ARCELORMITTAL POLAND S.A. KOMISJA ROBOTNICZA HUTNIKÓW NSZZ Solidarność

Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 38/1449
11 października 2017 r.
Kraków

Zmiany w organizacji ruchu na czas Biegu Memoriałowego im. B. Włosika

Komitet Organizacyjny XXII Biegu Memoriałowego im. Bogdana Włosika informuje, że w dniu 14 października 2017 r. (sobota) nastąpi zmiana organizacji ruchu na trasie biegu, który będzie wiódł: al. Solidarności - pl. Centralny im. R. Reagana - al. Andersa - ul. Ludźmierska - ul. Obrońców Krzyża - plac B. Włosika (Arka Pana). Kierowców prosimy w tym dniu o stosowanie się do znaków drogowych ustawionych na trasie biegu.

Pracowników Huty oraz hutniczych Spółek informujemy, że w dniu 14 października br. Brama Główna w godz. 9.30 - 13.00 będzie zamknięta. Wjazd i wyjazd na teren Huty będzie możliwy przez bramę nr 2. Prosimy także, aby w tym dniu nie parkować samochodów przy budynkach S i Z. Za utrudnienia przepraszamy.

Wspólne stanowisko związków zawodowych

W dniu 9 października w Dąbrowie Górniczej, związki zawodowe działające w ArcelorMital Poland SA przyjęły wspólne stanowisko odnośnie oczekiwanej podwyżki płac w roku 2018, o następującej treści:

Stanowisko Strony Związkowej.

Dotyczy: wzrostu miesięcznych wynagrodzeń za pracę Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek z Grupy ArcelorMittal w 2018 roku.

W celu sprostania rosnącej konkurencji na polskim i europejskim rynku pracy, a także dążąc do osiągnięcia i utrzymania najwyższych standardów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w sferze społeczno – pracowniczej, Strona Związkowa wnosi o dokonanie z dniem 1 stycznia 2018 roku następujących zmian płacowych i wprowadzenia dodatkowych świadczeń dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek z Grupy ArcelorMittal w Polsce:

1. Podwyższenie płac zasadniczych pracowników Spółki objętych ZUZP o kwotę 250 PLN/pracownika, z uwzględnieniem w ramach ww. kwoty środków na indywidualne przeszeregowania.

2. Włączenie do płacy zasadniczej każdego uprawnionego pracownika kwoty 80 PLN, wypłacanej obecnie jako odrębny składnik płacowy pod kodem „dodatek układowy" tzw. „metodą na wprost".

3. Wypłacenie nagrody za wkład pracy w 2017 roku w wysokości 2000 złotych dla każdego Pracownika, który był zatrudniony w 2017 roku w ArcelorMittal Poland S.A. lub w Spółce świadczącej usługi na rzecz ArcelorMittal Poland S.A., w terminie uzgodnionym przez Strony.

4. Pozostawianie (redystrybucja) środków finansowych z wynagrodzeń po odchodzących Pracownikach w 2018 roku i latach następnych do dyspozycji Dyrektorów Zakładów/Biur Spółki na wzrost płac zasadniczych Pracowników w danej jednostce organizacyjnej, z zastrzeżeniem, że zwolnione środki finansowe w wyniku odejścia ze stanowiska robotniczego nie mogą być przesuwane na wzrost wynagrodzeń na stanowiskach nierobotniczych.

5. Podwyższenie składek podstawowych na Pracownicze Programy Emerytalne dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek Zależnych do poziomu 4,5% miesięcznych wynagrodzeń pracowników stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Zgodnie z zapisami § 31 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. (ZUZP), celem wypełnienia przez Strony ZUZP zobowiązań, które są ujęte w tym paragrafie, wnosimy o niezwłoczne rozpoczęcie negocjacji płacowych.

