

## ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH

Zgodnie z ostatnimi ustaleniami zebranie przewodniczących aż do odwołania odbywać się będzie co tydzień w każdy poniedziałek. Zebranie, które relacjonujemy, odbyło się 24 października. Zaczęło się ono przypomnieniem tego, co już wiemy na temat sytuacji w hutach ArcelorMittal, a co znalazło potwierdzenie w informacji rozesłanej pocztą elektroniczną przez Biuro Odpowiedzialności Biznesu i Komunikacji. W tekście tym czytamy m.in.:

*Miesięczne dane World Steel Association pokazują, że światowa produkcja stali w sierpniu zmniejszyła się o ponad 3 mln ton w porównaniu z lipcem. Spadek produkcji w Europie wyniósł 2,2 mln ton, a w Azji jedynie 1 mln ton. Po okresie letnich przestojów klienci nie zaczęli uzupełniać zapasów i nie wygląda na to, żeby ta sytuacja uległa zmianie w czwartym kwartale. Dlatego koniecznym jest dostosowanie poziomu produkcji do popytu na stal.*

ArcelorMittal tymczasowo wyłączył już trzy europejskie wielkie piece: w Liege, Florange i Eisenhuettenstadt. Obecny poziom zamówień w ArcelorMittal Poland nie pozwala na pracę trzech wielkich pieców, dlatego podjęta została decyzja o tymczasowym wstrzymaniu wielkiego pieca nr 3 w Dąbrowie Górniczej. Dwa pozostałe piece (po jednym w Dąbrowie i Krakowie) będą pracowały nadal. Dąbrowska „trójka” zostanie wyłączona najprawdopodobniej z końcem listopada, a pracę wznowi, jak tylko pozwoli na to poziom zamówień.

Ta trudna i niepokojąca sytuacja, z jaką mamy do czynienia w europejskim hutnictwie, jest powodem częstszych niż do tej pory posiedzeń Europejskiej Rady Zakładowej. Jak poinformowano przewodniczących, z tej przyczyny ponownie spotykają się w Brukseli przedstawiciele związków zawodowych z firm należących do Grupy ArcelorMittal w Europie.

Tymczasem w naszej hucie fala niepokoju całkiem nie wygasła, pomimo uspokajającego tonu, jaki odczytujemy z kolejnego pisma dyrektora personalnego Andrzeja Wypycha (z 19.10 br.). Dyrektor ponownie apeluje o zakończenie działań protestacyjnych, uważając je za bezzasadne. Píše on, że „zamierzenia dotyczące Planu Zatrudnienia na rok 2012 zostaną przekazane Stronie Związkowej nie wcześniej jak w grudniu br. Wszelkie zatem wcześniejsze plotki, dotyczące możliwych zmian w zatrudnieniu zarówno w roku bieżącym jak i przyszłym, pojawiające się w chwili obecnej, są jedynie spekulacjami, nie mającymi swojego odniesienia w jakichkolwiek decyzjach władz Spółki.”

Przewodniczący po krótkiej dyskusji ustalili, że „Solidarność” w chwili obecnej nie będzie potęgować protestów. Jednak nadal zachowujemy czujność, o czym świadczą będącymi wywieszonymi flagi związkowe. Nadmienić musimy, że w gronie przewodniczących pojawiły się głosy żądające wyjaśnienia, kto przyczynił się do wprowadzenia takiego stanu nerwowości wśród załogi. Jeżeli bowiem kierownicy bez zgody zarządu firmy straszą

**dokończenie na str. 2**

**1 listopada - Wszystkich Świętych,**

**2 listopada - Dzień Zaduszny**



**Żal że się za mało kochało  
Że się myślało o sobie  
Że się już nie zdążyło  
Że było za późno**

Jan Twardowski "Żal" [fragm.]

dobrym uczynkom na ziemi, dlatego więc celebrowany był radośnie. Po dziś dzień odpowiadający tego dnia nabożeństwa są ubrani w białe szaty mszalne.

