



Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 44/1361

25 listopada 2015 r.

Kraków

Posiedzenie Zespołu Roboczego

W dniu 17 listopada odbyło się w Dąbrowie Górniczej kolejne spotkanie administracyjno-związkowego Zespołu Roboczego ds. ZUZP. W spotkaniu ze strony pracodawcy uczestniczył Szef Biura Dialogu Społecznego Stanisław Ból i Główny Specjalista w tym biurze Cezary Koziński.

Pierwszym tematem poruszonym na posiedzeniu była kwestia negocjacji wzrostu miesięcznych wynagrodzeń pracowników w 2016 roku. Strona związkowa Zespołu Roboczego poinformowała, iż stanowisko pięciu organizacji związkowych w sprawie podwyżek płac w roku przyszłym (opublikowane w poprzednim numerze biuletynu) jest oficjalnym stanowiskiem organizacji związkowych wchodzących w skład Zespołu Roboczego. W odpowiedzi na to, strona pracodawcy uważa, że coroczne negocjacje dotyczące spraw płacowych jest zobowiązana prowadzić ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi spółki. Ponieważ stanowisko związków było podpisane tylko przez część związków działających w AMP SA (w tym wszystkie reprezentatywne), to według pracodawcy dopiero po podpisaniu go przez wszystkie związki, negocjacje w przedmiotowym zakresie mogą odbyć się w ramach Zespołu Roboczego ds. ZUZP. Tradycyjnie już strona pracodawcy zwróciła uwagę, że w obliczu narastających trudności na rynku wyrobów stalowych, będących efektem niekontrolowanego napływu do Europy dużych ilości stali z Chin, w perspektywie kilku miesięcy mogą znacząco pogorszyć się wyniki finansowe Spółki. W takiej sytuacji niezbędne jest odpowiedzialne podejście stron do rozmów na temat wzrostu wynagrodzeń w roku 2016 wraz z bezpośrednim powiązaniem tego tematu ze wzrostem produktywności w Spółce.

W zaistniałej sytuacji już dzisiaj strona pracodawcy zaapelowała do wszystkich organizacji związkowych o konstruktywne podejście do rozmów oraz prezentowanie w ramach negocjacji płacowych wyważonych propozycji, dających szansę na utrzymanie naszej pozycji lidera na rynku sprzedaży wyrobów stalowych, co jest niezbędnym warunkiem do zapewnienia maksymalnej stabilności zatrudnienia w Spółce (odpowiedź pracodawcy na wystąpienie związków zawodowych w sprawie podwyżek płac publikujemy obok na stronie i pozostawiamy bez komentarza).

Kolejnym tematem omawianym na spotkaniu zespołu były uwagi związków zawodowych do praktycznego funkcjonowania nowego Regulaminu Premiowania (załącznik nr 7 do ZUZP). W tej sprawie strony ustaliły, że zgodnie z zapisami Regulaminu dokonają w lutym 2016 r. wspólnej oceny funkcjonowania Regulaminu. Ustalono, że szczegółowa data spotkania zostanie określona na jednym z kolejnych posiedzeń Zespołu Roboczego.

Trzecim tematem były szczegółowe zasady systemu motywacji pozapłacowej, realizowanej za pośrednictwem tzw. kart przedpłaconych (rodzaju kart podarunkowych – Karta Bonus + VISA). W ramach tej części spotkania pracodawca poinformował, iż system ten został wdrożony ze środków własnych (ładnie nazwanych „środkami pozapłacowymi”) jako element systemu moty-

dokończenie na str. 2

Odpowiedź na pismo odnośnie podwyżek płac

Związki zawodowe podpisane pod pismem z dnia 9 listopada odnośnie podwyżek płac roku 2016 otrzymały w dniu 16 listopada odpowiedź Dyrektora Personalnego ArcelorMittal Poland SA Moniki Roznerskiej, którą przedstawiamy poniżej.

