliśmy tego. Pracują w Dąbrowie Górniczej. Istnieć będziemy dotąd dopóki będziemy konkurencyjni, dopóki sprzedawać będziemy swoje wyroby i usługi. - W innym

przypadku w ogóle nie będzie pracowników, nie będzie też was, związków zawodowych - kontynuował dyrektor. - Ale nie będzie i dyrekcji i Zarządu - kontrargumentował jeden z delegatów.

Odnosząc się do absencji A. Wypych stwierdził, że statystyka mówi, że dzień w dzień w AMP jest 500 osób przebywających na zwolnieniach lekarskich. Ale przyznał, że niektórzy mistrzowie dopiero w listopadzie zauważają, że pracownicy nie mają ciepłych ubrań.

Zarzuty padały również o niskie podwyżki płac w Hucie nie zapewniające nawet wzrostu kosztów utrzymania, już nie mówiąc o pracownikach hutniczych spółek, którzy do tej pory nie otrzymali nawet indeksacji płac. Poza tym spółki te są teoretycznie samodzielnie, ale to HR ArcelorMittal Poland zatwierdza tam wysokość podwyżek płac. Takie sytuacje, w tym w Group Service, są nie do zaakceptowania - mówili przedstawiciele „Solidarności”. - Jeżeli się tam wtrącamy do podwyżek płac to dlatego, że jako grupa musimy kreować tam zysk i ceny - odpowiadał dyrektor.

- Mówicie panowie, że spółki są niekonkurencyjne, a w jaki sposób mają one konkurować ze spółkami „garażowymi”, których coraz więcej wpuszczacie na teren AMP. One nie płacą dzierżawy, mediów i podatków Hucie. Dyrektorzy obiecali, że temu tematowi przyglądną się bliżej w najbliższym czasie.

Kolejnym zarzutem było ograniczanie mocy produkcyjnej ArcelorMittal Poland, tym bardziej, że produkujące tutaj wyroby należą podobno do najniższych. Odpowiedzią było stwierdzenie, że to rynek decyduje co mamy zamykać i w jakiej wysokości utrzymywać produkcję. Odnosząc się jeszcze do zatrudnienia dyrektor A. Wypych stwierdził, że od 2014 roku na emerytury i renty będzie odchodziło rocznie 400-500 pracowników, dlatego też będą przyjęcia do AMP, ale poprzez spółkę Manpower.

Podsumowaniem dość długiej dyskusji niech będą wypowiedzi delegatów stwierdzające: Dlaczego pracownicy cały czas muszą zrozumieć pracodawcę: że kryzys, że benchmarki, że koszty, że konkurencyjność itd? Dlaczego pracodawca nigdy nie stara się zrozumieć pracowników? I jeszcze jedno stwierdzenie pod adresem dyrekcji: Gdybym był właścicielem ArcelorMittal Poland płaciłbym wam panowie za dokonanie tylu zwolnień i za takie ograniczanie wynagrodzeń, dwa razy więcej.

I szkoda tylko, że to głównie delegaci z Krakowa zabierali głos w dyskusji.

W części roboczej WZD przyjęte zostało sprawozdanie z działalności Zakładowej Komisji Koordynacyjnej i Komisji Rewizyjnej z pierwszego roku kadencji. Już we własnym gronie delegacji rozmawiali na temat najistotniejszych tematów pracowniczych: zwolnień, negocjacji nagrody i wynagrodzeń w spółkach.

Tryb postępowania w zakresie uruchamiania i podziału Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego będącego w gestii Prezesa Zarządu Dyrektora Generalnego, w części dotyczącej przyznawania dodatku mistrzowskiego w ArcelorMittal Poland S.A.

1. Z dniem 01.04.2011. pracownicy na stanowisku mistrz, uprawnieni są do utrzymywania specjalnego **dodatku mistrzowskiego**, zwanego dalej „dodatkiem”, na zasadach określonych w niniejszym dokumencie.