Pismo to, zawierające stanowisko Strony Związkowej ws. wzrostu miesięcznych wynagrodzeń za pracę Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek z Grupy ArcelorMittal w 2018 roku, zostało przesłane do następujących Przedstawicieli Pracodawcy AMP: Pani Monika Roznerska – Dyr. Personalny, Geert Verbeck – Dyr. Generalny i Sanjay Samaddar – Prezes Zarządu AMP. Ponieważ podczas spotkań z pracownikami kilku krakowskich zakładów dyr. M. Roznerska deklarowała zakończenie negocjacji płacowych do końca br., to mamy nadzieję, iż obietnicy dotrzyma i zakończą się one znacznie wcześniej niż ubiegłoroczne.

Informacje z HR

Jak informują służby HR, w siedzibie naszej firmy i jej oddziałach, m.in. w Krakowie, w porozumieniu z ZUS-em będzie możliwość złożenia podania o emeryturę. Dział kadr zaprasza osoby, które planują odejść na emeryturę w najbliższym czasie. Ponadto będzie można uzyskać informację o wysokości przyszłej emerytury, założyć konto na Platformie Usług Elektronicznych ZUS (PUE) oraz odnowić login w przypadku jego zagubienia na tej Platformie. Platforma PUE to nowoczesna i wygodna forma kontaktu z ZUS, dzięki której uzyskuje się dostęp do swoich danych w ZUS i można zrealizować wiele spraw związanych z ubezpieczeniami społecznymi przez internet.

Krakowskie spotkanie odbędzie się w Kadrach (budynek LTT, parter) w dniu 17.10.2017 r.

Zapisy na spotkanie do 13.10 do godziny 12:00 pod adresem *marta.bas@arcelormittal.com*

Pracownik ZUS, który będzie przyjmował wnioski udzieli również podstawowej informacji emerytalnej. Wymagane dokumenty to wniosek o emeryturę (formularz ZUS Rp-1E) i oczywiście dowód osobisty.

Aktulności w AMP

▶ Zakładowa Komisja Koordynacyjna ZOK NSZZ „Solidarność" ArcelorMittal Poland S.A. podjęła uchwałę o podpisaniu przedłużenia na lata 2017 i 2018 dokumentu o nazwie „Uzgodnienia w sprawie Porozumienia w sprawie działań w okresie zmiennej sytuacji produkcyjnej w ArcelorMittal Poland S.A. na rok 2016", czyli tzw. postojowego, upoważniając jednocześnie Jerzego Goińskiego i Władysława Kieliana do podpisania niezbędnych dokumentów.

▶ Strony uzgodniły wstępnie i parafowały zapisy Zakładowego Regulaminu Świadczeń Socjalnych ArcelorMittal Poland na rok 2018. Po ostatecznym podpisaniu regulaminu omówimy jego ewentualnie zmienione zapisy, a pełna treść Regulaminu będzie dostępna na naszej stronie internetowej *www.krhhts.pl*.

Z posiedzenia Małopolskiej Terenowej KŚS

W dniu 5 października odbyło się kolejne posiedzenie Małopolskiej Terenowej Komisji Świadczeń Socjalnych. Na wstępie Przewodnicząca Komisji przedstawiła szczegółowe wykorzystanie środków ZFŚS - Kraków za 9 m-cy 2017, a następnie Komisja rozpatrzyła 127 wniosków o udzielenie pożyczki na cele mieszkaniowe na podstawie Regulaminu ZFŚS w 2017 r. Przyznano 126 pożyczek, nie wyrażając zgody w jednym przypadku, gdyż z pożyczki może skorzystać tylko jeden z członków rodziny prowadzących wspólne gospodarstwo domowe. Kwoty pożyczek wynosiły od 3 000 do 8 000 zł (tych ostatnich było najwięcej). W trakcie posiedzenia uzgodniono terminy podpisywania umów od 16.10 br, nie później niż do 17.11 br. Wypłaty pożyczki (przelew na wskazane przez wnioskodawcę konto bankowe) dokonuje Hut-Pus S.A. sukcesywnie do 30 dni od daty podpisania umowy. Nie zawarcie umowy o pożyczkę we wskazanym terminie ostatecznym jest traktowane jako rezygnacja z przyznanej pożyczki i wniosek zostaje anulowany.

