ARCELORMITTAL POLAND S.A.
KOMISJA ROBOTNICZA HUTNIKÓW
Solidarność NSZZ

Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 17/1428
26 kwietnia 2017 r.
Kraków

4 MAJA - Dzień Hutnika

Wszystkim hutnikom w dniu ich święta życzymy spokojnej i bezpiecznej pracy, sprawiedliwie ocenianej, odpowiednio docenionej i przyzwoicie wynagradzanej przez pracodawcę.

Pracownikom AMP SA i Spółek z okazji Dnia Hutnika najlepsze życzenia dobrego zdrowia i pomyślności we wszystkich życiowych przedsięwzięciach składa

hutnicza „Solidarność”

Niech dyrekcja nie zapomina o strażakach

Co roku 4 maja z wielką pompą obchodzimy w naszej hucie Dzień Hutnika, zapominając że jest to również święto strażaków, którzy posiadają tego samego co hutnicy patrona - św. Floriana. A przecież bez nich, bez zapewnienia właściwej ochrony przeciwpożarowej, nie może bezpiecznie pracować żaden zakład pracy i nasza huta nie jest tu wyjątkiem.

Huta stali to nietypowy zakład pracy. Na jej terenie, z powodu specyfiki procesów produkcyjnych, znajduje się bardzo wiele niebezpiecznych miejsc o realnym zagrożeniu pożarowym, dlatego tak ważna jest odpowiednia ochrona i pewność, że w razie nieszczęścia bardzo szybko na miejscu zdarzenia pojawią się odpowiednie służby ratownicze, dysponujące specjalistycznym sprzętem i dobrze wyszkolonymi ludźmi. Mamy tu na myśli strażaków znających teren nowohuckiego kombinatu jak własną kieszeń i wystarczająco dobrze poruszających się po jego zakamarkach, tak by nawet po omacku, w gęstym dymie, dotrzeć do źródła pożaru. Zresztą nie chodzi tylko o

ciąg dalszy na str. 2

Dodatek z okazji Dnia Hutnika

Zgodnie z zapisami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy - załącznik nr 3 ppkt 7, z okazji „Dnia Hutnika” pracownikowi zatrudnionemu i otrzymującemu wynagrodzenie w dniu wypłaty, bez względu na wymiar czasu pracy i ilość zawartych umów, przysługuje tradycyjny dodatek. Kwota dodatku wynosi 6% średniej płacy w Spółce z I kwartału danego roku.

W bieżącym roku tzw. „Mały Hutnik” wynosi 350,33 zł.

Kwota ta zostanie wypłacona wraz z wynagrodzeniem za kwiecień tj. do dnia 10 maja br., pod kodem płacowym 182.

Porozumienie płacowe wreszcie parafowane

Na posiedzeniu Zespołu Centralnego w dniu 21 kwietnia przedstawiciele ArcelorMittal Poland SA i wszystkich zakładowych organizacji związkowych parafowali porozumienie w zakresie wzrostu płac w roku 2017 oraz uzgodnili, że formalne podpisanie tego dokumentu nastąpi nie później niż do 30 kwietnia 2017 roku, po podjęciu stosownych decyzji przez organy statutowe poszczególnych związków zawodowych.

Strony Układu Zakładowego uzgodniły, że z dniem 1 kwietnia 2017 roku nastąpi wzrost płac zasadniczych pracowników spółki objętych Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy. Wzrost płacy zasadniczej wyniesie 105 zł na każdego pracownika.

Jednocześnie zgodnie z ustaleniami stron, po dokonaniu ww. zmian płacowych, płaca zasadnicza pracowników zatrudnionych w spółce nie będzie niższa niż 2 300 zł (dotyczy to grupy ponad 400 osób w całym AMP).

Wraz z wynagrodzeniem za kwiecień br. wypłacona będzie także jednorazowa „nagroda uzupełniająca” w wysokości trzykrotności miesięcznej kwoty podwyżki brutto (tj. z uwzględnieniem Karty Hutnika i 7% premii) otrzymanej z dniem 1 kwietnia 2017 roku. Otrzyma ją każdy pracownik spółki objęty ZUZP, który 1 maja 2017 roku będzie pozostawał w zatrudnieniu. Nagroda wyrównawcza nie będzie uwzględniana w podstawie obliczania wynagrodzenia chorobowego i zasiłków, ani w podstawie średniej urlopowej i podstawie ekwiwalentu za urlop.

