



## ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH

Poniedziałek, 28 listopada

Zebrania przewodniczących odbywają się od wielu lat w budynku „S” Nowego Centrum Administracyjnego (dawnie CA AMP). W tym samym budynku w klatce C na parterze znajduje się Biuro Obsługi PZU Życie, które obsługuje pracowników huty i ich bliskich. W związku ze zmianami wprowadzanymi od 1 stycznia 2017 r. przez ubezpieczyciela, każdy z pracowników objętych dotychczasowym **ubezpieczeniem grupowym PZU Życie** miał możliwość - w terminie do 30 listopada - podpisania nowej polisy w wybranym przez siebie wariantcie. Zaproponowano do wyboru pięć wariantów Ubezpieczenia Grupowego typu P Plus, cztery warianty Opieki Medycznej oraz Ubezpieczenie Lekowe. Informacja o tym trafiła bezpośrednio do każdego z ubezpieczonych, którzy mieli też okazję dopytania się szczegółów podczas dyżurów pełnionych przez przedstawicieli PZU Życie.

Przewodniczący obecni na zebraniu otrzymali informację, że mimo kilka miesięcy trwającej kampanii informacyjnej kilkuset ubezpieczonych w całym AMP pracowników nie podpisało polisy, skutkiem czego od 1 stycznia 2017 nie mogliby korzystać z ochrony ubezpieczenia grupowego. Aby jednak dać tym osobom ostatnią szansę zachowania ciągłości ubezpieczeniowej, Związki Zakładowe podpisały w ten poniedziałek aneks do wcześniej podpisanych uzgodnień, w którym to aneksie termin podpisywania polisy zostaje przedłużony do końca bieżącego roku (*treść aneksu drukujemy na str. 3*).

Przedstawiciele zakładowych organizacji związkowych w AMP SA uczestniczyli w **posiedzeniu Zespołu Centralnego**, które odbyło się 28 listopada. Oczekiwania, że strona pracodawcy przygotowana będzie na podjęcie negocjacji w sprawie przyszłorocznych podwyżek płac okazały się niestety daremne, o czym piszemy w osobnej notatce z tego spotkania.

W dniach 24 i 25 listopada odbył się w Płocku **XXVIII Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność”**. W roli honorowego gościa wystąpił prezydent Andrzej Duda, który wręczył odznaczenia państwowe osobom posiadającym duże zasługi w pracy związkowej. Pierwszego dnia uczestników Zjazdu odwiedziła też premier Beata Szydło, poza tym delegaci mieli możliwość spotkania się z ministrem edukacji narodowej Anną Zalewską. Naszą MOZ reprezentował na Zjeździe Władysław Kielian, a z ramienia Regionalnej Sekcji Hutnictwa jej przewodniczący Andrzej Gębara. (*krótka relacja ze Zjazdu na str. 3*)

Trzynastu delegatów z oddziału krakowskiego weźmie natomiast udział w **Nadzwyczajnym WZD Zakładowej Organizacji Koordynacyjnej NSZZ „Solidarność” AMP SA**, które odbędzie się 5 grudnia. Należy się spodziewać, że na Walnym Zebraniu ZOK sprawa naszej reprezentacji w Europejskiej Radzie Za-

kładowej ArcelorMittal zostanie w końcu w należyty sposób rozwiązana.

Jak się dowiedzieliśmy, **spółka Profil przylączy się do innego pracodawcy w ramach Grupy COGNOR**. Krakowski „Profil” staje się jednym z oddziałów Huty Stali Jakościowych SA z siedzibą w Stalowej Woli. W związku z tym przed działającą w tej spółce Komisją Oddziałową „S” stoją nowe wyzwania. Najpierw przez okres jednego roku wobec przejętych pracowników stosowany będzie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Jak wiadomo, przepis ten ma charakter ochronny dla pracowników przejmowanej firmy - głównie chodzi tu o ochronę istniejącego stosunku pracy, jak również określa obowiązki pracodawcy, który przejmuje dany zakład pracy. Po kolejnych 12 miesiącach związki zawodowe będą musiały przystąpić do negocjacji wspólnego dla wszystkich oddziałów HSJ SA Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. W tej materii Komisja Oddziałowa „S” w Profilu może liczyć