2. Dodatek mistrzowski:

1) finansowany jest ze środków finansowych znajdujących się - na podstawie ust.4. cz.II. „Zasad uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A.” - w gestii Prezesa Zarządu Dyrektora Generalnego,

dokończenie na str. 4

Czy wiesz, że:

Grupowe Ubezpieczenie w PZU Życie S.A.



to dla pracowników ArcelorMittal Poland oraz hutniczych spółek obsługiwanych przez Biuro Obsługi PZU Życie S.A. **kolejne możliwości i korzyści.**

Jest nią **Karta PZU Pomoc**. Klub PZU Pomoc w Życiu to program lojalnościowy realizowany na terenie Polski przez PZU Pomoc S.A.

Członkostwo w Klubie PZU Pomoc w Życiu jest bezpłatne. Pracownik, który płaci tylko składkę ubezpieczeniową, jeśli przystąpił do umowy grupowego ubezpieczenia na życie, może otrzymać taką kartę.

Potwierdzeniem uczestnictwa w Klubie jest karta, którą otrzyma pracownik od Uprawnionego Klubowicza, jakim jest Biuro Obsługi PZU Życie, czyli wyznaczonego podmiotu do obsługi Klubu.

Jakie są korzyści z przynależności do Klubu?

* **Zyskujesz czas dla siebie** - rozwiązaniem wielu problemów codziennego dnia zajmie się Twój Asystent PZU Pomoc, Ty możesz poświęcić uwagę najbliższym i przyjaciółom.

* **Otrzymujesz gwarancję jakości** - ubezpieczyciel współpracuje z najlepszymi partnerami, więc masz pewność uzyskania wysokiej jakości obsługi i gwarancję PZU Pomoc wykonania usługi przez pewnego i sprawdzonego partnera.

* **Oszczędzasz pieniądze** - zamawiając usługi za pośrednictwem Twojego Asystenta PZU Pomoc lub korzystając z Programu rabatowego kupujesz towary i usługi, których szukasz w cenie dostępnej dla Klubowicza. Jak to możliwe? Ubezpieczyciel korzysta z efektu skali - PZU posiada dużą bazę klientów, dzięki czemu łatwiej im negocjować z partnerami ofert przygotowanych specjalnie z myślą o klientach.

Każdy z pracowników ubezpieczony grupowo w PZU Życie i obsługiwany przez Biuro Obsługi przy ArcelorMittal Poland będzie miał możliwość wypełnienia ankiety, na podstawie której otrzyma Kartę Klubu PZU Pomoc w Życiu.

Do czego będzie ją można wykorzystać? Karta będzie upoważniała m.in. do podstawowej oferty w zakresie:

Programu rabatowego:

- wynajmu samochodu (10-15% zniżki),
- naprawy szyby samochodowej (15% zniżki),
- zakupu szyby samochodowej (5% zniżki),
- zakup części i akcesoriów samochodowych i motocyklowych (10-15% zniżki),
- myjnia samochodowa (10% zniżki),
- usługi mechaniczne i elektromechaniczne (10-15% zniżki),
- renowacja powłoki lakierniczej pojazdu (10-15% zniżki),
- wulkanizacja i serwis ogumienia (10-15% zniżki). **cdn**

Informujemy pracowników Spółek: HUT-PUS i MADROHUT, że od stycznia 2011 r., AMP REFRACTORIES od lutego br., pracowników IMPEL SECURITY od marca br., że **obsługa osób ubezpieczonych w PZU Życie realizowana jest**, podobnie jak pracowników ARCELORMITTAL POLAND, w **budynku administracyjnym „S”, kl. A, II piętro, pok. 206, tel. (12) 390-40-50, wew. dla spółek 40-50, wew. dla Huty (99) 40-50. Biuro otwarte jest w poniedziałek w godz. 8.30-16.30, we wtorek, środę, czwartek i piątek w godz. 7.00-15.00.**

dok. ze str. 3 **TRYB POSTĘPOWANIA ...**

2) uruchamiany i wypłacany jest w okresach miesięcznych, wraz z wynagrodzeniem za pracę.