Przewodniczący Organizacji Związkowych wg rozdzielnika
Dotyczy: odpowiedzi na pismo z dnia 09.11.2015r.

W nawiązaniu do Stanowiska Strony Związkowej ws „wzrostu miesięcznych wynagrodzeń za pracę Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek, w których ArcelorMittal Poland S.A. posiada 100% udziałów/akcji, w 2016 r.”, działając w imieniu Dyrektora Generalnego Pana Geerta Verbeecka, pragnę przypomnieć, iż zgodnie z obowiązującym przepisami prawa pracy, coroczne negocjacje dotyczące spraw płacowych. Pracodawca jest zobowiązany toczyć ze wszystkimi Zakładowymi Organizacjami Związkowymi Spółki.

W zaistniałej sytuacji stanowisko przestane przez Państwa Związki Zawodowe może być traktowane przez Pracodawcę jedynie jako przekazanie informacji w zakresie rozpoczęcia inicjatywy - w ramach wypracowywania stanowiska przez całą Stronę Związkową - dotyczącej rozpoczęcia negocjacji płacowych, o których mowa w §31 ZUZP dla Pracowników AMP S. A., tj. ustalenia przyrostu płac pracowników, stosownie do potrzeb i założeń polityki kadrowo-płacowej z uwzględnieniem możliwości finansowych oraz wyników gospodarczych Spółki.

Po wypracowaniu wspólnego stanowiska w ww. zakresie przez Stronę Związkową, Strona Pracodawcy proponuje, aby negocjacje w przedmiotowym zakresie odbywały się w ramach Zespołu Roboczego ds. ZUZP, który jest sprawdzoną i efektywną formą prowadzenia dialogu społecznego w Spółce, dającą możliwości jak najszybszego zakończenia negocjacji płacowych.

Bez względu na ww. uwarunkowania proceduralne, Strona Pracodawcy pragnie zwrócić uwagę, że w obliczu narastających trudności na rynku wyrobów stalowych, będących efektem niekontrolowanego napływu do Europy dużych ilości stali z Chin, co w perspektywie kilku miesięcy może znacząco pogorszyć sytuację Spółki, niezbędne jest nie tylko podjęcie pilnych działań obniżających nasze koszty stałe, ale również odpowiedzialne podejście Stron do rozmów na temat wzrostu wynagrodzeń w roku 2016 wraz z bezpośrednim powiązaniem tego tematu ze wzrostem produktywności w Spółce.

W zaistniałej sytuacji już dzisiaj Strona Pracodawcy apeluje do wszystkich Organizacji Związkowych o konstruktywne podejście do rozmów oraz prezentowanie w ramach negocjacji płacowych wyważonych propozycji, dających szansę na utrzymanie naszej pozycji lidera na rynku sprzedaży wyrobów stalowych co jest niezbędnym warunkiem do zapewnienia maksymalnej stabilności zatrudnienia w Spółce.

Dyrektor Personalny
Monika Roznerska

dokończenie ze str.1 Posiedzenie Zespołu Roboczego

wacji będący uzupełnieniem formalnego systemu premiowania. Nie jest on zasilany środkami przeznaczonymi na Fundusz Premiowy i Dodatkowy Fundusz Motywacyjny. Głównym celem wprowadzenia tego systemu było stworzenie dodatkowej możliwości nagrodzenia pracowników, których podejście do pracy oraz zachowanie mogą stanowić wzór dla pozostałych osób zatrudnionych w AMP SA. Szczegółowe zasady wdrożonego systemu motywacji pozapłacowej (nie rzutującej na koszty pracy) zostaną przesłane stronie związkowej drogą elektroniczną.

