



## ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH

Poniedziałkowe zebranie przewodniczących otworzył Władysław Kielian, na wstępie informując zebranych o trudnej sytuacji w spółce Hut-Pus, gdzie na skutek podwyżki płacy minimalnej od nowego roku, pod znakiem zapytania stała opłacalność usług realizowanych dla ArcelorMittal Poland SA. W związku z zaistniałą sytuacją zarząd spółki wystąpił do działu zakupów w Luksemburgu o renegotiację umów dotyczących sprzątnia i żywienia i podniesienie stawki za te usługi do poziomu Dąbrowy Górniczej. Odpowiedź z centrali w Luksemburgu odnośnie sprzątnia była negatywna. Zalecono za to spółce aby zwiększyła metraż sprzątnięj powierzchni albo zwolniła połowę pracowników. Chyba nikogo nie zdziwi, że tak sformułowana odpowiedź mocno zbulwersowała obecnych na sali przewodniczących. Jest to kolejny przykład na to, w jaki sposób zagraniczni właściciele dużych firm w Polsce traktują polskich pracowników. Jak wiemy, spółka od odmowy renegotiacji stawki się odwołała i czeka na kolejną decyzję w tej sprawie. W przypadku kolejnej odmowy Hut-Pus prawdopodobnie będzie musiał wypowiedzieć umowę o sprzątnie, gdyż nie stać go na dopłacanie do tej usługi. Jeśli chodzi o żywienie, to odpowiedzi na propozycję zwiększenia stawki za posiłek o 1 zł jeszcze nie było i spółka czeka na nią cierpliwie.

Po dyskusji o przyszłości spółki Hut-Pus przewodniczący KRH przedstawił zebranym sytuację w AMP SA, gdzie osiągnięte wyniki produkcyjne są poprawne i na koniec roku współczynnik EBITDA powinien być dodatni. Znaczący wzrost w segmencie rur wspiera wykorzystanie produkcji walcowni gorącej, a w wielu asortymentach produkcji uzyskano rekordowe wyniki. AMP w ciągu roku uzyskał stabilny udział w rynku wyrobów stalowych. Generalnie na rynku w Polsce wzrósł zarówno eksport jak i import. Kształtowniki importujemy w dużych ilościach z Czech i Ukrainy, zmalał natomiast import z Niemiec. Na rynku występuje obecnie słaby popyt na wyroby długie, radzą sobie dobrze natomiast wyroby płaskie. Aby utrzymać się na polskich i światowych rynkach niezbędna jest ciągła dbałość o jakość produkcji. W nadchodzących tygodniach oraz miesiącach AMP przeprowadzi kampanię uświadamiającą, w jaki sposób każdy pracownik jest zaangażowany w procesy produkcji oraz jakości, jak błędy wpływają na nasze relacje z klientami oraz jak ważne jest zapewnienie dobrej jakości na czas.

W pierwszym kwartale przyszłego roku przewidziane jest zakończenie tzw. „projektu Kraków”. Z tej racji Wojewoda zwrócił się do Ministra Skarbu (Sekretarza Stanu) w celu uzyskania zgody na wykorzystanie istniejącej wyceny gruntów do celów transakcji (obecnie oczekujemy na zgodę Ministra).

AMP oczekuje także zgody Ministra Finansów na sposób rozliczenia VAT (w celu realizacji transakcji bezgotówkowej) oraz na niezbędne zmiany w księgach wieczystych.

Przewodniczący poinformował także o piśmie, skierowanym przez Zarząd AMP do Premier Beaty Szydło w sprawie uprawnień do handlu i bezpłatnej emisji CO<sub>2</sub> (EU ETS). Sprawa emisji dwutlenku węgla jest poważnym problemem, przed którym stoi europejskie hutnictwo, a władze AMP mają nadzieję, że rząd polski pomoże ten problem, dla dobra hutnictwa w naszym kraju, pozytywnie rozwiązać. Ze spraw najbardziej hutników interesujących jest kwestia negocjacji o podwyżkach płac. Niestety, nadal brak konkretnego stanowiska pracodawcy, który upiera się przy podwyżkach indywidualnych leżących całkowicie w gestii dyrektorów zakładów. Na takie rozwiązanie związku zawodowe oczywiście się nie zgadzają.