3. Maksymalna wysokość dodatku uzależniona jest od stopnia realizacji powierzonych zadań oraz łącznej ilości pracowników podległych danemu mistrzowi (z uwzględnieniem pracowników firmy Manpower) i może wynosić:

Liczba podległych pracowników (w tym pracowników MPS i MPT)	Maksymalna kwota dodatku w zł
do 5 pracowników	0
od 6 do 10 pracowników	300
od 11 do 20 pracowników	400
od 21 do 30 pracowników	500
od 31 do 40 pracowników	700
Od 41 do 50 pracowników	800
powyżej 50 pracowników	1000

4. Maksymalne kwoty dodatków na rok 2011 dla poszczególnych mistrzów, określone są przez Biuro Kadr i Relacji Społecznych, w oparciu o stan zatrudnienia na dzień 31.03.2011r., przy czym:

1) szczegółowe informacje w zakresie maksymalnej kwoty dodatku dla mistrzów przekazywane są Dyrektorowi Zakładu,

2) ustalenie wysokości dodatku oraz jego wypłata, odbywa się na wniosek bezpośredniego przełożonego po akceptacji Dyrektora Zakładu, w terminach przyjętych dla podziału Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego, o którym mowa w części II ust.4. zasad Premiowania,

3) przesunięcia pracowników pomiędzy mistrzami wymagają akceptacji przez komórkę Biura Organizacji i Alokacji Pracowników (KZ) i nie mogą mieć wpływu na łączną wielkość przyznanych kwot dodatku dla pracowników Zakładu,

4) kontrolę nad prawidłowością naliczania dodatku sprawuje Biuro Kadr i Relacji Społecznych.

5. Przyznanie kwot dodatku określonego w ust.3., uzależnione jest od stopnia realizacji poniższych zadań:

1) 50% maksymalnej kwoty dodatku przyznawane jest w przypadku nie zaistnienia, w miesiącu za który przyznawany jest dodatek, wypadku przy pracy lub w drodze do pracy, w wyniku którego pracownik podległy mistrzowi będzie przebywał na zwolnieniu lekarskim. Nie spełnienie w/w warunku, w zależności od stopnia ciężkości wypadku, powoduje pozbawienie mistrza tej części dodatku na określoną liczbę miesięcy:

a) wypadek śmiertelny – pozbawienie dodatku na okres 12 m-cy,

b) wypadek powodujący zwolnienie lekarskie pracownika – pozbawienie dodatku przez wszystkie miesiące, w czasie których podległy pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim,

2) 25% maksymalnej kwoty dodatku przyznawane jest w przypadku utrzymania przez pracowników podległych mistrzowi, w okresie za który przyznawany jest dodatek, wskaźnika absencji na poziomie równym lub niższym od 3,55%, przy czym w/w wskaźnik liczony jest narastająco za kolejne miesiące roku.

Nie spełnienie w/w warunku powoduje zawieszenie wypłaty tej części dodatku, przy czym wszystkie zawieszone kwoty dodatku są uruchamiane w przypadku spełnienia warunku wskaźnika absencji za cały rok – wypłata wraz z wynagrodzeniem za styczeń 2012r.,

3) 25% maksymalnej kwoty dodatku przyznawane jest w przypadku:

a) terminowego dokonywania kwartalnych ocen pracowników AMP S.A. w ramach procesu uSTALamy nasze kompetencje,

b) terminowego wykonywania wywiadów z pracownikami powracającymi z chorobowego,

c) terminowego wykonywania innych zadań, określonych służby Dyrektora Biura Kadr i Relacji Społecznych przed danym okresem zadaniowym.

6. Niniejszy tryb obowiązuje w okresie od 01.04.2011. – 31.12.2011 z możliwością jego zmiany i przedłużenia terminu obowiązywania.

Z prac Zespołu Roboczego z dn. 31 marca br.