W dalszej części obrad Komisja rozpatrzyła wnioski o zapomogi dla pracowników Zakładu Wielkie Piece PSK1, pracowników Zakładu Stalownia PSK2, pracowników Walcowni Zimnej BWZ, pracowników Walcowni Gorącej BWG, pracowników Biura Transportu i Logistyki Wyrobów Płaskich BTL, pracowników Zakładu Koksownia ZKK, pracowników Zakładu Energetycznego BEK, pracowników Biura GU,GM, pracowników komórek scentralizowanych oraz byłych pracowników. Dodatkowo rozpatrzono indywidualny wniosek o zapomogę niepełnosprawnej córki po zmarłym byłym pracowniku. W tym przypadku, z uwagi na trudną sytuację losową, o przyznanie zapomogi Komisja wnioskuje do GKŚS.

Po rozpatrzeniu wniosków o pożyczki mieszkaniowe i zapomogi, Komisja omówiła i przeanalizowała ofertę imprez w ramach wypoczynku po pracy na 2017 r. przygotowaną przez Biuro Turystyczne Hut-Pus. Oferta została przyjęta, a ponadto wyrażono zgodę na zwiększenie ilości uczestników wycieczek do Białego Dunajca 24-26.11.2017 z 80 na 100 osób i Bukowiny Tatrzańskiej 1-3.12.2017 z 50 na 60 osób.

W dalszej części obrad zaakceptowano dofinansowanie do zakupu biletów na koncerty Jacka Stachurskiego w dniu 13.12.2017 oraz Agnieszki Chylińskiej w dniu 3.12.2017 w łącznej ilości 150 szt.

Na zakończenie posiedzenia Komisji wyrażono zgodę na dofinansowanie do turnusu rehabilitacyjnego dziecka niepełnosprawnego wraz z opieką.

Krzysztof Pfister

Posiedzenie Zespołu Centralnego

Zespół Centralny spotkał się na swoim kolejnym posiedzeniu w poniedziałek 9 października. Ze strony AMP w spotkaniu wzięły udział służby HR ze swoją szefową Dyr. Personalną Moniką Roznerską na czele. Główną ideą spotkania było przedstawienie przedstawicielom związków zawodowych prezentacji „Badanie płacowe pracowników AMP SA".

Według oficjalnego stanowiska pracodawcy kluczową sprawą dla HR jest dopasowanie stanowiska w tzw. mapowaniu rynku, czyli porównanie płacy na danym stanowisku w AMP do płacy na podobnym stanowisku w innych firmach. Jest to trudne zadanie, gdyż praktycznie każda firma wprowadza swoje nazwy stanowisk i z tego powodu podobne nazwy w różnych firmach mogą znaczyć całkowicie coś innego. Jednak jak zapewnia HR mamy pewność, iż porównujemy stanowiska w AMP do możliwie podobnych na rynku, a mapowanie polega na udzieleniu odpowiedzi na serię pytań dotyczących wymagań wobec pracownia na tym stanowisku pracy. Efektem końcowym jest stanowisko w raporcie płacowym i jego poziom, którymi posługujemy się w celu wyszukania informacji o wynagrodzeniu.

Raport zawiera wiele porównań ze stanowisk przeznaczonych dla tzw. „białych kołnierzyków" i „niebieskich kołnierzyków" z lat 2015 - 2017. Pracodawca (prawdopodobnie przygotowujący się już do negocjacji płacowych) udowadniał, iż mamy coraz mniej pracowników gorzej wynagradzanych w porównaniu do płac na rynku. Jak wynika z przedstawionych w prezentacji danych, w stosunku do roku ubiegłego odsetek pracowników wynagradzanych poniżej mediany rynkowej spadł z 21% do 19%, a im niższy przedział wieku i stażu pracy tym większy odsetek pracowników wynagradzanych poniżej mediany rynkowej.

