



## Jak dopadlo kolektivní vyjednávání, aneb 13 nemusí být vždy nešťastné číslo...

Vyjednávání o navýšení mezd na letošní rok mezi odbory a vedením firmy trvalo třináct kol, než jsme se byli schopni dohodnout. Psát, že jednání bylo dlouhé a těžké, že obě strany musely slevit ze svých požadavků, že výsledkem je kompromis, který není vítězstvím ani prohrou je myslím si zbytečné. Je to tak již několik let. A ne jinak tomu bude i v následujících letech. Není příznivá doba na enormní růst mezd. Není ale zase tak špatně, aby mzdy nemohly růst vůbec.

Odbory letos při vyjednávání kladly důraz na zachování pracovních míst kmenových zaměstnanců. Podařilo se nám zvrátit záměr zaměstnavatele vyčlenit v roce 2014 poruchové údržby a kromě již rozběhnutých projektů vyčleňování dohodnout, že nezačnou žádné další. Navíc v Dodatku KS se zaměstnavatel zavázal, že v případě budoucího vyčleňování zaměstnanců bude u přebírajícího zaměstnavatele platit pro naše zaměstnance minimálně po dobu tří let stávající Kolektivní smlouva.

A co mzdy? Poprvé v historii Kolektivního vyjednávání si zaměstnanec bude moci sám rozhodnout, na co peníze použije. Zda si vybere nárůst mzdy, nebo navýšení příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění či životní pojištění. Dodatek KS je sjednán pro AMO, AMEPO a AMEO a v jednotlivých společnostech bude navýšení vypadat takto:



Společnost	Mzda	Penzijní nebo Životní pojištění
AMO	450	610 (tj. 5490,-Kč za rok 2014)
AMEPO	400	550 (tj. 4950,-Kč za rok 2014)
AMEO	400	600 (tj. 5400,-Kč za rok 2014)

V případě, že se zaměstnanec rozhodne pro navýšení mzdy, bude mu od 1. 4. 2014 měsíčně zvýšena mzda o danou částku podle společnosti kde pracuje, pokud zvolí penzijní připojištění nebo životní pojištění, bude mu jednorázově v měsíci listopadu připsána na jeho účet celá částka. Je tedy na každém z nás, pro co se rozhodne.

K dalšímu navýšení mezd až o 3,3% základní mzdy zaměstnance dojde v případě splnění ukazatele EBIT a v případě překročení tohoto ukazatele je možný nárůst až o další 2% základní mzdy.

V průběhu vyjednávání došlo také k příjemným momentům. Rodiny vyjednavců se na obou stranách rozrostly. Personálnímu řediteli se narodil syn Jan a Romanu Bečicovi dcera Anežka. Upřímně gratulujeme!

Vyjednávání skončilo podpisem Dodatku KS ve středu 12. 3. 2014 a téhož dne začalo vyjednávání celé Kolektivní smlouvy v další dceřiné společnosti AMDS CR. Takže, jedeme dál...

Vít'a Prak

## Agenturní zaměstnávání

V měsíci březnu došlo k podepsání rámcové dohody mezi OS KOVO a Asociací poskytovatelů personálních služeb (APPS). Smyslem této dohody je vymýtit skryté agenturní zaměstnávání, přestupky a správní delikty na úseku agenturního zaměstnávání v ČR.

V naší zemi je více než tisíc firem, které mají licenci na agenturní zaměstnávání. Je logické, že při tomto množství se určitě najdou „podnikatelé“, kteří touto formou zneužívají vysoké nezaměstnanosti. Díky této dohodě se i nám bude lépe komunikovat a jednat s agenturními firmami o potřebách a nárocích pro jejich zaměstnance, kteří pracují v ArcelorMittal Ostrava. Tito zaměstnanci projeví zájem vstoupit k nám do odborů.

Už před touto dohodou měla APPS tzv. zlaté standardy, kde mě zaujal jeden bod: „Agentura práce se nedopouští tzv. skrytého přidělování, tedy nenahrazuje dočasné přidělení Dohodou o provedení práce nebo Smlouvou o dílo“. A tady se nabízí otázka: nejedná se o „Kapacitní výpomoc“, které jsou hojně využívány obzvlášť v údržbě? **Petr Slanina**

## Proč neobsazujeme rekondiční pobyty?

Letos, stejně jako v letech předešlých nejsou plně obsazeny v prvním pololetí Rekondičně ozdravné pobyty. Je to stále stejná písnička. Odbory dohodnou v Kolektivní smlouvě se zaměstnavatelem počty poukazů a zaměstnanci je stejně všechny nevyužijí.

Přitom jde o benefit docela významný! Na polovinu pobytu pracovní volno s náhradou mzdy, to znamená placeno průměrem jako na dovolenou, ubytování, strava, procedury i doprava zdarma.

Všichni bychom si měli uvědomit, jak moc si zdraví v práci ničíme a že právě rekondiční pobyt může alespoň částečně naše tělo regenerovat. Často si kladu otázku, proč se dobrovolně vzdáváme možnosti si zadarmo a částečně také nad rámec dovolené odpočinout?