Dzień Zaduszny, czyli właściwe Święto Zmarłych - przypadające 2 listopada - wprowadzono do liturgii Kościoła powszechnego ponad sto lat później, w 998 r. Ten dzień był poświęcony zmarłym, których dusze mogą być zbawione dzięki jałmużnie i modlitwom.

Według legendy w noc pomiędzy Dniem Wszystkich Świętych a Zaduszkami blask zapalonych na grobach zniczy wskazuje drogę zagubionym i nieszczęśliwym duszom, blakającym się pomiędzy niebem a ziemią.

W tych zbliżających się dniach wielu z nas uda się na groby swoich najbliższych. To czas, kiedy odżywają wspomnienia o tych, którzy odeszli, o naszych najbliższych zmarłych. **W tym dniu zapalamy znicze pamięci na ich grobach - dowód naszej miłości, przyjaźni i dobrego wspomnień.**



dok. ze str. 1 **ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH** zwolnieniami, to znaczy że to oni, a nie związkowcy, „szkodzą żywotnym interesom Spółki”.

W czasie poświęconym na pozostałe sprawy bieżące rozmawiano o bonach świątecznych ze środków funduszu socjalnego oraz o zawartości paczek świątecznych dla naszych członków.

Nie ma jeszcze ostatecznej decyzji w sprawie kwot, na jakie opiewać będą bony wręczone pracownikom przed świętami Bożego Narodzenia. Wiadomo jednak, że oddział w Krakowie dysponuje większą ilością środków z przydzielonej mu puli niż oddział w Dąbrowie, który w ciągu minionych miesięcy bieżącego roku wydatkował więcej. Ponieważ wartość bonów musi być jednakowa dla wszystkich pracowników AMP SA, wynika z tego, że w Krakowie zostaną jeszcze środki do wykorzystania. Na zebraniu sugerowano, aby pieniądze te przeznaczyć na pożyczki remontowe dla pracowników naszego oddziału.

Dodajmy, że pod koniec tego tygodnia główna Komisja Socjalna opracowywać będzie preliminarz wydatków na rok 2012.

Jeśli chodzi o paczki świąteczne dla naszych związkowców oraz wcześniej wydawane paczki mikołajowe, to również w tym tygodniu odbędzie się spotkanie, na którym Zarząd KRH zdecydować o ich ostatecznej zawartości. W związku z tym powtarzamy apel kierowany do wszystkich przewodniczących o dostarczanie zweryfikowanych i podpisanych list członków oraz list dzieci uprawnionych do paczek.

Zawiadamiamy, że zebranie przypadające na 31 października nie odbędzie się z uwagi na to, że wiele osób w tym czasie wyjeżdża. Kolejne zebranie odbędzie się dopiero 7 listopada.

### Intensyfikacja „postojowego”

Andrzej Węglarz Dyrektor Biura Kadr i Relacji Społecznych przesłał pocztą elektroniczną informację następującej treści:

Obecna sytuacja kryzysowa na rynkach światowych i w Polsce powoduje zmniejszanie się ilości zamówień na nasze wyroby, a tym samym może wystąpić konieczność czasowego zatrzymania niektórych instalacji produkcyjnych Spółki. Dlatego też, działając w imieniu Dyrektora Personalnego Członka Zarządu ArcelorMittal Poland S.A. Pana Andrzeja Wypycha oraz Dyrektora Zarządzającego Członka Zarządu ArcelorMittal Poland S.A. Pana Manfreda Van Vlierberghe przypominam o obowiązku stosowania Porozumienia w sprawie działań w okresie zmiennej sytuacji produkcyjnej w ArcelorMittal Poland S.A. Przypominam, że wyżej wymienione Porozumienie, którego wersję polską i angielską ponownie załączam, zostało podpisane przez Strony w maju bieżącego roku, o czym zostali Państwo poinformowani drogą mailową w dniu 18 maja 2011.