Dodatkowo strony uzgodniły również przeznaczenie z dniem 1 maja 2017 roku środków finansowych na indywidualne zmiany płacowe, przy czym dyrektor generalny posiadać będzie w swojej dyspozycji kwotę 10 zł na pracownika. O podziale kolejnych 10 zł na pracownika będą natomiast decydowali dyrektorzy poszczególnych zakładów/biur spółki. Środki na przeszeregowania będą w tym przypadku dzielone odrębnie dla stanowisk robotniczych i nierobotniczych, proporcjonalnie do liczby zatrudnionych pracowników.

Uprawnieni pracownicy otrzymają także po raz kolejny nagrodę w wysokości 1000 zł – w dwóch ratach po 500 zł, w lipcu i we wrześniu – za wkład w funkcjonowanie spółki w roku 2016.

ciąg dalszy na str. 3

*cd. ze str. 1:***Niech dyrekcja nie zapomina o strażakach**

zaprószenie ognia skutkujące większym lub mniejszym pożarem, ale różne inne bardzo poważne zagrożenia jak na przykład wyciek trujących gazów. Tego rodzaju wypadki mogą być bardzo niebezpieczne nie tylko dla ludzi pracujących w hucie, ale także dla okolicznych mieszkańców. I właśnie po to, żeby do tego nie doszło, służba pożarnicza pełni w hucie dyżury przez 24 h na okrągło.

Oprócz dyżurów mają obowiązkowe, regularne ćwiczenia, trwające kilka dni. W tym zawodzie korzysta się z wyspecjalizowanego sprzętu, jeśli więc przybywa nowy, trzeba jeszcze nauczyć się go obsługiwać. Jak powiedział Jerzy Śloński, przewodniczący od którego uzyskaliśmy większość wykorzystanych w tym artykule informacji, podstawą ich działania jest zgrany zespół. Z zasady nie działają w pojedynkę, lecz zawsze w grupie i muszą być pewni, że mogą na sobie polegać. Tu musi być pełna współpraca, bez zatargów i wzajemnych niechęci, gdyż podczas akcji jeden drugiemu powierza swoje zdrowie i życie. A służba ta oprócz dobrego zdrowia, wymaga super sprawności fizycznej i umiejętności radzenia ze stresem. Wymaga też inteligencji, bo osoby z niskim IQ nie poradzą sobie w skomplikowanych sytuacjach. Nawet jeżeli działają według instrukcji i w konkretnych sytuacjach obowiązują ich określone procedury, to nie zawsze wystarcza - czasem trzeba szybko podejmować samodzielne decyzje.

Mało kto wie, że strażacy zatrudnieni w naszej hucie nie podlegają Państwowej Straży Pożarnej, mimo że z nią współpracują (przykładem wspólne szkolenia). Podobnie rzecz się ma z innymi zakładowymi jednostkami straży pożarnej, które działają m.in. w rafineriach, stoczniach, portach, na lotniskach czy kolei. Jest to służba umundurowana, lecz nie „mundurowa", a to znaczy, że nie posiada uprawnień jakie ustawa przewiduje dla pracowników Państwowej Straży Pożarnej. Dla niezorientowanych każdy z nich to strażak, a faktycznie obowiązują ich inne przepisy niż kolegów z PSP. Ci ostatni opłacani są z budżetu państwa, natomiast nasi strażacy otrzymują pensję z prywatnej firmy, jaką jest ArcelorMittal Poland SA. Pracują w jednostce o nazwie Służba Ochrony Przeciwpożarowej i Ratownictwa Gazowego (w skrócie SOPiRG) znajdującej się w strukturze AMP i podlegającej dyrektorowi Biura BHP - Wojciechowi Kozakowi. Pod taką samą nazwą funkcjonuje siostrzany oddział w Dąbrowie Górniczej.

Wobec zatrudnionych w AMP strażaków stosuje się, jak w przypadku innych pracowników Spółki, przepisy Kodeksu pracy. Nie będąc funkcjonariuszami Państwowej Straży Pożarnej nie korzystają z ich przywilejów i nie mają uprawnień do wcześniejszej emerytury strażackiej, którą uzyskuje się po 20 latach służby. Przysługuje im za to pomostówka, ale z niej skorzystać mogą tylko te osoby, które spełniają odpowiednie warunki (do 2008 roku minimum 15 lat przepracowanych w warunkach szczególnych).