W dalszej części posiedzenia zespołu omówiono **reorganizację obszaru automatyki i informatyki przemysłowej** Arcelor-Mittal Poland SA i ArcelorMittal Poland SA oddział w Zdzeszowicach przez utworzenie nowej jednostki organizacyjnej Automatyka, Informatyka i Modele (GM). Dodatkowo stworzono nową strukturę organizacyjną Zakupów z ośrodkiem w Dąbrowie Górniczej (Zakupy – Europa Hub Dąbrowa Górnicza) oraz zreorganizowano (scentralizowano) obszar finansów i przeniesiono pracowników Biura Operacji Finansowych AMP (tj. Zarządzanie Płynnością Finansową) do Spółki AM SSCE. W trakcie dyskusji strona związkowa argumentowała, że działania te nie są zgodne z zapisami §76 ZUZP. Według pracodawcy jest to tylko reorganizacja wewnętrzna, nie wynikająca z Art. 23¹ Kodeksu Pracy, do której ma on pełne prawo i nie musi być ona konsultowana ze związkami zawodowymi.

W sprawach różnych pracodawca poinformował o **zakończeniu w dniu 6 listopada, prowadzonych przez Pracownię Badań Środowiskowych, badań wydatku energetycznego na stanowiskach robotniczych w ArcelorMittal Poland SA**. W chwili obecnej firma ta przygotowuje zbiorczy raport celem jego przekazania do AMP SA w grudniu lub styczniu roku przyszłego. Dodatkowo poinformowano związki o **zamiarze przeprowadzenia tzw. mapowania stanowisk pracy**, które ma być prowadzone przez firmę zewnętrzną i polegać na przeprowadzaniu analiz w zakresie porównania płac pracowników Spółki z płacami na rynku zewnętrznym. Docelowo ma to się zakończyć etapowym wyrównywaniem płac dla pracowników posiadających zaniżone wynagrodzenie w porównaniu do płac rynkowych na danych stanowiskach pracy (w tym miejscu delikatnie sugerujemy porównanie naszych płac z płacami np. w Niemczech...). Zakłada się, że ocenie podlegać będą m.in. następujące kryteria: praca na obecnym stanowisku, wielozadaniowość, absencja, aspekty BHP. Opracowanie to może posłużyć do stworzenia oceny pracowników fizycznych. Przypominamy, że ocena pracowników umysłowych już istnieje.

Dodatkowo w sprawach różnych pracodawca odpowiedział na pytania zadane na poprzednim spotkaniu Zespołu Roboczego.

Jednym z pytań było pytanie o **możliwość wykorzystywania dnia wolnego z tytułu oddania krwi** w okresie do 7 dni od zaistnienia zdarzenia. W tym przypadku pracodawca poinformował, iż przepisy prawa pracy jasno definiują, że zwolnienie to przysługuje tylko i wyłącznie w dniu oddania krwi lub w dniu zaleconych przez stację krwiodawstwa badań lekarskich. W obu przypadkach podstawą usprawiedliwienia nieobecności jest zaświadczenie wystawione przez stację krwiodawstwa. **Odnosnie wyjaśnienia faktu nie przekazywania składek na FEP dla kilku pracowników Zakładu Transportu i Logistyki w Krakowie**, którzy posiadają angaże oraz wykonują pracę na stanowiskach uprawniających do emerytur pomostowych, pracodawca oczekuje na zakończenie kontroli PIP w Krakowie. Jeżeli natomiast chodzi o uwzględnienie nowego Zakładu BTL w „Wykazie stanowisk pracy w AMP SA, na których wykonywane są prace w szczegól-

nych warunkach lub o szczególnym charakterze” (za które przewidziany jest obowiązek opłacania składek na Fundusz Emerytur Pomostowych), to zgodnie z zaleceniem PIP pracodawca będzie uaktualniał wykaz. Jeśli z analizy przeprowadzanej w BTL wynikać będzie, iż występują takie stanowiska, to zostaną one uwzględnione w wykazie.

Na zapytanie związków zawodowych, **czy planowane jest przeniesienie pracowników z obsługi kadrowo-płacowej z Krakowa do Dąbrowy Górniczej**, otrzymano odpowiedź, że w chwili obecnej planowana jest praca rotacyjna tj. pracownicy świadczący pracę w Krakowie, czasowo (np. co 3-4 tygodnie) będą przebywać przez tydzień w Dąbrowie Górniczej.