Uprzejmie informuję, że w dniu 12 maja 2011 parafowane zostało przez administracyjno-związkowy Zespół Roboczy „Porozumienie w sprawie działań w okresie zmiennej sytuacji produkcyjnej w ArcelorMittal Poland S.A.” wprowadzające możliwość udzielania pracownikom tzw. urlopów postojowych, w czasie których pracownik otrzymywał będzie 80% wynagrodzenia z pierwszego kwartału 2011. Zgodnie z ustaleniami z Zespołu Roboczego rozpoczęta została formalna procedura podpisywania wyżej wymienionego dokumentu przez wszystkie Organizacje Związkowe.

Wspomniane Porozumienie obowiązuje do 31 grudnia 2011.

### „Solidarność” wybrała przyjaznych pracodawców

W czwartej edycji akcji certyfikacyjnej nagrodzono 12 pracodawców. Wśród nich między innymi producenta silników samochodowych, niepubliczny zakład opieki zdrowotnej oraz ogród zoologiczny. Do konkursu mogły być zgłoszone firmy, których codzienne praktyki zbieżne są z wartościami propagowanymi przez NSZZ „Solidarność”. Wśród kryteriów branych pod uwagę było m.in. preferowanie stałego zatrudnienia i przestrzeganie bezpieczeństwa i standardów pracy. Ważne było też, by pracownicy mieli nieskrępowaną możliwość tworzenia w zakładzie związków zawodowych.

Patronat nad konkursem objął Bronisław Komorowski. Podczas uroczystości w Belwederze prezydent podkreślił znaczenie poszukiwania porozumienia pracodawców i pracowników. - Zgoda nie musi oznaczać uległości. Zgoda to szukanie porozumienia i współdziałania oraz dostrzeganie tego, że warto budować szczególne relacje pomiędzy pracodawcami i pracownikami - mówił Bronisław Komorowski. - To nie oznacza, że ktoś musi kapitulować i rezygnować z konfrontowania własnych poglądów z potrzebami i poglądami innych. Tak jest zbudowana demokracja.

Prezydent w swym wystąpieniu docenił zaangażowanie „Solidarności” w promowanie dobrych relacji w stosunkach pracy.

- To potwierdzenie ważnego dla mnie oczekiwania, że związki zawodowe, w tym NSZZ „Solidarność”, idą w kierunku poszukiwania właśnie takiej formy aktywności, gdzie nie ma żadnej formy kapitulacji czy rezygnacji z ostrych form protestu, jeśli jest taka potrzeba. Ale jestem przekonany, że za tym stoi ważna konstatacja, że na końcu liczy się to, czy potrafimy w odpowiednim miejscu, czasie i w odpowiedni sposób znaleźć choć minimum wspólnego punktu widzenia i wspólnoty dążenia.

- NSZZ „Solidarność” od swojego powstania nigdy nie był nastawiony w sposób roszczeniowy - podkreślił podczas uroczystości przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „S” Piotr Duda. - Zawsze staraliśmy się współpracować, być partnerem dla pracodawców. Partnerstwo w zakładzie pracy przełoży się na pewno na lepsze wyniki i atmosferę w zakładzie pracy.

**Piotr Duda zaznaczył, że wręczona nagroda jest jedyną przyznawaną pracodawcom przez pracowników. - Nie ma takiej drugiej nagrody. Jest mnóstwo nagród, które sobie pracodawcy nawzajem wręczają. Ale to nie to samo - podkreślił szef „Solidarności”.**

### ArcelorMittal Poland w oczach Ministerstwa Gospodarki

Ministerstwo Gospodarki przedstawiło przygotowany w lipcu bieżącego roku raport zatytułowany „Monitorowanie przebiegu procesu restrukturyzacji hutnictwa żelaza i stali”.