W drugiej części posiedzenia Krzysztof Stypuła zdał relację z ostatniego spotkania Zespołu Roboczego (o tematach tam poruszanych pisaliśmy w poprzednim tygodniu i piszemy także w bieżącym biuletynie na str. 2 i 3). Przedstawiciele pracodawcy przedstawili sposób oceny pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. Dokonywana ona będzie przy pomocy tzw. arkusza oceny, przy zastosowaniu następujących kryteriów:

- 1) praca na obecnym stanowisku - pełna znajomość zasad pracy, swobodne i samodzielne obsługiwanie wszystkich urządzeń (waga 35%),
- 2) wielozadaniowość - umiejętność obsługi innych bezpośrednio powiązanych stanowisk w ramach zastępstw i możliwość elastycznego przesunięcia na inne stanowisko (waga 20%),
- 3) absencja (waga 10%) – punktacja w oparciu o wskaźnik Bradforda,
- 4) aspekty BHP (waga 20%),
- 5) umiejętności „miękkie” (waga 15%) umiejętność pracy w grupie i komunikatywność, inicjatywa i zaangażowanie, sumienność, staranność i dbałość o mienie,
- 6) zarządzanie ludźmi – to kryterium nie ma wpływu na ocenę, jego celem jest wyłącznie identyfikacja osób, które będą przygotowywane do objęcia w przyszłości funkcji brygadzysty lub stanowiska mistrza.

Zgodnie z ustaleniami, każdy pracownik ma pełne prawo zapoznać się z wynikami oceny swojej osoby. Aby uniknąć w przyszłości ewentualnych nieporozumień, sugerujemy by każdy z tego prawa skorzystał i o efekty takiej oceny wystąpił.

Jako uzupełnienie informacji sprzed tygodnia podajemy, że chęć otrzymywania elektronicznych kartek zarobkowych zadeklarowało już ok. 60% pracowników AMP (mają one być dostępne do 15 dnia miesiąca za miesiąc poprzedni), zaś pozostali wyrazili chęć pozostania przy formie tradycyjnej (papierowej) i będą je otrzymywać do 20 dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni. Kwestie kartek zarobkowych i innych niezbędnych pracownikowi dokumentów powinny rozwiązać planowane e-kioski, gdzie każdy po podaniu indywidualnego hasła będzie mógł wydrukować wszystkie potrzebne mu materiały.

*dokończenie na str. 2*

### dokończenie ze str. 1 **Zebrań Przewodniczących**

W trakcie posiedzenia zespołu uzgodniono sygnalizowane wcześniej „Porozumienie w sprawie wykazu stanowisk pracy uprawnionych do posiłków profilaktycznych”. Zaakceptowano propozycję związków zawodowych, aby wykupem podatku objąć także grupę 896 pracowników, którzy od 1 stycznia 2017 roku utracą, po badaniach, uprawnienia do posiłków profilaktycznych. Z tej liczby 726 osób przez okres 12 m-cy, a 170 pracowników w okresie 7 m-cy objętych zostanie tzw. wykupem podatku. Ostatecznie, metodą brutto do brutta zostanie objętych 1545 osób przez okres 12 miesięcy (kwota 37,77 zł/m-c) oraz 812 pracowników w okresie 7 miesięcy (kwota 22,03 zł/m-c). Pozostali pracownicy AMP S.A. będą otrzymywać w dalszym ciągu posiłki profilaktyczne (stanowiska robotnicze), w całości refundowane przez pracodawcę, oraz regeneracyjne (pracownicy na stanowiskach nierobotniczych), gdzie częściową odpłatność (podatek i ZUS) ponosi pracownik. Pełną treść porozumienia zamieścimy w biuletynie w następnym tygodniu.

W trakcie posiedzenia Zespołu przedstawiciele HR przedstawili wyniki badania płacowego (mapowania) pracowników AMP. Same kryteria mapowania przypominają przeprowadzane w naszej hucie dwadzieścia lat temu wartościowanie stanowisk pracy metodą Neumanna i można obawiać się, że efekty będą podobne - brak środków na wyrównanie ewidentnych dysproporcji płacowych. Z badania wynika, że w bieżącym roku jest 17% pracowników na stanowiskach fizycznych i 31% na umysłowych poniżej mediany rynkowej (mediana to wartość przeciętna, dokładniejsza od średniej arytmetycznej), dla porównania w roku 2015 było to odpowiednio 13% i 32%. Zobaczmy, jak ta kwestia zostanie „wyprostowana” w trakcie aktualnych negocjacji podwyżek płac.