Stanowiska fizyczne i umysłowe kształtują się następująco:

- w 2015 roku poniżej mediany rynkowej było 13% pracowników na stanowiskach fizycznych i 32% umysłowych;
- w 2016 roku poniżej mediany rynkowej było 17% pracowników na stanowiskach fizycznych i 31% umysłowych;
- w 2017 roku poniżej mediany rynkowej jest 15% pracowników na stanowiskach fizycznych i 28% umysłowych.

Po analizie wynagrodzeń przed i po podwyżkach 2017 roku - w odniesieniu do raportu płacowego jesień 2016 - odsetek pracowników wynagradzanych poniżej rynku zmniejszył się o 7% wśród pracowników na stanowiskach robotniczych i 9% na stanowiskach umysłowych.

Biorący udział w spotkaniu przedstawiciele związków zawodowych dość sceptycznie zapatrywali się na przedstawioną prezentację, która nie bardzo brała pod uwagę szybko zmieniającą się sytuację na rynku pracy i specyfikę stanowisk w AMP SA, które tak właściwie nie ma jak porównywać z innymi (może ze stanowiskami w KGHM?). Generalnie wiele osób odebrało przekaz płynący z tej prezentacji jako coroczną, starą śpiewkę - „nie domagajcie się podwyżek, bo przecież płace macie wysokie".

Następnie Szef Dialogu Społecznego Stanisław Ból stwierdził, iż strony ZUZP od nowego roku będą musiały także zasiąść do rozmów na temat taryfikatora płacowego, gdyż dziś istniejący tzw. „szerokopasmowy" nie przystaje do rzeczywistości. Dodatkowo przedstawiciele pracodawcy apelowali do organizacji związkowych, aby zaproponowały porozumienie płacowe podobnej treści jak obowiązujące w tym roku.

W drugiej części spotkania związki zawodowe po długiej dyskusji na temat poziomu wzrostu płac wynegocjowały wspólną treść wystąpienia, którą prezentujemy na 1. stronie biuletynu.

Spotkanie w spółce KOLPREM

W dniu 4 października odbyło się spotkanie przewodniczących związków zawodowych Kolpremu z dyrekcją spółki, ze strony której brali udział dyr. Stanisław Ból, dyr. Jarosław Ulfik i dyr. Maciej Oszuścik. NSZZ „Solidarność" z Krakowa reprezentował przewodniczący Władysław Kielian. Spotkanie w głównej mierze dotyczyło spraw zatrudnienia w spółce w roku 2018.

Z informacji przekazanych przez dyrekcję wynika, iż na początku roku w spółce było zatrudnionych 1009 pracowników, a plan na koniec roku 2017 r. wynosi 974 osoby. W przyszłym roku KOLPREM chce obniżyć zatrudnienie do 915 osób. Zaplanowano, że odejdzie ze spółki 99 osób, a zakłada się przyjęcie 45 nowych osób. Już rozpoczęto szkolenie osób, które zostaną przyjęte. Redukcje będą dotyczyły głównie tych osób, które w najbliższym czasie nabędą uprawnienia emerytalne. Co do szkoleń to prowadzone są one w różnych kierunkach, ale głównie dotyczą maszynistów.

Dziś wyzwaniem dla spółki są potrzeby i oczekiwania klienta. Spełnienie ich jest trudne, gdyż brakuje wykwalifikowanych pracowników, a szkolące się osoby nie posiadają jeszcze wymaganych uprawnień. W KOLPREM-ie został już wykorzystany limit godzin nadliczbowych, co cieszy pracodawcę, bo jego zdaniem oznacza to, że pracownicy chcą pracować w nadgodzinach.