Pokračování na str.2

## KRÁTCE

- Začali jsme vyjednávat kolektivní smlouvu v AMDS CR
- Na všech radách se rozjel IX.ročník turnaje v bowlingu
- Čtyřdenního lyžařského zájezdu na Chopok se zúčastnilo 118 lyžařů
- Příprava V50 je v plném proudu
- Pro veliký zájem chystáme další termín na exkurzi do automobilky Hyundai

**Proč neobsazujeme.....pokračování ze str.1**

Copak občas už nemíváme všichni plné zuby stresu v práci, zlobivých potomků, manželů či manželek? A právě k tomu by měl rekondiční pobyt sloužit! Nechat v Ostravě všechny denní starosti a „vypnout“. Víím, že to není jednoduché, ale nepokusit se o to je škoda.



Rádi uslyšíme vaše názory, proč není tento benefit plně využíván. Rádi ale také uslyšíme od těch, co se z „rekondičky“ vrátili, jak se jim tam líbilo nebo nelíbilo.

Jedno je třeba si ale uvědomit již před odjezdem na rekondiční pobyt. Je to ozdravný pobyt zaměstnanců ArcelorMittal a jestli to bude pobyt, na který budete rádi dlouho vzpomínat, je také na vás. A věřte mi, že víím o čem mluvím, vlastně píšu... **Vít'a Prak**



**Duše**

Do místa na stání zajedu zásadně jenom zády. Bez jakýchkoliv ohledů, už nebudu kouřiti tady.

U každé koleje zastavím, i když nic nejede zjevně. Na schodech raději nezdravím, držím se zábradlí pevně.

Do práce přicházím s předstihem, na to můj šéf dává důraz. Vždy musím počítat s postihem, a to i když jiný má úraz

Na přílbě nesu si své jméno, aby mě poznal snad každý. Večer už nemívám zastřeno, zbytkáč ten po ránu vraždí.

Nesednu na kolo bez vesty Oranž mi přeče tak sluší. Na bráně vstupuji do cesty, Už jsem tu zanechal duši.

**Šestnáct zásadních změn a novinek pro zaměstnance a šéfy**

**3. Pracovní smlouvy**

**DRÍVE:** Kdo dostal k podpisu nejasnou či nerosumitelnou pracovní smlouvu, nemohl se dosud účinně bránit.

**NYNÍ:** Zaměstnanci budou lépe chráněni před nerosumitelnými a nevýhodnými pasážemi smluv. Od roku 2014 bude možné nepochopitelný dokument kdykoli napadnout a domáhat se jeho neplatnosti. Problémy bývají hlavně se špatně přeloženými originály ze zahraničí, v nichž zůstávají dlouhá souvětí s cizojazyčnými názvy.

Stále platí, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. "Kdo by však začal pracovat na základě ústní dohody, může později pracovní vztah legalizovat, umožňuje to nový občanský

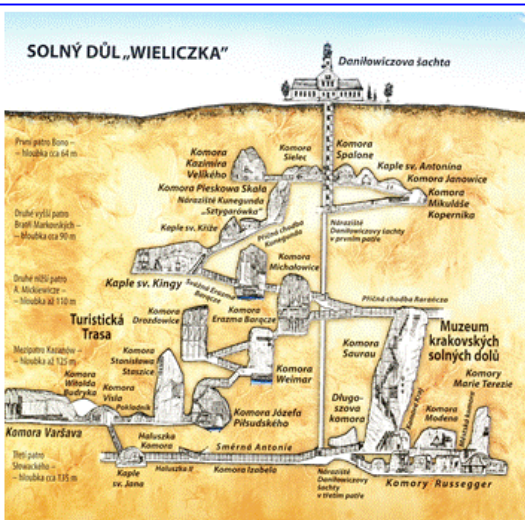
zákoník. Pokud by však smlouva byla podepsána později než v den nástupu do práce a byla by v ní sjednána zkušební doba, bylo by ujednání neplatné," upozorňuje Jana Rašovská.

**4. Odstoupení od pracovní smlouvy**

**DRÍVE:** Od pracovní smlouvy bylo možné odstoupit, jen pokud zaměstnanec nenastoupil po sjednání pracovního poměru do práce.

**NYNÍ:** Podmínka byla zesílena. Pokud by odstoupení od pracovní smlouvy nemělo písemnou formu, tak se k němu nepřihlíží. Totéž platí pro výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru.

Zdroj idnes.cz



Sportovní a kulturní komise při ZO OS KOVO ArcelorMittal Česká republika

pořádá 9.5.2014 autobusový výlet

**Krakow a Wieliczka**

Cena pro členy a rodinné příslušníky ZO OS KOVO ArcelorMittal Česká republika:

**350,- Kč** (do 26 let s průk.stud. 250,- Kč)

**Odjezd:** Ostrava DK města Ostravy v 5:30 hod. Havířov AN (parkoviště u Kauflandu) 5:50 hod

**Příjezd:** zpět do Havířova a Ostravy do 19 hod.

**Program:** návštěva města Krakow (UNESCO) odpoledne sestup do solného dolu Wieliczka (UNESCO)

**V ceně je doprava autobusem tam i zpět a vstup do solného dolu.**

Pro předškolní děti není výlet příliš vhodný, trasa prohlídky solného dolu je cca 3,5 km, 800 schodů a max.16°C. Dobrou obuv, fyzickou a teplejší oblečení! Upozornění: I děti do 15 let musí mít svůj vlastní doklad (OP, pas)!

Přihlášky zároveň s celou platbou nejpozději do 4.4.2014 !! u kol. Marcely Michalkové tel: 2051