Przedstawiciele pracodawcy omówili także tzw. motywację pozapłacową informując, że pragną uregulowania tej kwestii ze związkami zaraz po nowym roku. Po Nowym Roku chcą też uregulować sprawę dodatku mistrzowskiego. W tym przypadku sporny jest sposób finansowania tego dodatku. Pracodawca chce, aby dodatek ten wypłacany był z ogólnego funduszu płac, a nie jak dotychczas z 1 % funduszu Dyrektora Generalnego. Na takie rozwiązanie nie chcą zgodzić się związki zawodowe.

### **Procedura rekrutacji pracowników do AMP SA**

Zgodnie z obietnicą, prezentujemy procedurę postępowania przy rekrutacji pracowników. Procedura ta została udośćniona przez HR na prośbę przedstawiciela „Solidarności” w Zespole Roboczym.

**Krok pierwszy:** Kierownik komórki organizacyjnej zgłasza na piśmie, do Biura Planowania i Raportowania Zatrudnienia zapotrzebowanie na zatrudnienie pracowników. W przypadku konieczności uruchomienia rekrutacji, której efektem ma być zatrudnienie nowego pracownika bezpośrednio w ArcelorMittal Poland S.A., zgodnie z polityką korporacyjną wymagane jest uzyskanie zgody CEO AMP, następnie CEO BDE, a następnie korporacji. W celu uzyskania wspomnianej zgody Kierownik komórki organizacyjnej przygotowuje uzasadnienie potrzeby rekrutacyjnej, przy wsparciu Szefa Biura GEDP, Szkoleń i Rekrutacji.

**Krok drugi:** Biuro Planowania i Raportowania Zatrudnienia sprawdza stan zatrudnienia z limitami zatrudnienia (WFP),

sprawdza zasoby w Grupie Mobilnej, zatwierdza lub nie zatwierdza zapotrzebowanie, niezwłocznie przekazuje Kierownikowi komórki organizacyjnej decyzję w sprawie złożonego zapotrzebowania wraz z informacją. W przypadku decyzji pozytywnej informuje o sposobie realizacji zapotrzebowania oraz niezwłocznie przekazuje Szefowi Biura GEDP, Szkoleń i Rekrutacji informację o sposobie realizacji (rekrutacja wewnętrzna w ramach ArcelorMittal Poland S.A. lub Grupy, rekrutacja zewnętrzna).

**Krok trzeci:** Biuro GEDP, Szkoleń i Rekrutacji ustala szczegóły rekrutacji z Kierownikiem komórki organizacyjnej, zgłaszającym potrzebę rekrutacji, wybiera narzędzia i metody rekrutacji, ogłasza nabór i selekcjonuje otrzymane aplikacje, dokonuje wstępnej weryfikacji jakościowej kandydatów. Następnie zleca do weryfikacji, do Biura Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń kandydatów pod kątem ewentualnego, wcześniejszego zatrudnienia w AMP, na bieżąco informuje kierownika komórki organizacyjnej o przebiegu procesu rekrutacji. W przypadku rekrutacji prowadzonej przez podmiot zewnętrzny zleca i nadzoruje proces rekrutacji prowadzony przez ten podmiot i rekomenduje kandydatów do komórki organizacyjnej składającej zapotrzebowanie na zatrudnienie.

**Krok czwarty:** Kierownik komórki organizacyjnej składający zapotrzebowanie na zatrudnienie pracowników przeprowadza rozmowy z kandydatami, dokonuje wyboru kandydata do zatrudnienia oraz informuje Biuro GEDP, Szkoleń i Rekrutacji o dokonanym wyborze.

**Krok piąty:** Krok ten obejmuje już samo zatrudnienie pracownika. W tym przypadku Biuro GEDP, Rekrutacji i Szkoleń przekazuje informację o zakończeniu rekrutacji i wybranych kandydatach do podmiotu zatrudniającego z kopią do Biura Planowania i Raportowania Zatrudnienia lub do Biura Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń. Biuro Planowania i Raportowania Zatrudnienia nadzoruje zatrudnienie kandydata, w przypadku zatrudnienia przez podmiot zewnętrzny zaś Biuro Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń nadzoruje zatrudnienie kandydata, w przypadku zatrudnienia w ArcelorMittal Poland S.A.