Wydaje się nam, że warto zacytować niektóre fragmenty tego dokumentu, a zwłaszcza te fragmenty dotyczące ArcelorMittal Poland.

(...) Stal surowa jest obecnie produkowana w hutach: ArcelorMittal Poland, oddział w Dąbrowie Górniczej (39,3% produkcji ogółem), oddział w Krakowie (13,2% produkcji ogółem), ISD Huta Częstochowa (5,5%), ArcelorMittal Warszawa (96,5%), reszta w pozostałych, nie uczestniczących w programie restrukturyzacji hutach (przy czym zanczącymi producentami są Celsa Huta Ostrowiec - 14,1 produkcji ogółem i CMC Zawiercie - 15,8%). ArcelorMittal Poland produkuje wyłącznie stal konwertorową. Pozosta-

le, w tym restrukturyzowane huty, wyłącznie stal elektryczną.

(...) Wykonanie ilościowego planu sprzedaży Spółki ArcelorMittal Poland w 2010 roku wyniosło 94,8%, a planu wartościowego 114,3%. Wielkość sprzedaży była więc nieco niższa od zaplanowanej, natomiast wartość sprzedaży przewyższyła plan. Produkcja sprzedana w roku 2010 zwiększyła się w stosunku do 2009 roku w ujęciu ilościowym o 15,6%, a w ujęciu wartościowym o 37,8%. W planie na 2011 rok przedstawionym w ankiecie za 2010 rok Spółka przewiduje zwiększenie ilości sprzedaży o 10,0% oraz wartości sprzedaży o 7,7% w stosunku do wielkości zrealizowanych w 2010 roku. Jednocześnie należy zaznaczyć, że Spółka planuje niewielkie zmniejszenie sprzedaży półwyrobów (o 5,1%), przy wzroście sprzedaży wyrobów gotowych o 11,7%. Osiągnięcie takiej wielkości sprzedaż oznaczałoby, że w 2011 roku udziały w rynku, jakie Spółka miała w 2010 roku, nie ulegną istotnym zmianom. Prognoza jawnego zużycia stalowych wyrobów hutniczych dla Polski na 2011 rok przewiduje bowiem wzrost zużycia o 9,2%. Wzrost zapotrzebowania na wyroby hutnicze jest więc porównywalny z planowanym przez Spółkę wzrostem sprzedaży. Spółka w ostatnich latach zmodernizowała znaczną część swoich zdolności produkcyjnych i dysponuje potencjałem do poszerzenia rynków zbytu. Z analizowanych danych wynika brak zagrożeń dla pozycji rynkowej Spółki ArcelorMittal Poland S.A.

(...) Na koniec 2010 roku zatrudnienie w sektorze spadło do poziomu 31,8 tys. osób, tj. o 2,7% w stosunku do poprzedniego roku, przy czym w grupie monitorowanych spółek poziom zatrudnienia wyniósł 11,9 tys. osób, czyli podobnie jak w roku 2009. Średnia produktywność w grupie monitorowanych spółek wzrosła w roku 2010 do poziomu 377,8 ton/osobę (o 16,4% w stosunku do roku 2009).

(...) Na podstawie danych uzyskanych w ankietach stwierdza się, że w 2010 roku przedsiębiorstwom hutniczym nie została udzielona pomoc publiczna na restrukturyzację. Spółka ArcelorMittal Poland terminowo spłacała zobowiązania i odsetki wynikające z odroczenia spłat zobowiązań należnych do 31.12.2005 roku i odroczonej do 31.12.2010 roku.

(...) Przychody ze sprzedaży ArcelorMittal Poland wzrosły do poziomu 13,2 mld zł, to jest ponad 2-krotnie w stosunku do roku 2009. Wskaźniki płynności finansowej zostały utrzymane na wysokim poziomie. Przedsiębiorstwo jest rentowne, a stopień zadłużenia niski. Kondycję finansową ArcelorMittal Poland można ocenić jako dobrą.