Z ważniejszych spraw, na które na bieżąco odpowiedziała strona pracodawcy był **wniosek związków zawodowych**, aby pracownicy, którzy wraz z wejściem w życie Protokołu Dodatkowego nr 3 uznają, iż ich płaca zasadnicza nie zapewni utrzymania dotychczasowego poziomu łącznego wynagrodzenia z tytułu pracy w systemie zmianowym, otrzymywali stosowne analizy płacowe. Według pracodawcy otrzymywanie przedmiotowych analiz jest – w jednostkowych przypadkach – możliwe. Zwrócono jednocześnie uwagę, iż zapewnienie utrzymania dotychczasowego poziomu łącznego wynagrodzenia z tytułu pracy w systemie zmianowym obejmuje okres 12 miesięcy, co oznacza, iż mogą w tym zakresie występować różnice w poszczególnych miesiącach lub okresach rozliczeniowych. Na pytanie związków, dlaczego w przypadku przeprowadzania szkoleń w dniu wolnym od pracy dla pracownika, nie jest on uprawniony do nadgodzin, lecz otrzymuje jedynie dzień wolny do odbioru, pracodawca oświadczył, iż odniesie się do niego w ramach kolejnego posiedzenia Zespołu Roboczego.

Propozycja zmiany w Regulaminie Pracy

W ostatnich dniach do stron negocjujących Regulamin Pracy AMP SA wpłynęła informacja przekazana przez pracodawcę, że szybki rozwój technologii informatycznych i komunikacyjnych powoduje, iż z dnia na dzień rośnie poziom ryzyka związanego z następującymi w tym zakresie zmianami. Sytuacja ta powoduje, iż również AMP SA stoi przed dużym wyzwaniem, jakim jest wprowadzenie skutecznej strategii w zakresie stałego zwiększania bezpieczeństwa informatycznego. Uwzględniając powyższe, w celu zwiększenia świadomości pracowników związanej z korzystaniem ze sprzętu i systemów komputerowych, poczty elektronicznej i internetu, Strona Pracodawcy proponuje dokonanie zmiany postanowień § 24 Regulaminu Pracy wraz z wprowadzeniem Załącznika nr 6 do tego dokumentu. Proponowane zmiany publikujemy poniżej, informując, że temat przewidziany jest do omówienia na posiedzeniu Zespołu Roboczego w dniu 15 grudnia.

Treść proponowanego nowego § 24 Regulaminu Pracy: **ZASADY KORZYSTANIA ZE SPRZĘTU I SYSTEMÓW KOMPUTEROWYCH, POCZTY ELEKTRONICZNEJ I INTERNETU**

§ 24

1. Sprzęt i systemy komputerowe wykorzystywane w Spółce służą wyłącznie wykonywanej pracy.

2. Pracodawca zastrzega sobie prawo nadzoru nad przestrzeganiem przez pracowników obowiązku wyrażonego w ust. 1, w szczególności poprzez:

- monitorowanie poprawności użytkowania przez pracowników firmowych skrzynek mailowych,
- kontrolę korzystania z zasobów Internetu przez pracowników,
- kontrolę treści (dokumentów, aplikacji) zamieszczonych (przechowywanych) na urządzeniach służbowych oraz przesyłanych drogą elektroniczną.

ciąg dalszy na str. 4

Gdzie uczciwość, gdzie solidarność?

W ostatni poniedziałek 23 listopada w Krakowie odbyło się Nadzwyczajne Zebranie Delegatów Zakładowej Komisji Koordynacyjnej NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland S.A. Jedynym właściwie tematem były uzupełniające wybory członka Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal.