Z całej procedury widzimy, że zwłaszcza w przypadku pracowników nie zajmujących stanowisk kierowniczych, procedura werbunkowa jest dość biurokratyzowana. Naszym zdaniem, poszukiwanie pracowników na stanowiska produkcyjne, gdzie tych osób brakuje najbardziej, powinna być ona rozpoczęta odpowiednio wcześniej.

### **Spotkanie z dyrektorem Gabrielem Gilisem**

W dniu 8 grudnia w Zakładzie Energetycznym doszło do spotkania nowego dyrektora zakładu Gabriela Gilisa z przewodniczącymi trzech związków zawodowych działających w BEK, które reprezentowali: Krzysztof Pfister z NSZZ „Solidarność”, Andrzej Bączkowski z NSZZ Pracowników AMP SA oraz Krzysztof Ałoszko z NSZZ „Solidarność-80”. Ze strony kierownictwa zakładu uczestniczył także Leszek Janiczak. Na wstępie spotkania dyrektor zakładu przedstawił związkom opracowanie projektu pod tytułem „Strategia 2017 Zakładu Energetycznego”. Projekt ten określa co czeka BEK w roku przyszłym: jakie zostaną przeprowadzone inwestycje (np. budowa nowego bloku tlenowego), jakie zadania czekają zakład pod względem BHP, ochrony środowiska, obniżki kosztów itp. Przedstawiciele związków skupili się przede wszystkim na kwestiach związanych z zatrudnieniem, bo tu czekają załogę duże zmiany. W przyszłym roku nastąpi oddanie pompowni, oczyszczalni, podstacji elektrycznych 0,4 kV i 6 kV oraz pasów wodnych do innych zakładów AMP czy wręcz do innych podmiotów gospodarczych (MPWiK). Trudno mówić, że takie działania nie doprowadzą do redukcji zatrudnienia. Rozmowy na ten temat już trwają, a z wypowiedzi dyrektora

wynika, że są bardzo trudne, gdyż potencjalni nowi właściciele znają ich stan techniczny lub wiedzą jakie nakłady finansowe będą musieli ponieść nowi właściciele tych obiektów. Generalnie wszystko rozbija się o finanse, a znając realia, to może być nakaz przejęcia tych obiektów przez inne zakłady. W tym miejscu dotykamy problemu pracowników, bo wydzielenia wymienionych obiektów wiąże się z przekazaniem ich obsady w ramach alokacji do tych nowych podmiotów. Związek nasz będzie się bacznie przyglądać tym zmianom, gdyż dla nas liczy się człowiek, a traktowanie pracownika w tej firmie wygląda bardzo różnie. Z wypowiedzi dyrektora wynika, iż o wszystkich zmianach związki zawodowe będą na bieżąco informowane (trzymamy za słowo) i propozycje ewentualnych zmian zostaną przekazane do końca marca 2017 roku. Jak dowiedzieliśmy się, uczestniczący w spotkaniu L. Janiczak jest odpowiedzialny i zrobi wszystko przy pomocy całej załogi BEK, aby zakład otrzymał brązowy medal WCM (do końca 2017 roku). Na zakończenie spotkania dyrektor G. Gilis za pośrednictwem związków zawodowych BEK podziękował całą załogę za gest serca, gdyż zebrała ona w tym roku 5 480 zł na akcję „szlachetna paczka”. Do podziękowania oczywiście dołączają się związki zawodowe działające w BEK.

*Krzysztof Pfister*

### Informacje ze spółki TAMEH Polska

W trakcie negocjacji z pracodawcą, związki zawodowe wywalczyły, iż przy wypłacie 10 stycznia zostanie uruchomiona tzw. „skarbonka”, czyli środki finansowe odkładane z premii pracowników przebywających na zwolnieniu lekarskim w roku 2016. Będą one rozdzielone pomiędzy te osoby, które nie chorowały w bieżącym roku ani jednego dnia. Przez dwa ostatnie lata „skarbonka” nie była wypłacana, ale nie było to z winy związków, które wielokrotnie zwracały się o wypłatę, lecz z winy systemu. Po dyskusjach ustalono też, że pracownikom firmy TAMEH Polska od nowego roku wydawana będzie co miesiąc tzw. „witaminowa paczka”.