W trakcie spotkania dyrekcja spółki przekazała przewodniczącym plan przeniesienia pracowników na stanowiska utrzymania ruchu w warsztatach. Spółka planuje przekazać AMP magazyny odzieżowe, za co będzie odpowiedzialny Stanisław Grzywacz wraz z osobą wyznaczoną ze strony AMP. W magazynach pracuje obecnie 12 osób, ale mowa była o dziewięciu. Magazyny paliw będą też w warsztatach. Kobietom z magazynów odzieżowych zaproponuje się inne miejsca, które - jak zapewnia pracodawca - na pewno im będą odpowiadać.

Zarząd spółki planuje także, iż 47 osób z warsztatów przejdzie do przewozów wewnętrznych. W Krakowie dotyczy to 11 osób, które się obecnie odpowiednio szkolą. Ponadto planowana jest zmiana w przeprowadzaniu remontów wagonów, aby odbywały się sprawniej i nie spiętrzały się w czasie. My uważamy, że aby osiągnąć ten cel, należy zmienić organizację pracy.

Planowane jest łączenie dyspozytur. Na każdej zmianie pracuje po jednym dyspozytorze i dodatkowo też na bocznicach, a niektóre zakresy ich obowiązków się dublują. Docelowo będą pracować w jednym pomieszczeniu, co powinno spowodować ich lepszą współpracę.

W spółce prowadzona jest analiza uprawnień kolejowych po to, by ze służb administracyjnych przenieść niektórych pracowników na stanowiska produkcyjne. Pewne działania już podjęto (głównie dotyczy to komórek wsparcia). Analiza uprawnień trwa, więc na dzisiaj trudno odpowiedzieć, ilu osób będzie to dotyczyło.

Zasady wyróżniania pracowników

Związki zawodowe ArcelorMittal Poland SA podpisały, jako porozumienie uzupełniające Aneks nr 5 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy „Zasady wyróżniania pracowników za wzorowe wykonywanie obowiązków pracowniczych". Oto treść tych zasad:

1. W celu stworzenia dodatkowej możliwości doceniania pracowników Spółki, których podejście do pracy oraz zachowanie mogą stanowić wzór dla pozostałych, wprowadza się w Spółce system wyróżniania pracowników za wzorowe wykonywanie obowiązków pracowniczych, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości, zwany dalej „systemem".
2. System funkcjonuje wg poniższych zasad:

1) za szczególne osiągnięcia udokumentowanie 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;

2) każdy dyrektor zakładu/biura corocznie otrzymuje do dyspozycji budżet w wysokości proporcjonalnej do wielkości zatrudnienia, który może wykorzystać w danym roku kalendarzowym na wyróżnienia specjalne, przy czym niewykorzystane środki nie przechodzą na rok następny;

3) o przyznaniu oraz wysokości wyróżnienia specjalnego każdorazowo decyduje komisja złożona z dyrektora zakładu/biura oraz kierowników liniowych i wsparcia, zwana dalej komisją;

4) częstotliwość przyznawania wyróżnień specjalnych (co najmniej raz na kwartał) określana jest przez dyrektora zakładu/biura, który odpowiednio często zwołuje komisję;

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

6) dyrektor zakładu/biura lub wskazany przez niego członek komisji jest zobowiązany do niezwłocznego powiadomienia wyróżnionego pracownika o przyznanej kwocie,

7) informacja o wyróżnionych pracownikach podawana jest do wiadomości w sposób umożliwiający zapoznanie się z nią przez wszystkich pracowników danego zakładu/biura,

8) 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,

9) wyróżnienie specjalne, które otrzymał do dyspozycji pracownik, jest przychodem danego miesiąca, który będzie opodatkowany i stanowić będzie podstawę do naliczenia składek na ubezpieczenia.

3. W styczniu każdego roku przekazywane są Zakładowym Organizacjom Związkowym następujące pisemne informacje:

1) rozliczenie za poprzedni rok budżetu przeznaczonego na wyróżnienia specjalne dla pracowników Spółki,

2) wielkość środków wydatkowanych w poprzednim roku z budżetów będących w dyspozycji dyrektorów zakładów/biur, z podaniem ilości wyróżnionych pracowników z podziałem na stanowiska robotnicze i nierobotnicze.