Jak już pisaliśmy na początku października br. w relacji z poprzedniego Walnego Zebrania Delegatów ZOK NSZZ „Solidarność”, w związku z ograniczeniem ilości pracowników w koncernie ArcelorMittal, w trzeciej kadencji Europejskiej Rady Zakładowej nasz kraj ma w tym ciele reprezentować 8 przedstawicieli. Jest to najwyższa ilość reprezentantów (wraz z Francją) w ERZ i jest to m.in. zasługa negocjacyjna przewodniczącego KRH, który do tej pory był wicesekretarzem Europejskiej Rady.

W poprzedniej i właśnie kończącej się kadencji ERZ, krakowska „Solidarność” jako najliczniejsza organizacja związkowa posiadała dwa mandaty członków ERZ. Obecny przewodniczący ZOK Jerzy Goiński z Dąbrowy Górniczej zaproponował, by hutnicza „Solidarność” z Krakowa miała tylko jednego przedstawiciela. Mając przewagę 4 delegatów na WZD, koledzy z Dąbrowy Górniczej, Świętochłowic, Sosnowca, Zdzeszowic i Chorzowa przegłosowali na poprzednim WZD wniosek o zmniejszeniu liczby kandydatów reprezentujących nowohucką „Solidarność” z dwóch do jednego.

Na tym samym posiedzeniu przeprowadzone zostały wybory uzupełniające do Komisji ZOK w miejsce zmarłego w ub. roku śp. Tadeusza Stasielaka. Na wcześniejszym spotkaniu delegatów z nowohuckiej „Solidarności” zgłoszone zostały dwie osoby: Wiesława Zająca oraz Waclawa Kustry. W wyniku tajnego głosowania kandydatem na członka Komisji ZOK z Krakowa został Wiesław Zajac. Waclaw Kustra otrzymał jedynie 1 głos. Dlatego też na „walnym” ZOK przewodniczący KRH zgłosił - co oczywiście - Wiesława Zajacę. Jak się okazało, sam swoją osobę zgłosił również Waclaw Kustra - przewodniczący ze Stalowni. I to on, głosami delegatów ze śląskich oddziałów, został wybrany na członka Zakładowej Komisji Koordynacyjnej.

W dniu 2 listopada br. odbyło się posiedzenie Komisji Robotniczej Hutników NSZZ „Solidarność”, liczącej 33 członków, na którym zaakceptowano ostatecznie jedno, przyznane przez J. Goińskiego miejsce delegata w ERZ, pomimo głosów o braku jakiegokolwiek rzetelności w określaniu miejsc przedstawicieli z Polski w ERZ. Na miejsce to został zgłoszony Władysław Kielian. W wyniku głosowania jednogłośnie uchwałą (cytowaną trzy tygodnie temu w NBS) zaakceptowano kandydaturę przewodniczącego KRH.

Na ostatnim posiedzeniu WZD ZOK, o którym piszemy na wstępie, wiceprzewodniczący KRH Roman Wątkowski zgłosił na członka ERZ Władysława Kieliana, zgodnie z jednogłośnie podjętą uchwałą. I znów jak za poprzednim razem Waclaw Kustra sam zgłosił swoją kandydaturę na członka ERZ. Warto w tym miejscu nadmienić, że za uchwałą KRH (tą przyjętą jednomyślnie!) głosował także obecny na zebraniu Waclaw Kustra. Wobec takiego faktu wiceprzewodniczący KRH pozwolił sobie odczytać treść uchwały, by zapoznać delegatów z pozostałymi oddziałami z jej treścią. Prosił również, by tę jednogłośnie decyzję nowohuckiej „Solidarności” wzięli pod uwagę delegaci ze Śląska.

Tymczasem wynik głosowania był taki: 10 głosów - Władysław Kielian, 15 - Waclaw Kustra. Z krakowskiego oddziału obecnych na WZD było 11 delegatów, z pozostałych oddziałów - 14.