W spółce trwają prace nad opracowaniem Regulaminu Pracy. Prawdopodobnie regulamin byłby już uzgodniony, lecz na spotkaniu w dniu 8 grudnia przedstawiciel związku zawodowego „Hutnik” uparł się, aby wprowadzić do niego zmiany, na które nie chciały zgodzić się inne związki. W tej sytuacji rozmowy zostały zawieszone do połowy stycznia przyszłego roku. Został natomiast parafowany Regulamin ZFŚS na przyszły rok i przedstawiono go do podpisu zarządowi spółki. Po podpisaniu zaprezentujemy zmiany regulaminu w naszym biuletynie.

*Jerzy Długosz*

### Inwestycje w spółce TAMEH Polska

Ruszyła modernizacja elektrociepłowni w krakowskim oddziale TAMEH POLSKA, który zasila w media energetyczne hutę ArcelorMittal Poland w Krakowie. Zmodernizowana elektrociepłownia jako paliwo podstawowe wykorzystywać będzie gazy hutnicze powstałe w procesie produkcyjnym huty. Pozwoli to na poprawę efektywności wytwarzania energii elektrycznej i ciepła oraz uczyni elektrociepłownię bardziej przyjazną środowisku. Celem modernizacji jest spełnienie nowych wymogów środowiskowych wynikających z unijnej dyrektywy o emisjach przemysłowych (IED), które zakład musi spełnić w roku 2018. Inwestycja pozwoli również na zwiększenie sprawności elektrociepłowni. Sprawność kotłów poprawi się o 10 proc., a wytwarzania energii elektrycznej o ponad 10 proc. Wartość projektu przekracza 310 mln zł.

Modernizacja elektrociepłowni zakłada przebudowanie instalacji w sposób, który umożliwi bardziej efektywne wykorzystanie jako

paliwa gazów hutniczych - wielkopiecowego i koksowniczego - wytwarzanych w krakowskim oddziale ArcelorMittal Poland oraz gazu ziemnego jako paliwa alternatywnego. Zastosowane technologie pozwolą sprostać coraz bardziej rygorystycznym przepisom dotyczącym ochrony środowiska przy jednoczesnym zapewnieniu niezawodnych dostaw energii elektrycznej i ograniczeniu emisji do powietrza. Kompleksowa modernizacja umożliwi znaczące ograniczenie emisji zanieczyszczeń do powietrza: pył - redukcja emisji o 90%, NOx - tlenki azotu - redukcja emisji o 83%, SO<sub>2</sub> - dwutlenek siarki - redukcja emisji o 80%, CO - tlenek węgla - redukcja emisji o 40% i CO<sub>2</sub> - dwutlenek węgla - redukcja emisji o 20%.

Zakres modernizacji obejmuje budowę dwóch nowych kotłów gazowych oraz przystosowanie istniejącego kotła węglowego nr 8 do spalania paliw gazowych, tj. gazu wielkopiecowego, gazu koksowniczego oraz gazu ziemnego. Powstanie też nowy turbogenerator o mocy znamionowej 55 MWe (megawatów elektrycznych) i instalacja doprowadzenia gazu ziemnego oraz połączeń gazu koksowniczego i wielkopiecowego. Zmodernizowany zostanie także układ wody chłodzącej.

### Podział Funduszu Premiowego za listopad 2016 r.

Stosownie do postanowień zapisu część II ust. 3 „Zasad uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego dla pracowników ArcelorMittal Poland SA” poszczególnym Zakładom/Biurom Centrali przyznano następujące kwoty za listopad 2016:

	Fundusz premiowy (w zł)	Fundusz motywacyjny (w zł)
BWG	75 381,18	10 768,74
PSD	213 674,79	30 524,97
DWS	72 000,32	10 285,76
PPD	131 764,57	18 823,51
BZP	21 206,78	3 029,54
DHC	93 460,36	13 351,48
BHF	64 292,90	9 184,70
DWW	19 918,22	2 845,46
DWG	103 438,51	14 776,93
PSK	179 140,01	25 591,43
BEK	83 974,87	11 996,41
BWZ	104 142,29	14 877,47
ZKK	60 331,32	8 618,76
PED	50 308,37	7 186,91
DZD	22 036,56	3 148,08
DHW	54 315,24	7 759,32
BTL	94 746,61	13 535,23
GJ	64 380,68	9 197,24
GU	127 456,28	18 208,04
Biura	277 738,58	39 676,94