(...) Po wzroście wskaźników w 2010 roku w stosunku do roku 2009 (wzrost produkcji stali surowej o 12,1%, zużycia jawnego o 20,5%, eksportu o 12,5%, importu o 27,7%) sytuacja uległa dalszej poprawie w pierwszych 5 miesiącach 2011 roku: produkcja stali surowej wzrosła o 3,8% w stosunku do 5 miesięcy roku 2010, a wyrobów walcowanych na gorąco o 4,4%.

W pierwszych 5 miesiącach roku 2011 w stosunku do 5 miesięcy roku 2010, wśród spółek objętych programem restrukturyzacji, produkcja stali surowej:

- w ArcelorMittal Poland wzrosła o 0,9%,
- w ArcelorMittal Warszawa wzrosła o 4,7%,
- w ISD Huta Częstochowa spadła o 38,9%.

W pierwszych 5 miesiącach roku 2011 w stosunku do 5 miesięcy roku 2010, wśród spółek objętych programem restrukturyzacji, produkcja wyrobów walcowanych na gorąco ogółem:

- w ArcelorMittal Poland spadła o 0,5%,
- w Hucie Bankowa wzrosła o 50,9%

- w ArcelorMittal Warszawa wzrosła o 15,0%,
- w Hucie Łabędy spadła o 2,7%
- w ISD Huta Częstochowa spadła o 22,4%.

Ceny wyrobów hutniczych w pierwszych 5 miesiącach 2011 wykazywały tendencję wzrostową na rynku krajowym. Ceny niższej wymienionych grup asortymentowych wyrobów wzrosły w okresie od stycznia do maja 2011:

- wyrobów płaskich walcowanych na gorąco o 11,6%,
- wyrobów płaskich walcowanych na zimno o 9,7%,
- walcówki i prętów o 4,9%,
- kształtowników ciężkich i lekkich o 6,0%,
- wyrobów powlekanych o 20,7%,
- rur stalowych o 11,7%.

### Zasady współzycia społecznego w firmie

W październikowym numerze „Służby pracowniczej” znajduje się artykuł, do przeczytania którego chcemy zachęcić te osoby, które mają problem z określeniem, a przez to czasem i z przestrzeganiem zasad współzycia społecznego na terenie zakładu pracy.

Jak czytamy na wstępie, pod pojęciem tych zasad rozumieć należy „poprawne i nieskodyfikowane normy moralne (etyczne) i obyczajowe, które kształtują właściwe stosunki między pracodawcami a pracownikami.”

Pracodawca jest zobowiązany do właściwego kształtowania owych zasad. Jest to, jak napisano: obowiązek obciążający go zarówno wobec całej załogi, jak też indywidualnie wobec każdego z pracowników. Oczywiście to samo dotyczy wzajemnych stosunków między pracownikami.

Co ciekawe, jak wynika z uzasadnienia Sądu Najwyższego do jednego z wyroków: „obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy obejmuje również powstrzymywanie się poza miejscem i czasem pracy od takich zachowań, które wywołują lub potęgują wzajemnie negatywny stosunek współpracowników i konflikty w środowisku pracy”.

Na czym polega naruszenie zasad współzycia społecznego? Trudno by było wymienić wszystkie przykłady, jednak można wskazać najczęściej występujące przypadki. Tak więc na przykład naruszenie zasad współzycia społecznego może polegać na: popełnieniu przestępstwa na szkodę pracodawcy, groźeniu lub znieważeniu pracodawcy czy współpracowników, ale także na przyznawaniu sobie nieuzasadnionych świadczeń pieniężnych (szczególnie w przypadku zajmowania przez sprawcę kierowniczego stanowiska). Także zeznanie nieprawdy, co do faktów powszechnie znanych załodze w toczącym się na terenie zakładu pracy postępowaniu powypadkowym. Kolejnym przykładem może być również użycie wobec podwładnego bezprawnej groźby lub przemocy fizycznej (nawet w celu wymuszenia prawidłowego wykonywania pracy!).