Na razie nie będziemy komentować tego, co wydarzyło się w „Solidarności” AMP w ostatnich miesiącach. Chcemy tylko, by członkowie Związku z krakowskiego oddziału znali pewne fakty

i wyrobili sobie swój pogląd. Jeśli ktoś nie realizuje uchwał, które sam zaakceptował, to takie zachowanie świadczy o braku przestrzegania podstawowych, związkowych przepisów. Już nie mówiąc o podstawowych zasadach przyzwoitości...

Jedno jest pewne, związkowcy ze Śląska wybrali sobie kosztem „Solidarności” krakowskiego oddziału kolejnego przedstawiciela w ERZ. Wobec takiej sytuacji nasza dalsza współpraca znalazła się pod dużym znakiem zapytania. RW

Małopolska Komisja Świadczeń Socjalnych

W dniu 20 listopada odbyło się kolejne posiedzenie Małopolskiej Komisji Świadczeń Socjalnych. Na wstępie zapoznano się ze szczegółowym wykorzystaniem środków ZFŚS w oddziale krakowskim na dzień 31 października bieżącego roku. Zgodnie z październikowymi ustaleniami odbyło się spotkanie z przedstawicielami firmy HUT-PUS SA w celu podsumowania wypoczynku po pracy i wyjazdowych turnusów turystyczno - rekreacyjnych realizowanych w 2015 roku. Od stycznia tego roku wpłynęło zaledwie kilka reklamacji dotyczących wycieczek organizowanych przez BT HUT-PUS SA, a dofinansowywanych ze środków ZFŚS AMP SA. Większość reklamacji była wyrazem niezadowolenia wynikającego z nadmiernych oczekiwań, niż z faktycznych podstaw do wniesienia reklamacji. Ponadto, w oparciu o zapisy parafovanego Regulaminu ZFŚS na 2016 rok, omówiono oczekiwania dotyczące organizacji wypoczynku po pracy w 2016 roku oraz zasad współpracy w tym zakresie ze szczególnym naciskiem na bezpieczeństwo uczestników. Rozpatrzone zostały wnioski o zapomogi dla: byłych pracowników, pracowników Zakładu Wielkie Piece PSK1, Zakładu Stalownia PSK2, Zakładu Koksownia ZKK, Zakładu Energetycznego BEK, Zakładu Walcownia Zimna BWZ, Zakładu Walcownia Gorąca BWG, pracowników BTL, GU oraz pracowników komórek dyrekcyjnych. Łącznie od początku roku przyznano zapomogi w kwocie 1 620 660 zł.

Komisja przeanalizowała wykorzystanie środków w ramach wypoczynku po pracy i rozpatrzyła wnioski przedstawione przez HUT-PUS SA wyrażając m.in. zgodę na zakup 55-60 szt kartonów OPEN do Parku Wodnego na 2016 rok. Komisja przyjęła także informację o anulowaniu wycieczki do Korbielewa w dniach 23-27 grudnia i nie wyraziła zgody na dofinansowanie Balu Sylwestrowego organizowanego przez HUT-PUS SA. Wyrażono natomiast zgodę na zwiększenie rat spłacanych pożyczek przez pracowników, zgodnie z ich wystąpieniami. *Krzysztof Pfister*

Kolejne spotkanie w spółce KOLPREM

Komisja Socjalna spółki KOLPREM na ubiegłotygodniowym spotkaniu uzgodniła wypłatę świadczenia dodatkowego na Święta Bożego Narodzenia dla pracowników Spółki. Będzie ono wypłacone na poziomie świadczenia realizowanego w AMP SA.

W związku z decyzją komisji pracownicy sp. KOLPREM proszeni są o składanie wniosków o świadczenie w odpowiednich komórkach organizacyjnych. Ustalono także, że kolejne spotkanie z władzami Spółki odbędzie się 27 listopada, a jego tematem będzie wykup W-12 oraz kwestia nagrody i podwyżek roku 2016.