*cd. na str.2*

## Posiedzenie Zespołu Centralnego

W dniu 28 listopada odbyło się spotkanie Zespołu Centralnego, którego głównym punktem było rozpoczęcie negocjacji płacowych roku 2017. Słowo „rozpoczęcie negocjacji” jest zbyt szumnie brzmiące, gdyż tak naprawdę ze strony pracodawcy nie padły żadne konkretne propozycje ani też odpowiedzi na postulaty związków zawodowych. Na wstępie pracodawca natomiast zaprezentował zebranym porównanie płac pracowników AMP SA z tzw „rynkiem”, ale wyglądało to trochę jak znane stwierdzenie byłego Dyrektora Personalnego AMP o porównywaniu „śliwek z jabłkami”. Specyfika stanowisk pracy w naszym przedsiębiorstwie nie nadaje się do porównania z innymi stanowiskami pracy w naszym kraju, chyba że chcemy płace operatora wielkiego pieca porównać np. z płacą takiego operatora w Niemczech... Na to jednak pracodawca się nie godzi i woli porównać z palaczem pieca kaflowego w podkrakowskiej miejscowości...

Po prezentacji zestawienia płac pracowników AMP przedstawiciele pracodawcy zademonstrowali swoje ogólne założenia dla porozumienia płacowego na przyszły rok. Pragniemy przedstawić je Państwu bez komentarza.

*Ważniejsze priorytety dla pracodawcy podczas negocjacji:*

- Prowadzenie negocjacji w dobrej wierze i wzajemnym poszanowaniu interesów stron.

- Wykorzystanie wniosków płynących z analizy płac w ArcelorMittal Poland SA w porównaniu do wynagrodzeń rynkowych.

- Zgoda w kwestii podstawowej - raport płacowy jest mocnym narzędziem pokazującym Zespołowi - Stronom ZUZP - obszary wymagające wzmocnienia i większej koncentracji pracodawcy i związków zawodowych podczas tegorocznych negocjacji.

- Utrzymanie pozycji ArcelorMittal jako atrakcyjnego pracodawcy, także z punktu widzenia płacowego dla młodszej wiekiem i stażem populacji naszych pracowników.

*cd. na str.2*

dokończenie ze str. 1 **Zespół Centralny**

• *Zakończenie ustaleń placowych w najbliższym możliwym terminie.*

*Sprawy, które powinny być wzięte pod uwagę w trakcie negocjacji:*

• *Koszty polisy grupowej Opieka Medyczna 14,90 zł/m-c/pracownika są uwzględnione we wzroście wynagrodzeń 2017r. - uzgodnienie z 2.08.2016r.*

• *Brak inflacji - wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych w okresie I-III kwartału 2016 r. w stosunku do I-III kwartału 2015 r. wyniósł 99,1 (spadek cen o 0,9%) (GUS).*

• *Wyniki raportu placowego pokazują, że rosnąca jest populacja pracowników na stanowiskach fizycznych z wynagrodzeniami poniżej mediany rynkowej 13% w 2015 i 17% w 2016. (przy jednoczesnym wzroście liczby pracowników z wynagrodzeniami powyżej rynku 37,5% -> 44,5%).*

Propozycja pracodawcy przy uwzględnieniu powyższych punktów:

• *Ustalenie środków na wzrost wynagrodzeń i przeznaczenie 100% środków na podwyżki indywidualne.*

• *Wzrost wynagrodzeń pracowników z uwzględnieniem dążenia do wyrównania do mediany rynkowej*

*Przy ustalaniu nagrody za wkład pracy w 2016 r. powinno się wziąć pod uwagę:*

\* *Nagroda za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w roku 2016, jak wskazuje nazwa, powinna być uzależniona od:*

- *czasu wykonywania pracy przez danego pracownika zgodnie z obowiązującym go wymiarem czasu pracy oraz z normą czasu pracy, w korelacji z faktycznym czasem pracy pracownika (z wliczonym w ten czas okresem urlopu wypoczynkowego).*

- *Zasadnym wydaje się, że okres zwolnienia chorobowego powinien zostać wyłączony z okresu, za który przysługuje nagroda.*

Propozycja pracodawcy przy uwzględnieniu powyższych punktów:

• *Bazowa kwota nagrody za wkład pracy w 2016r. - 1 000 zł.*

• *Nagroda uzależniona od liczby dni przepracowanych przez danego pracownika w 2016r.*