3) wielkość budżetu przeznaczona na wyróżnienia specjalne dla pracowników Spółki na dany rok,

4) wielkość budżetów będących w dyspozycji dyrektorów zakładów/biur w danym roku.

4. Strony ustalają, iż co 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszego systemu będą dokonywały wspólnej , oceny jego funkcjonowania i ewentualnych poprawek jego zapisów.

5. Interpretacji /wyjaśnień treści niniejszych zasad dokonują wyłącznie strony w trybie uzgodnienia w formie pisemnej.

6. Niniejsze Zasady obowiązują do 31.12.2017r. z możliwością ich przedłużenia i zmiany w trybie uzgodnienia w formie pisemnej.

Procedura kadrowa określająca sposób realizacji przyznanych wyróżnień specjalnych

1. Sposób postępowania po przyznaniu wyróżnienia specjalnego:

dokończenie na kolejnej stronie

1) dyrektor zakładu/biura lub osoba przez niego upoważniona przekazuje najpóźniej do 10 dnia miesiąca do Biura Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń w uzgodniony przez Strony sposób, przygotowaną zgodnie z wzorem imienną listę wyróżnionych osób wraz z wysokościami przyznanych kwot,

2) karty wydawane są w poszczególnych lokalizacjach Spółki przez pracownika Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń,

3) w przypadku, kiedy pracownik zostaje wyróżniony po raz pierwszy, zgłasza się u właściwego pracownika Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń celem odebrania przypisanej mu karty,

4) 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,

5) 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 niezwłocznie po stwierdzeniu faktu zagubienia lub zniszczenia karty, nie później jednak niż na 7 dni przed ponownym zasileniem karty,

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

O wydanie duplikatu karty występuje zainteresowany pracownik, przy czym ponosi on aktualny koszt wydania duplikatu karty.

Biuro HR odpowiada za:

1) niezwłoczne przekazanie do WIPRO informacji o wyróżnionych pracownikach i wysokościach przyznanych kwot w celu ich wprowadzenia do systemu SAP HR,

2) przekazanie. do firmy obsługującej karty podarunkowe informacji, na podstawie której firma doładuje wskazane karty określonymi kwotami w ciągu 2 dni roboczych od przesłania listy do firmy obsługującej karty,

3) monitorowanie wykorzystania budżetu przez dany zakład/biuro.

Wolne miejsca w Akademii Małych Pociech

Fundacja Nasze Dzieci uprzejmie informuje, że **do 30 listopada prowadzony jest dodatkowy nabór dzieci** w trybie ciągłym na rok przedszkolny 2017/2018 do Przedszkola ArcelorMittal Poland Akademia Małych Pociech w Krakowie. Decyduje kolejność składania wniosków.

Do rozpatrzenia, na wolne miejsca w poszczególnych grupach wiekowych, przyjmowane są wnioski dotyczące dzieci urodzonych w okresie pomiędzy 01.01.2011 r. a 31.12.2014 r. (oraz starszych na zasadach opisanych w prawie oświatowym – np. dot. odroczenia obowiązku szkolnego), które są jednocześnie dziećmi pracowników: ArcelorMittal Poland S.A., ArcelorMittal Service Group Sp. z o.o., ArcelorMittal Shared Service Centre Europe Sp. z o.o. Sp. k., Kolprem Sp. z o.o., ArcelorMittal Refractories Sp. z o.o oraz innych spółek należących do grupy ArcelorMittal, a także świadczących pracę na rzecz ArcelorMittal Poland S.A. pracowników spółek Sanpro Synergy Sp. z o.o., Ananke Business Communication Sp. z o.o., również wnioski dot. dzieci pracowników ww. przedszkola.