Stanisław Lebiest

Zarząd KRH zaprasza delegatów na XVI Walne Zebranie Delegatów MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland SA - Kraków, które odbędzie się w dniu 7 grudnia 2015 r. w Sali Teatralnej dawnego budynku administracyjnego „S” o godzinie 10.00.

Nowy sprzęt medyczny od Hutniczej Fundacji

W ubiegłą środę Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej przekazała do CM „Ujastek” sprzęt medyczny - autorefraktometr z keratometrią* do diagnostyki okulistycznej.

Sprzęt ten, o wartości prawie 18 tys. zł, został przekazany na podstawie zawartej w dniu 21.10.2015 r. pomiędzy HFOZiPS a Centrum Medycznym „Ujastek” umowy bezpłatnego użyczenia i wykorzystywany jest aktualnie w Gabinecie Okulistycznym Centrum podczas kompleksowych konsultacji okulistycznych. Przekazany sprzęt jest dowodem owocnej współpracy Fundacji ze Spółką Ujastek, która świadczy usługi medyczne w ramach zawartej umowy oraz uczestniczy w prowadzonych akcjach profilaktycznych.

W spotkaniu uczestniczyli ze strony Centrum Medycznego Ujastek Sp. z o.o.: Renata Pietruszka – Dyrektor Szpitala i Opieki Ambulatoryjnej oraz Ewa Dębska – Dyrektor ds. Opieki Ambulatoryjnej; ze strony Hutniczej Fundacji Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej: Zbigniew Gąska – Przewodniczący Rady Fundacji, Krzysztof Stypuła – Prezes Zarządu oraz Wiceprezesi Zarządu – Alina Fijałkowska i Marek Grochal.

Dziękujemy wszystkim Darczyńcom którzy przekazali swoje środki finansowe pozwalające m.in. na zakup tego nowoczesnego sprzętu.

Centrum Medyczne – w podziękowaniu za ten nowoczesny sprzęt - zobowiązało się do przeprowadzenia bezpłatnych konsultacji okulistycznych dla dwustu Darczyńców wskazanych przez Fundację, według ustalonego harmonogramu.

Pierwszy nabór na listopad i grudzień został przeprowadzony w dniu 2.11.br. Kolejne będą przeprowadzane sukcesywnie, o czym Fundacja będzie wcześniej informować.

**Refraktometr automatyczny (autorefraktometr) służy do pomiaru błędu optycznego oka (wady refrakcji).*

**Keratometria jest specjalistycznym badaniem, które wykonuje się w przypadkach konieczności zmierzenia krzywizny i mocy łamiącej rogówki. Znajduje zastosowanie u pacjentów:*

- przy określaniu wad wzroku i doborze szkieł okularowych czy soczewek kontaktowych;
- w diagnostyce nieźorności (astygmatyzmu);
- jako przygotowanie do operacji zaćmy, gdzie istnieje konieczność zmierzenia mocy układu optycznego oka i obliczenia mocy sztucznej soczewki wszczepianej do wnętrza gałki ocznej;
- przed planowanymi zabiegami laserowej korekcji wad wzroku i po tego typu zabiegach do oceny uzyskanych zmian krzywizny rogówki;
- w diagnostyce niektórych chorób rogówki.

„Moja Solidarność”

Edward E. Nowak jest autorem książki opisującej czas powstania Solidarności w naszej hucie. Książkę poświęca obecnym i byłym hutnikom, którzy mieli swój udział w opisanych wydarzeniach. To jedna z nielicznych publikacji, która podnosi zasługi krakowskich hutników w budowaniu pierwszego niezależnego i samorządnego związku zawodowego jakim od początku była Solidarność.