Wiek jest ograniczeniem tego zawodu. To normalne, że wraz z procesem starzenia pogarsza się sprawność psychofizyczna. Tymczasem większość załogi SOPiRG w krakowskiej hucie to osoby 50+. Za parę lat do pożarów i innych groźnych zdarzeń na terenie kombinatu przyjeżdżać będą sami dziadkowie! Załoga się starzeje, bo nie ma nowego naboru. Nikt nie przyjdzie z PSP do huty na dużo gorsze warunki i z perspektywą pracy aż do późnej emerytury. A huta to nie mleczarnia, tu zagrożenia są duże, praca niebezpieczna, trudne warunki. Ktoś nowy nie od razu się w tych warunkach odnajdzie, musi mieć czas na rozeznanie w terenie i adaptację. W przypadkach, gdy liczy się każda minuta, a dojazd na miejsce zdarzenia powinien być jak najszybszy, trzeba być dobrze zorientowanym w topografii huty, jej terenowych labiryntach, tunelach, drogach ewakuacyjnych itp. Strażacy z krakowskiego oddziału z tym akurat nie mają problemu.

Kiedy cofniemy się pamięcią kilkanaście lat wstecz, widzimy jak dużo się zmieniło od czasów Huty Sendzimira. Wtedy ówczesna hutnicza straż zakładowa posiadała 3 remizy (na ul. Mrozowej, na starej Walcowni Gorącej oraz Koksowni) i składała się z 3 oddziałów. Teraz krakowska huta posiada jedną remizę, a w niej 4 kompanie, z których każda liczy po mniej więcej 13 osób. Co dzień dyżuruje minimum 9 osób (optymalnie 10-11), które odbywają całodzienną służbę.

Jak pamiętamy, w następstwie przejęcia huty przez prywatnego inwestora, wydzielono spółkę SUKURS, zatrudniającą pracowników hutniczej straży pożarnej. W okresie, kiedy dokonywano redukcji zatrudnienia również w straży zmniejszono obsadę. Był to ostatni czas, kiedy niektórzy z nich mogli skorzystać z wcześniejszego przejścia na strażacką emeryturę.

Inkorporacja, czyli ponowne włączenie do huty, nastąpiła po kilku latach funkcjonowania spółki. Przyjęto ich z bardzo niskimi pensjami, które na początek nieco wyrównano, obiecując od razu, że później dostaną więcej. Jak się okazało, była to pusta obietnica, bez pokrycia. Obecnie, będąc pracownikami AMP mają „Hutnika" wypłacanego obok (wcześniej wliczony był do podstawy), no i możliwość korzystania ze wspólnego ZFŚS - to cała „korzyść" ponownego przejścia do huty. Podwyżki procentowe nie rozwiązywały ich sytuacji: kto miał małą podstawę, podwyżka też była mała. Myśleli naiwnie, że ich wynagrodzenia zostaną podniesione i zasilone z pieniędzy oddanych do dyspozycji dyrektora, ale tak się nie stało. Po 25 latach służby pensja podstawowa pracownika SOPiRG wynosi nie więcej niż 2200 - 2400 zł!

Czy to normalne, że tak odpowiedzialne i wymagające szczególnych umiejętności zadania, wykonywane na dodatek z narażeniem własnego życia, wypełniają osoby, które zarabiają tak niewielkie pieniądze? Ich pensje są niższe niż kasjerek pracujących w Biedronce! Ten fakt wystawia naszemu pracodawcy jak najgorszą cenzurę.

Przychodzą do pracy, by pełnić służbę - po prostu świadczą usługi na terenie huty. Działają w ramach „wyższej konieczności", ratują życie i mienie, ale też zapobiegają nieszczęściu przez działania profilaktyczne, szkolenia pracowników, zabezpieczenie dostępu do hydrantów i gaśnic wraz z ich serwisem. Obecnie przydzielono im dodatkowe obowiązki: na każde wezwanie karetki wyjeżdża do wypadku jeden wóz strażacki. Przy tej okazji zbierają dane o zaistniałym zdarzeniu, muszą przeprowadzić wywiad z poszkodowanym, zdokumentować miejsce wypadku, zrobić zdjęcia. Nie są pracownikami produkcyjnymi, ale ich obecność jest niezbędna, by taki zakład jak huta mógł bezpiecznie pracować. To, że huta posiada własną straż pożarną na pewno ma wpływ na wysokość składek ubezpieczeniowych, jakie płaci Spółka. W każdym razie nam wydaje się to oczywiste.