Naruszenie zasad współzycia społecznego przez pracownika może stanowić samoistną przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę. Jednak w takim przypadku pracodawca musi wskazać konkretne zdarzenie czy okoliczności, które w jego ocenie stanowią o naruszeniu przez pracownika obowiązku przestrzegania wyżej wymienionych zasad. Ale uwaga, niekiedy naruszenie zasad współzycia społecznego może uzasadniać odmowę przywrócenia pracownika do pracy przez sąd - mimo wadliwości rozwiązania umowy o pracę. W takiej sytuacji sąd może zasądzić odszkodowanie na korzyść zwolnionego pracownika, nie uwzględniając przy tym żądania przywrócenia go do pracy.



## PGPH „U Jędrusia” proponuje pracę

Wiodący producent wyrobów garmazeryjnych do nowoczesnego Zakładu w Morawicy k/Krakowa zatrudni:

- KIEROWCÓW kat. D i C+E (wymagania - prawnienia do prowadzenia pojazdów – kat. C, D, E, kurs na przewóz osób i rzeczy, aktualne badania psychotechniczne, karta kierowcy, dyspozycyjność - praca w systemie zmianowym, rzetelność i punktualność);

- MECHANIKA w Dziale Utrzymania Ruchu (wymagania - znajomość zasad eksploatacji i napraw maszyn, wiedza z zakresu mechaniki, umiejętność diagnozowania i usuwania awarii maszyn, mile widziana znajomość specyfiki maszyn w branży spożywczej, doświadczenie na podobnym stanowisku, dyspozycyjność - praca w systemie zmianowym, dokładność, kreatywność);

- PRACOWNIKÓW PRODUKCJI, PAKOWACZY, OPERATORÓW MASZYN, PALETOWYCH do obsługi linii produkcyjnej (niezbędna aktualna książeczka sanitarno-epidemiologiczna, dyspozycyjność - praca na zmiany, umiejętności manualne);

- MAGAZYNIERÓW, OPERATORÓW WÓZKÓW WIDŁOWYCH (niezbędna aktualna książeczka sanitarno-epidemiologiczna, dyspozycyjność - praca na zmiany, w przypadku operatorów kurs do obsługi wózków widłowych UDT i badania psychotechniczne);

- KSIĘGOWYCH, PRACOWNIKÓW KADRY I PŁAC, PRACOWNIKÓW ADMINISTRACYJNYCH, PRACOWNIKÓW DZIAŁU ZAOPATRZENIA (wymagania - znajomość zasad rachunkowości, podatków PIT, VAT, rozliczeń, ZUS itp., bardzo dobra znajomość pakietu CDN XL, MS Office (Excel), Płatnika, mile widziane doświadczenie, wykształcenie wyższe kierunkowe, umiejętność analitycznego myślenia i pracy pod presją czasu, dokładność, skrupulatność i systematyczność w wykonywaniu powierzonych obowiązków).

Miejsce pracy: **okolice Krakowa - Morawica (Gmina Liszki)**

Jak zapewnia PGPH „U Jędrusia” oferowana jest:

- \* praca w prężnie rozwijającej się firmie,
- \* posiadająca atrakcyjny system wynagradzania,
- \* regularne i pewne wynagrodzenie
- \* dobre warunki pracy

Zainteresowane osoby prosimy o przesłanie cv i listu motywacyjnego na adres: **kadry@u-jedrusia.pl**

W aplikacji prosimy o zawarcie klauzuli: „Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zawartych w ofercie pracy dla potrzeb rekrutacji, zgodnie z ustawą z dnia 29.08.1997 r. O ochronie danych osobowych (Dz.U. nr 133, poz. 833)”.