Autor chciałby zaprezentować swoją książkę, wydaną własnym sumptem i noszącą tytuł „Moja Solidarność”, hutnikom z Nowej Huty. Autorskie spotkanie prawdopodobnie odbędzie się w grudniu br. O terminie spotkania, po jego ustaleniu, poinformujemy czytelników NBS.

cd. ze str.2 Propozycja zmiany w Regulaminie Pracy

3. Za zgodą bezpośredniego przełożonego, dopuszcza się możliwość ograniczonego korzystania z Internetu do celów niezwiązanych bezpośrednio z pracą, z zastrzeżeniem że korzystanie takie:

- nie może naruszać prawa, dobrych obyczajów ani dobra pracodawcy,
- podlega pełnej kontroli pracodawcy, z czym pracownicy powinni się liczyć.

4. Pracownicy zobowiązani są do przestrzegania zasad bezpieczeństwa określonych w Załączniku Nr 6 do Regulaminu, a także innych procedur użytkowania technologii informatycznej wprowadzanych przez pracodawcę.

Załącznik Nr 6 do Regulaminu Pracy AMP SA

zasady bezpieczeństwa przy korzystaniu ze sprzętu komputerowego i technologii informatycznej

I. Pracownicy nie mogą korzystać z zasobów technologii informatycznej pracodawcy:

- w celu wysyłania, pobierania, przesyłania lub rozpowszechniania jakichkolwiek treści lub oferowania wykonania takich samych czynności w odniesieniu do treści, które są sprzeczne z prawem, oszczercze, napastliwe, obraźliwe, fałszywe, obsceniczne lub w inny sposób naruszają prawo;
- w celu prowadzenia zewnętrznej działalności biznesowej lub w innych zewnętrznych celach komercyjnych;
- do prowadzenia wszelkich działań niezgodnych z prawem, takich jak nielegalna wymiana plików;
- w celu wykonania jakiejkolwiek działalności, która może zaszkodzić reputacji lub publicznemu wizerunkowi pracodawcy;
- w celu wykonania jakiejkolwiek działalności niezgodnej z polityką firmy ArcelorMittal;
- w inny sposób niż za pośrednictwem interfejsów dostarczanych przez pracodawcę.

II. Pracownicy nie mogą korzystać z kont nienależących do firmy ArcelorMittal, w tym prywatnych adresów e-mailowych w celu przekazywania jakichkolwiek informacji firmowych. Ogólna zasada nakazuje, aby wszystkie firmowe wiadomości i dokumenty były wysyłane i odbierane poprzez firmowe konta e-mailowe lub inne zasoby informatyczne firmy ArcelorMittal. Wyjątkiem od tej zasady może być sytuacja awaryjna lub wymagająca rozwiązania specyficznego i pilnego problemu zawodowego, w której pracownicy mogą skorzystać z prywatnego konta e-mail przez ograniczony okres, pod warunkiem, że pracownicy zawsze przesyłają kopię takiej wiadomości na adres firmowy lub inne zasoby informatyczne firmy ArcelorMittal, oraz pracownicy usuną informacje biznesowe przechowywane na prywatnym koncie e-mail tak szybko, jak to możliwe, oraz wymiana takich informacji nie obejmuje danych poufnych.

III. Pracownicy są zobowiązani stosować się do zapisów Procedury Użytkowania IT oraz wewnętrznych procedur i polityk bezpieczeństwa informatycznego pracodawcy (np. w zakresie stosowania haseł dostępu, obsługi wiadomości mailowych, gromadzenia, przechowywania i udostępniania danych, ochrony sprzętu itd.).

IV. Pracodawca zastrzega sobie prawo do monitorowania użytkowania zasobów informatycznych firmy ArcelorMittal z uzasadnionych powodów biznesowych, powodów związanych z bezpieczeństwem, w przypadku naruszenia procedur wewnętrznych lub podejrzanego ich naruszenia itp.

NOWOHUCKI BIULETYN SOLIDARNOŚCI

Pismo wydawane przez KRH NSZZ "Solidarność" do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ "Solidarność".

Redakcja: Leszek J. Kochan (red. odp.), Mirosława Włazińska

Nakład 2 200 szt. **Tel. 12 290 38 29. Pok. 426 w bud. ZA**

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