W naszym wspólnym interesie jest, by pracownicy tej służby zarabiali jak należy. Jeśli ktoś mało zarabia i ma z tego powodu kłopoty rodzinne, albo jest przemęczony, bo po służbie musi jeszcze dorabiać, żeby starczyło rodzinie na życie, to nie może wróżyć nic dobrego i prędzej czy później odbije się na ich pracy. Przez wieloletnie zaniechanie mała grupa kilkudziesięciu osób otrzymuje jedne z najniższych pensji w oddziale. Może z okazji tego święta w końcu ktoś ich dostrzeże i doceni?

Z okazji Międzynarodowego Dnia Strażaka - Pracownikom Służby Ochrony Przeciwpożarowej i Ratownictwa Gazowego w oddziale krakowskim chcemy przekazać, że załoga huty oraz związki zawodowe, a w tym Solidarność, ceni sobie ich codzienny trud i gotowość do niesienia pomocy w razie jakichkolwiek nieszczęśliwych wypadków czy groźnych zdarzeń na terenie kombinatu.

Dziękujemy Wam za ciężką i ofiarną służbę, przekazujemy wyrazy szacunku i życzymy, aby pracodawca w końcu pochylił się nad Waszą sytuacją i nie traktował dłużej po macoszemu.

Zebranie przewodniczących

Jak można się domyślić, pierwszym tematem zebrania było dopiero co parafowane porozumienie płacowe. Pełną treść porozumienia udostępniamy na swojej stronie internetowej, jest ona też zamieszczona na głównej stronie AMP. Na zebraniu wyjaśniano pewne wątpliwości co do interpretacji zapisów porozumienia. Poszczególnym punktom porozumienia poświęcamy osobny tekst w tym numerze biuletynu.

Pracownicy AMP mają już zagwarantowane podwyżki, nawet jeżeli nie są one tak wysokie jak byśmy sobie życzyli. Teraz przyszła pora na podpisanie analogicznych porozumień płacowych w spółkach. Jak zauważył Stanisław Lebiest z Kolpremu, w jego spółce rozmowy na temat tegorocznych płac rozpoczęto w tym samym co w AMP terminie, jednak nadal nie doszły one do skutku. Budzi to duże zaniepokojenie Komisji Oddziałowej „Solidarności" oraz załogi. Podobna sytuacja jest w innych spółkach, dlatego zaapelował on do osób biorących udział w negocjacjach, by jak najszybciej doprowadziły negocjacje do końca. Pracownicy hutniczych spółek liczą na rychłe rozwiązanie problemu podwyżek. Jak się dowiedzieliśmy, w Kolpremie, zaraz po weekendzie majowym, mają być wznowione negocjacje. Oby tylko nie były one niepotrzebnie przeciągane.

Roman Wątkowski, który reprezentował zarząd KRH na spotkaniu pracowników HUT-PUS-u z prezesem tej spółki, przekazał kilka zdobytych podczas tego spotkania informacji. Świadczą one o trudnym położeniu spółki, która od lat boryka się z wieloma kłopotami, co niestety cały czas odbija się na sytuacji finansowej pracowników. Po tym jak przedstawiciel NSZZ Pracowników odczytał apel do zarządu, w którym zarzuca mu się, łagodnie mówiąc, niegospodarność i nieudolność, głos zabrał prezes Tomasz Karpierz. Mówił on o niełatwych rozmowach prowadzonych z klientami - odbiorcami usług świadczonych przez spółkę. Niektórzy właśnie zrezygnowali z usług cateringowych - mowa o dwóch spółkach hutniczych: Tubular i Tameh. Skutkuje to stratą ok. 70 tys. zł na miesiąc. Obecnie prezes prowadzi niełatwe rozmowy w sprawie aneksu do umowy z AMP. Podpisano już aneks odnośnie sprzątania, lecz co do cateringu sprawa nie jest zakończona. Huta sprawdza ceny na rynku i chce płacić za usługi jak najtaniej. Problem w tym, że wiele firm cateringowych, w przeciwieństwie do HUT-PUSu, zatrudnia pracowników na czarno (bez funduszu socjalnego i bez składek na PFRON). Taka konkurencja jest nie do pobicia. Po wystąpieniu prezesa głos zabierali przedstawiciele związków, przedstawiając punkt widzenia pracowników spółki. Wśród załogi zdecydowaną przewagę mają kobiety i one chciałyby w końcu godziwie zarabiać. W większości pracują fizycznie i za swoją ciężką pracę (praca na zmiany, stale zwiększany zakres obowiązków) otrzymują bardzo niskie pensje, nieadekwatne do wkładanego wysiłku. Prezes odpowiedział na to o dokonanych w styczniu i lutym podwyżkach (średnio 10,5%) i obiecał, że w połowie tego roku wynagrodzenia wzrosną jeszcze średnio o 150 zł.