W razie wolnych miejsc, istnieje możliwość przyjęcia do przedszkola również dzieci ww. pracowników urodzonych w okresie pomiędzy 01.01.2015 r. a 30.06.2015 r. z datą przyjęcia nie wcześniej niż od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym dziecko ukończy 2,5 roku.

Zainteresowani rodzice proszeni są o zgłaszanie się w wyznaczonym terminie do Dyrekcji Przedszkola w celu pobrania i złożenia wypełnionych dokumentów zgłoszeniowych: Akademia Małych Pociech, Kraków os. Centrum A nr 14, tel. 12 349-08-02, 501-354-901, 660-519-753, e-mail: przedszkole@ampkrakow.pl.

Druki dokumentów zgłoszeniowych oraz „Zasady dodatkowego naboru dzieci w trybie ciągłym…" oraz szczegóły oferty można pobrać ze strony internetowej: https://fundacja-naszedzieci.pl.

Zaproszenie na koncert i spektakl muzyczny

Centrum Kongresowe ICE serdecznie zaprasza na uroczysty, jubileuszowy koncert galowy 10. Festiwalu Twórczości „Korowód 2017". WIELKA GALA JUBILEUSZOWA odbędzie się 3 grudnia br. w Centrum Kongresowym ICE przy ul. ul. Marii Konopnickiej 17, o godz. 19:00. Koncert organizowany jest przez Fundację Piosenkarnia Anny Treter. Podczas koncertu usłyszeć będzie można utwory autorstwa m.in. Wojciecha Młynarskiego, Agnieszki Osieckiej, Jeremiego Przybory, Jonasza Kofty, Marka Grechuty, Leszka Aleksandra Moczulskiego, Wojciecha Bellona, Andrzeja Poniedzielskiego, Jana Kantego-Pawluśkiewicza. W gronie wykonawców znajdą się najlepsi interpretatorzy ich piosenek: Magda Steczkowska, Anna Treter, Magda Umer, Artur Andrus, Michał Bajor, Staszek Karpiel-Bułecka, Krzysztof Kiljański, Andrzej Poniedzielski, Olek Różanek i Wolna Grupa Bukowina. Artyści zaśpiewają piosenki w specjalnie przygotowanych na tę okazję, niezwykłych aranżacjach, a gospodarzem wieczoru będzie Andrzej Poniedzielski.

Czas trwania koncertu – 2 godz. Ceny biletów od 80 zł.
Bilety dostępne m.in. przez internet: *https://www.ebilet.pl/muzyka/piosenka/festiwal-tworczosci-korowod/*
http://infokrakow.pl/23134-krakow-x-festiwal-tworczosci-korowod oraz w Filmotechnice, Pasaż Bielaka, Rynek Główny 9, tel: 12 422-89-45.

Piwnica Pod Baranami zaprasza 29 października br. o godz. 17:00, na spektakl muzyczny pt."Ach, kobiety, kto poznać was chce" wypełniony ariami operetkowymi, piosenkami musicalowymi i piosenkami międzywojennymi, łączony zabawnymi dialogami i scenkami sytuacyjnymi w wykonaniu młodych utalentowanych artystów!

Bilety w cenie 40 zł do nabycia w Centrum Informacji Kulturalnej ul. Św. Jana 2, w Filmotechnice Rynek Główny 9 (Pasaż Bielaka) oraz na godzinę przed spektaklem.

Z przykrością przyjęliśmy wiadomość o śmierci
naszego Kolegi z Komisji Oddziałowej Emerytów i Rencistów
NSZZ „S", zasiadającego w Komisji Wyborczej EiR

Władysława Sasulskiego

byłego pracownika Walcowni Taśm,
członka Zespołu „Solidarni"

RODZINIE składamy szczere wyrazy współczucia

Koledzy i Koleżanki z Komisji Emerytów i Rencistów
NSZZ Solidarność AMP SA - Kraków

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**
e-mail: nbs.krh@poczta.fm, solidarnosc@krhhts.pl www.krhhts.pl