### UWAGA

**Prosimy przewodniczących o pilne zgłaszanie się po odbiór opłatków! Opłatki wydaje Roman Wątkowski w pok.428 w siedzibie KRH, bud. ZA.**



**Na końcówce akcji****UBEZPIECZENIA**

Jak już powszechnie wiadomo, akcja podpisywania polis ubezpieczeniowych: Ubezpieczenie Grupowe typu P Plus, Opieka Medyczna oraz Ubezpieczenie Lekowe w PZU Życie, została przedłużona do końca bieżącego roku. Pracownicy, którzy do tej pory nie podpisali polis mogą to zrobić w Nowym Centrum Administracyjnym (dawnie Centrum Administracyjne AMP) w Biurze Obsługi PZU Życie, bud. „S”, kl. C, parter, pok. 14 (obok PKZP) w godzinach 10.00-16.00.

Do końca listopada br. polisy Opieka Medyczna, która jest refundowana w wysokości 14,90 zł (Standard) przez pracodawcę, nie podpisało prawie 400 pracowników krakowskiego oddziału AMP. Z tym, że w tej grupie osób są pracownicy, którzy jeszcze w tym roku, lub na początku przyszłego, przechodzą na emeryturę.

Przypomnijmy, że każdy z pracowników może przystąpić do wszystkich trzech propozycji ubezpieczenia (ubezpieczenie grupowego typu P Plus, Opieka Medyczna, Ubezpieczenie Lekowe), lub wybrać jedno dowolne ubezpieczenie. Można do ubezpieczenia dopisywać współmałżonków i dzieci dorosłe (P Plus) a także małoletnie (Opieka Medyczna). Tylko tym osobom, które podpiszą do końca 2016 roku ubezpieczenie Opieka Medyczna pracodawca będzie refundował kwotę 14,90 zł. Pracownicy AMP, a także spółki Kolprem, którzy do końca bieżącego roku nie podpiszą ubezpieczenia Opieka Medyczna, będą mogli zrobić to dopiero pod koniec 2017 roku.

Dotychczas obowiązujące polisy zostaną zamknięte z ostatnim dniem grudnia 2016 r.

o Biuro Obsługi **PZU** poleca ubezpieczenia:  
\* komunikacyjne, \* majątkowe, \* turystyczne,  
\* finansowe, \* obowiązkowe i dobrowolne  
OC, \* rolne, \* wypadkowe i inne.



Biuro Obsługi **PZU** mieści się w budynku administracyjnym „S”, kl. C, parter, pok. 15 (obok PKZP), tel.: 12 390 40 51, 660 544 212.

o Biuro Obsługi **PZU Życie**, mieści się w budynku administracyjnym „S”, kl. C, parter, pok. 14 (obok PKZP), tel. (12) 390-40-50 lub 788 523 796, 788 655 124.

Oba biura czynne w poniedziałek w godz. 8.00-16.00, we wtorek, środę, czwartek i piątek w godz. 7.00-15.00.

**Z PZU nic nie szkodzi**

Jeśli kupisz AC z opcją Auto Non Stop, nic nie pokrzyżuje Twoich planów. PZU zapewni błyskawiczną pomoc, auto zastępcze oraz zniżka do 30% na nowe AC.

*Każda osoba, która do końca bieżącego roku zawrze ubezpieczenie komunikacyjne nowe (dotychczasowy inny ubezpieczyciel) powyżej kwoty 600 zł, a przy kontynuacji od kwoty 1000 zł, lub zawrze inny rodzaj ubezpieczenia powyżej kwoty 400 zł, lub ubezpieczy dom, mieszkanie powyżej kwoty 250 zł - otrzyma specjalny prezent.*

**Mamy w Krakowie nowego metropolite**

Nowym metropolitą krakowskim został arcybiskup Marek Jędraszewski. Zastąpi on odchodzącego na emeryturę kardynała Stanisława Dziwisza. Nowy metropolita krakowski ma 67 lat. Od prawie 20 lat jest biskupem, w tym ponad 4 lata arcybiskupem metropolitą łódzkim. Od marca 2014 roku pełni funkcję zastępcy przewodniczącego Konferencji Episkopatu Polski.