Strona Pracodawcy poinformowała:

- o wdrażaniu z dniem 01.04.2011r. „Trybu postępowania w zakresie uruchamiania i podziału Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego będącego w gestii Prezesa Zarządu Dyrektora Generalnego, w części dotyczącej przyznawania dodatku mistrzowskiego w ArcelorMittal Poland S.A.”

- iż wnioski byłych pracowników Spółki SENTEL, inkorporowanych do AMP S.A., dotyczący wyrównania poziomu wynagrodzeń powinien być przedmiotem wzajemnych rozmów Stron na etapie analizowania możliwości etapowego dokonywania harmonizacji poziomów wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w Spółce.

Strona Związkowa:

- wniosła o rozpoczęcie rozmów w zakresie ujednolicenia zasad funkcjonowania Komisji Pojedynczych w Spółce. Strony uzgodniły, że rozmowy w przedmiotowym zakresie będą kontynuowane;

- ponownie zwróciła się z wnioskiem o waloryzację dodatku zmianowego i nocnego dla pracowników Manpower Transactions jak również w zakresie wzrostu płac zasadniczych w firmie Manpower Services i Manpower Transactions,

- zwróciła się z wnioskiem o zmianę „Zasad gospodarki posiłkami, bonami nabiałowymi i napojami w ArcelorMittal Poland S.A.”, w części dotyczącej przyznania prawa do posiłki regeneracyjnego pracownikom wykonującym pracę w godzinach nadliczbowych, pod warunkiem przepracowania, co najmniej 3 godzin nadliczbowych. Odnosząc się do w/w wniosku Strona Pracodawcy poinformowała, iż w chwili obecnej nie przewiduje dokonania zmian w tym zakresie;

Ważne wydarzenie sportowe w Nowej Hucie !

W sobotę, dnia 16 kwietnia 2011 roku, na stadionie Hutnika, odbędzie się międzynarodowe zawody sportowe - mecz eliminacyjny Pucharu Świata w Rugby pomiędzy reprezentacjami narodowymi POLSKI i HOLANDII.

Stawką meczu jest awans do Grupy B1 rozgrywek o Puchar Narodów Europy oraz gra w końcowej fazie eliminacji do Pucharu Świata w roku 2015. Początek zawodów o godzinie 19.30, lecz już przed meczem współorganizator firma „HUT-PUS” przygotował piknik dla kibiców, by stworzyć pozasportowy klimat, dający widzom, kibicom i publiczności gwarancję emocji i miłej, bezpiecznej zabawy dla całych rodzin. Jest to pierwsze od wielu lat tak ważne wydarzenie sportowe w Krakowie. Mecz będzie transmitowany przez telewizję Polsat Sport.

Ceny biletów to 10 złotych na osobę lub 25 złotych za bilet dla czteroosobowych rodzin, w części współfinansowane przez fundusz socjalny ArcelorMittal Poland S.A. Bilety są rozprowadzane przez Dział Socjalny.

„Solidarność Emerytów i Rencistów zaprasza na Mszę św., która zostanie odprawiona w dniu 13 kwietnia 2011 r. (środa) o godz. 15.00 w kościele pw. Matki Bożej Częstochowskiej na os. Szklane Domy w 1 rocznicę katastrofy smoleńskiej oraz 71 rocznicę mordu katyńskiego. Po Mszy św. nastąpi przejście pod Pomnik „Solidarność” znajdujący się na placu Centralnym.

**Koleżance Renacie Frankiewicz
szczere wyrazy współczucia z powodu śmierci Ojca
składa „Solidarność” Wielkich Pieców**

NOWOHUCKI BIULETYN SOLIDARNOŚCI

Pismo KRH NSZZ "Solidarność". Red.: Mirosława Włazińska,
Roman Wątkowski (red. odp.). Tel. 290-38-29, tel/fax 290 37-72.
Nakład 2 000 szt. Numer zamknięto 06.04.2011 r.
e-mail: nbs.krh@poczta.fm, www.krhhts.pl