dokończenie ze str. 1: **Porozumienie płacowe...**

Utrzymana zostanie również wypłata nagrody uzależnionej od bieżących wyników spółki. W przypadku osiągnięcia wyniku EBITDA, zakładanego w biznesplanie spółki za okres 10 miesięcy 2017 roku, pracownikom, którzy przepracują pełny okres 10 miesięcy br. i 1 grudnia 2017 roku będą pozostawali w zatrudnieniu, w grudniu br. wypłacone zostanie dodatkowe 300 zł, z możliwością powiększenia tej kwoty, jednak nie więcej niż o 20 proc. W przypadku powyższej nagrody strony zdecydowały o częściowym jej uzależnieniu od absencji pracowniczej, przy jednoczesnym przeznaczeniu środków finansowych pochodzących z obniżenia nagrody w sposób równy dla pracowników, którzy osiągnęli zerowy wskaźnik absencji chorobowej za 10 miesięcy 2017 roku. Pełny tekst tego porozumienia można znaleźć na naszej stronie internetowej *www.krhhts.pl* w zakładce *pliki*.

Małopolska Terenowa Komisja Świadczeń Socjalnych

W dniu 21 kwietnia odbyło się, szóste w tym roku, posiedzenie Małopolskiej Terenowej Komisji Świadczeń Socjalnych.

Po otwarciu obrad zapoznano się ze szczegółowym wykorzystaniem środków ZFŚS - Kraków. Następnie rozpatrzono wnioski o zapomogi dla pracowników Zakładu Wielkie Piece PSK1, pracowników Zakładu Stalownia PSK2, Zakładu Koksownia ZKK, pracowników Walcowni Zimnej BWZ, pracowników Zakładu Energetycznego BEK, Walcowni Gorącej BWG, pracowników Biuro Transportu i Logistyki Wyrobów Płaskich BTL, pracowników Biura GU, GM, komórek scentralizowanych oraz byłych pracowników. Omówiono także i przeanalizowano ofertę imprez w ramach wypoczynku po pracy na 2017 r. przygotowaną przez Biuro Turystyczne Hut-Pus. Oferta ostatecznie została przyjęta. Ponadto Komisja wyraziła zgodę na zwiększenie uczestników wycieczki do Bukowiny Tatrzańskiej w dniach 26-28.05 z 50 do 70 uczestników i na zwiększenie zakupu ilości biletów na koncert Piotra Rubika w dniu 26.05.17 ze 100 szt. na 150 szt. Przyjęto także informację o anulowaniu wycieczki w dniach 12-14.05.2017r. (Pewel Mała) oraz przyznano dodatkowo 50 tys. zł do wykorzystania na dofinansowanie wycieczek z BP Partner (łącznie jest to kwota 150 tys. zł).

Komisja nie przyznała świadczenia z tytułu wczasów pod gruszą złożonego po terminie, przyznając jednak dofinansowanie do zorganizowanego wypoczynku pięciorga dzieci złożone w terminie dłuższym niż 1 miesiąc po zakończeniu wypoczynku. Ustalono, że w podobnych przypadkach, gdy pracownik ubiega się o refundację i dostarcza dowód wpłaty nie obowiązuje termin dostarczenia dokumentów - 30 dni. Termin ten dotyczy dostarczenia dokumentów potwierdzających pobyt dziecka w przypadku, gdy pracownik otrzymał dofinansowanie przelewem przed terminem wypoczynku np. na konto organizatora.