Firma informuje: kontaktujemy się tylko z wybranymi osobami. Zaproszonych kandydatów rejestrujemy w naszej bazie danych. Nadesłanych dokumentów nie zwracamy.

Dodatkowe informacje pod telefonami: **12 379 36 56 wew. 117, 146 oraz 669 453 355.**

**Koledze Krzysztofowi Kusiowi**

**szczerze wyrazy współczucia z powodu śmierci MATKI**  
**składa „Solidarność” oraz koleżanki i koledzy z Walcowni Żelaza**

## Ciąg dalszy - Zespół Roboczy z 18 października br.

W uzupełnieniu do notatki z Zespołu Roboczego zamieszczonej w NBS nr 41, przedrukowaliśmy fragment protokołu z posiedzenia 18.10 br. zawierający informacje z wyjaśnieniami pracodawcy na temat błędnego przeliczania wynagrodzeń pracowników inkorporowanych z Grupy Serwisowej do huty.

„Strona Związkowa poinformowała, iż jak wynika z informacji przekazanych przez pracowników inkorporowanych z AMSP Sp. z o.o. część przeliczeń wynagrodzeń pracowników została dokonana nieprawidłowo, przy czym dotyczyło to głównie:

**1) Nie uwzględnienia w przeliczeniach premii w wysokości 200 zł.**

Odnosząc się do ww. stanowiska Strona Pracodawcy poinformowała, iż zgodnie z ustaleniami, w dokonywanych przeliczeniach uwzględniana była średnia wartość premii motywacyjnej jaką pracownik otrzymał w okresie 12 miesięcy poprzedzających dzień przejścia – tj. kwota 0 zł. W tym zakresie przeliczenie zostało zatem dokonane prawidłowo. Strona Pracodawcy stwierdziła natomiast, iż przy dokonywaniu przeliczeń premii brutto = brutto w przypadku, gdy premii motywacyjnej nie będzie w AMSP S.A. W związku z powyższym pracownikom, u których stwierdzone zostaną ww. błędy, a którzy przyjęli nową umowę o pracę z dniem 01.10.2011 r., zostanie wydany nowy angaż z dniem 01.11.2011 r., a za okres października zostanie wypłacone stosowne wyrównanie.

**2) Nieprawidłowości w przeliczeniach związanych z wliczeniem do płacy dodatku szkodliwego w sytuacji, kiedy pracownik w okresie obliczeniowym przebywał na zwolnieniu (okres taki powinien być wyłączony z przeliczeń).**

Strona Pracodawcy poinformowała, iż dokona sprawdzenia przeliczeń związanych z dodatkiem szkodliwym i w przypadku potwierdzenia się, iż przeliczenia dokonane zostały błędnie - pracownikom, którzy przyjęli nową umowę o pracę z dniem 01.10.2011 r. zostanie wydany nowy angaż z dniem 01.11.2011 r., a za okres października zostanie wypłacone stosowne wyrównanie.

**3) Nie uwzględnienia w niektórych przeliczeniach dodatku zmianowego.**

Strona Pracodawcy poinformowała, iż dokona sprawdzenia prawidłowości przeliczeń w tym zakresie i w przypadku potwierdzenia się, iż przeliczenia dokonane zostały błędnie, pracownikom którzy przyjęli nową umowę o pracę z dniem 01.10.2011 r., zostanie wydany nowy angaż z dniem 01.11.2011 r., a za okres października zostanie wypłacone stosowne wyrównanie.”

**Premia za miesiąc październik 2011 r. w Arcelor-Mittal Poland S.A. wynosi 6,72 proc. średnich płac zasadniczych pracowników Spółki.**

**Następny numer NBS ukaże się za dwa tygodnie, tj. 9 listopada.**

## 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 26.10.2011 r. Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ "Solidarność".  
e-mail: **nbs.krh@poczta.fm, www.krhhts.pl**