MOZ NSZZ „Solidarność” zaprasza do uczestnictwa w wycieczce do  
**Szklarskiej Poręby i Świeradowa-Zdroju**  
**w Karkonosze i Góry Izerskie**  
**w dniach 02 – 05 marca 2017 r.**

1. **narciarzy biegowych** do udziału na jednym z dystansów w 41 Biegu Piastów 2017,

2. **narciarzy zjazdowych i snowboardzistów** na szuszy na : „SKI ARENA SZRENICA”,

3. **turystów, narciarzy śladowych.**

**KOSZT UCZESTNICTWA: 345 zł.**

W KOSZTACH ŚWIADCZEŃ: przejazdy autokarem, opłaty parkingowe i drogowe, ubezpieczenie NNW, 3 noclegi, 3 śniadania w formie bufetu, 3 „wzmocnione” obiady, opłata miejscowa oraz informacja turystyczno-krajoznawcza.

**ZAKWATEROWANIE:** w Domu Wypoczynkowym „SUDETY”\*\* w Szklarskiej Porębie Górnej, pokoje 1, 2 i 3 osobowe z łazienkami.

**WYJAZD:** w czwartek 2 marca 2017 r. - **godz. 7.00 – pętla autobusowa „MISTRZEJOWICE”** i **godz. 7.30 – parking „GEORYTU”** obok Ronda Matecznego.

**POWRÓT:** w niedzielę 5 marca 2017 r. około godz. 21.00.

**INFORMACJE, ZGŁOSZENIA i REZERWACJE:**

**rezerwacja miejsc** (osobiście lub telefonicznie lub za pomocą poczty elektronicznej) **w dniach 14 - 31 grudnia 2016 r. lub do wyczerpania miejsc u prowadzącego wycieczkę.**

Prowadzący: Ryszard Wawiórko, tel. 793 539 904

e-mail: [rwawiorko@poczta.onet.pl](mailto:rwawiorko@poczta.onet.pl)

**ZAPISY i WPLATY w dniach: 16-31 stycznia 2017 r.**

Biuro Turystyczne „HUT - PUS” S.A. ul. Mrozowa 1, pok. nr 10 pon., środy i piątki w godz. 7.00 – 15.00

wtorki, czwartki w godz. 8.00 - 16.00

**UWAGA! Na czas transportu w autokarze sprzęt narciarski powinien być w pokrowcach lub przynajmniej związany!**

**Informacja od Dyrekcji Szpitala i Opieki Ambulatoryjnej**

W trosce o zdrowie wszystkich Pracowników ArcelorMittal Poland SA, przygotowaliśmy we współpracy z PZU i Centrum Medycznym Ujastek / Medycyną Prywatną Ujastek **specjalny pakiet Opieki Medycznej.**

PZU to polska firma z wieloletnią tradycją i doświadczeniem w proponowaniu kompleksowych ubezpieczeń.

Centrum Medyczne Ujastek zapewnia zespół doświadczonych specjalistów i diagnostykę laboratoryjną.

Pakiet Opieki Medycznej pozwala na komfortowe korzystanie z usług medycznych:

- szybki dostęp do lekarzy podstawowej opieki zdrowotnej i lekarzy specjalistów,

- brak limitów i skierowań na wizyty,

- szeroki zakres badań diagnostycznych.

W ramach tej współpracy od 1 lutego 2017 będziemy realizować usługę medyczną dla Pracowników ArcelorMittal Poland SA.

Wszystkich Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. zapraszamy do korzystania z naszych usług.

*Dyrektor Szpitala i Opieki Ambulatoryjnej lek.med. Renata Pietruszka*

**NOWOHUCKI BIULETYN SOLIDARNOŚCI**

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.kr@poczta.fm](mailto:nbs.kr@poczta.fm), [solidarnosc@krhhts.pl](mailto:solidarnosc@krhhts.pl) [www.krhhts.pl](http://www.krhhts.pl)