Rozpatrując wystąpienie pracownika o dofinansowanie do turnusu rehabilitacyjnego dziecka niepełnosprawnego wraz opiekunem, dofinansowanie przyznano, nie przyznając natomiast dofinansowania na ten sam wyjazd dla drugiego dziecka pracownika nie posiadającego orzeczenia o niepełnosprawności. Komisja ponownie odmówiła dofinansowania do wypoczynku zorganizowanego dziecka, na który to wypoczynek nie było zgody kuratorium oświaty.

Kolejne posiedzenie Małopolskiej Terenowej Komisji Świadczeń Socjalnych odbędzie się 19 maja. *Krzysztof Pfister*

Komunikat Biura Dialogu Społecznego

W związku z pojawiającymi się nieprawidłowościami przy składaniu w 2017 r. wniosku dot. świadczenia „wczasy pod gruszą" realizowanego na podstawie Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w ArcelorMittal Poland S.A. w 2017 r. niniejszym przypominamy, że zasady dotyczące realizacji tego świadczenia ujęte są w § 12 ww. Regulaminu.

Najczęściej występującym błędem przy wypełnianiu wniosku o przyznanie świadczenia z tytułu „wczasów pod gruszą" ze środków ZFŚS ArcelorMittal Poland S.A. w 2017 r. jest niepoprawne wypełnianie przez Operatorów Czasu Pracy części II ww. wniosku w zakresie wymiaru dni kalendarzowych.

Wymiar dni urlopu kalendarzowego to suma następujących po sobie dni:

* minimum 8 dni urlopu wypoczynkowego,

* dni wolne poprzedzające urlop wypoczynkowy, w trakcie urlopu i następujące po urlopie,

* uzupełniające dni wolne od pracy (UDW) oraz UDW12.

Poniżej przykład błędnego oraz prawidłowego wypełnienia z komentarzem:

Błędne wypełnianie:

WYPEŁNIA OSOBA WYZNACZONA W DANEJ KOMÓRCE ORGANIZACYJNEJ DO WPROWADZANIA CZASU PRACY

Potwierdzam, że wnioskodawca w terminie od 18.04.2017 r. do 28.04.2017 r. przebywa na urlopie

- wymiar dni kalendarzowych wynosi 9

Wyjaśnienie błędu: w polu „wymiar dni kalendarzowych" wpisano liczbę 9, jest to liczba dni urlopu wypoczynkowego danego pracownika, a powinna być wpisana liczba dni kalendarzowych. W tym przypadku, gdy pracownik pracuje w systemie jednozmianowym czy np. w 4BOP, należy wpisać jego wszystkie wolne dni kalendarzowe wg informacji niżej zawartej. Wpisany wymiar dni kalendarzowych mniejszy niż 14 (w tym przypadku tylko 9) nie uprawnia pracownika do otrzymania świadczenia z ZFŚS.

Poprawne wypełnianie:

WYPEŁNIA OSOBA WYZNACZONA W DANEJ KOMÓRCE ORGANIZACYJNEJ DO WPROWADZANIA CZASU PRACY

Potwierdzam, że wnioskodawca w terminie od 18.04.2017 r. do 28.04.2017 r. przebywa na urlopie

- wymiar dni kalendarzowych wynosi 17

Wyjaśnienie poprawnego wpisu: w polu „wymiar dni kalendarzowych" wpisano liczbę 17, dotyczy przypadku, gdy pracownik pracuje w systemie jednozmianowym. Liczba ta zawiera jego wszystkie wolne dni kalendarzowe wg informacji niżej zawartej tj od 15.04 do 01.05 włącznie.

W przypadku pracownika pracującego np.: w 4BOP, wymiar jego wszystkich wolnych dni kalendarzowych zależny jest od jego Indywidualnego Harmonogramu Czasu Pracy. Na potrzeby świadczenia „wczasy pod gruszą" z ZFŚS wymiar dni kalendarzowych nie może być mniejszy niż 14.

Jednoczenie informujemy, że Firmy Obsługujące Fundusz mają obowiązek odmowy przyjęcia błędnie wypełnionego wniosku.

W przypadku pytań proszę skontaktować się w przypadku:

* Krakowa – Pani Iwona Lasota – poczta elektroniczna: *Iwona.Lasota@arcelormittal.com*

* Wszystkich lokalizacji Spółki – Pani Jadwiga Radowiecka – poczta elektroniczna: *Jadwiga.Radowiecka@arcelormittal.com*

Informujemy, że tegoroczne obchody Dnia Hutnika organizowane przez AMP SA odbędą się w dniach 10-11.06. na terenie przy Nowohuckim Centrum Kultury.

Zapisy na Majówkę do 19 maja

Tegoroczna, organizowana przez „Solidarność" majówka odbędzie się **w sobotę 27 maja** na terenie Centrum Aktywnego Wypoczynku w Borku k/Bochni.

W związku z tym, że impreza finansowana jest zarówno przez nasz Związek, jak i częściowo dofinansowywana przez Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych AMP SA, Zarząd KRH podjął decyzję o zróżnicowaniu cen biletów. Ceny będą identyczne jak w roku ubiegłym. I tak:

a/ Członkowie NSZZ „Solidarność" z huty i spółek wraz ze swoimi współmałżonkami i dorosłymi dziećmi płacą po 15 zł za osobę, zaś ich dzieci do lat 18 (czyli do rocznika 1999 włącznie) otrzymują bilet za darmo. W ich przypadku koszt biletu - 5 zł za każde dziecko - pokrywa odpowiednia Komisja Oddziałowa NSZZ „S".

b/ Osoby, które nie są członkami „Solidarności", ale są uprawnione do dofinansowania z ZFŚS AMP (tj. pracownicy i byli pracownicy huty ze współmałżonkami) płacą za bilet 25 zł, a ich nieletnie dzieci 10 zł.

c/ Pozostałe osoby, które nie są członkami „Solidarności" zobowiązane są do zakupu biletu w cenie normalnej - 70 zł, a dla dzieci w cenie ulgowej - 50 zł.

Bilet uprawnia do wstępu na teren ośrodka i uczestnictwa w zabawie, w tym w różnych zawodach i konkursach z nagrodami, do przejazdu w obie strony, ubezpieczenia NNW, a także do ciepłego posiłku i napojów. Wszystkie dzieci uczestniczące w majówce otrzymują od organizatorów drobne upominki i słodycze. Informacje o godzinach wyjazdu autokarów zamieścimy w osobnym komunikacie.

Zapisy przyjmują przewodniczący do 19 maja włącznie. Po tym terminie, z powodów organizacyjnych, zapisy nie będą przyjmowane.

Dzień 28 kwietnia to Dzień Bezpieczeństwa

28 kwietnia już po raz jedenasty będziemy obchodzić Dzień Bezpieczeństwa w naszej Grupie. Tym razem pod hasłem:

Zdarzenie poważne. Widziałeś? Opowiedz, to ważne!

Tegoroczną akcję centralną organizujemy pod hasłem: HIRA dla mnie, HIRA dla Ciebie – wymiana dobrych praktyk. W związku z tym kilka dni przed Dniem Bezpieczeństwa, podobnie jak w roku ubiegłym, dyrektorzy wylosowali zakłady, do których udadzą się wytypowane przez nich zespoły. Ich zadaniem będzie przyglądanie się wykonywanym pracom z boku, a potem - na podstawie spostrzeżeń opracowanie oceny ryzyka. Uczestnicy zespołów podzielą się swoimi opiniami i wyciągną wnioski na przyszłość. W tym roku podczas Dnia Bezpieczeństwa koncentrujemy się na wykorzystaniu „zewnętrznego spojrzenia" na zagrożenia występujące w naszych zakładach. Zachęcamy do udziału w przygotowanych na ten dzień szkoleniach specjalistycznych i pokazach. Szczegóły dotyczące tych akcji znajdziecie w specjalnej wkładce z harmonogramem dołączonej do najbliższego wydania „Jedynki", a także w zakładce dotyczącej dnia BHP w Studni oraz u kierowników wsparcia BHP w zakładach.

Biuro BHP

NOWOHUCKI BIULETYN SOLIDARNOŚCI
Nakład 2 200 szt. **Tel. 12 290 38 29**. **Pok. 426 w bud. ZA**
e-mail: nbs.krh@poczta.fm, solidarnosc@krhhts.pl www.krhhts.pl