• *Czas zwolnienia chorobowego obniża wysokość nagrody,*

• *Możliwy do ustalenia jest pułap limitu dni okresu zwolnienia chorobowego lub %, który nie wpływa na obniżenie nagrody - np. KPI L4 na 2016r. przyjęty dla Spółki.*

Inne propozycje pracodawcy dotyczyły realizacji polityki zatrudnieniowej oraz analizy dodatku zmianowego. Według informacji, które przedstawił HR:

\* Obecnie dodatek zmianowy w AMP rośnie w stopniu wprost proporcjonalnym do wzrostu płac zasadniczych i osiągnął już poziom 862 zł za normę godzin, co stanowi ok. 30% średniej płacy zasadniczej. W takiej sytuacji pracodawca proponuje zmianę formuły waloryzacji dodatku zmianowego oraz częściowe włączenie dodatku zmianowego do płacy zasadniczej pracowników 4BOP, np. 20 -25%. Według jego propozycji korzyści wynikające z tego rozwiązania to:

• *Wzrost stałego elementu placowego.*

• *Wzrost pochodnych płacy zasadniczej np. wzrost nagród jubileuszowych.*

Do powyższych propozycji związki się nie ustosunkowały, gdyż odbiegały one znacznie od oczekiwań przed posiedzeniem

Zespołu Centralnego, natomiast na pewno będą przedmiotem dyskusji we wszystkich związkach zawodowych.

A tak na marginesie - może warto, aby decydenci w AMP zapoznali się z aktualnymi tendencjami na polskim rynku pracy i wynagrodzeń?

dokończenie ze str. 1 **ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH**

na pomoc KRH.

Jakiś czas temu **spółki hutnicze otrzymały z AMP SA pisma zawierające sugestię 10% obniżki kosztów**, co zdaniem niektórych równoważne jest z dobijaniem leżącego. Podobno jednak indagowane spółki odpisały, że nie są już w stanie bardziej obniżyć kosztów. Przewodniczący ze spółek z niepokojem czekają na kolejne pomysły ze strony AMP.

W tym roku wszystkie komisje terminowo dostarczyły zweryfikowane listy osób odbierających **paczki mikołajowe dla dzieci**. Dzięki temu cała akcja przebiegła planowo i paczki trafiły do punktów, z których będą wydawane. W sprawie odbioru paczek należy kontaktować się z własnym przewodniczącym.

Wszystkich zbulwersowała historia jednej z członkiń Związku, zatrudnionej w komórkach dyrekcyjnych, na rok przed emeryturą, którą z nienacka poinformowano, że jej stanowisko pracy ulega likwidacji i zaraz potem przedstawiono trzy następujące po sobie propozycje „nie do odrzucenia”. Problem w tym, że działano z zaskoczenia, nie dając pracownicy wiele czasu na zastanowienie się, która z propozycji będzie dla niej najbardziej korzystną. Jeden z przewodniczących skomentował to w ten sposób: czy tak postępuje pracodawca ubiegający się o miano „Pracodawcy Przyjaznego Pracownikom”?

## XXVIII Krajowy Zjazd Delegatów - 24-25 listopada

W plockiej Orlen Arenie odbył się XXVIII Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ Solidarność. Przyświecało mu hasło „Dialog społeczny – droga do normalności”.

Pierwszego dnia na sali obrad pojawili się zaproszeni goście, a wśród nich Prezydent RP Andrzej Duda, premier Beata Szydło, minister rodziny pracy i polityki społecznej Elżbieta Rafalska, jej zastępca Stanisław Szwed, szefowa resortu edukacji narodowej Anna Zalewska, Państwowy Inspektor Pracy Roman Giedroyc, szefowa Rady Dialogu Społecznego Teresa Bochniarz. Delegaci mieli okazję wysłuchać ich wystąpień i skorzystali z możliwości zadawania pytań. Prezydent i premier zadeklarowali dalsze działania *na rzecz zrównoważonego rozwoju i prospołecznej, prorodzinnej i propracowniczej polityki społeczno-gospodarczej*.

Przewodniczący Piotr Duda w swoim inauguracyjnym wystąpieniu zwrócił uwagę na to, że przez ostatnie 8 miesięcy jako Związek załatwiliśmy więcej ważnych spraw pracowniczych i prospołecznych niż przez całe osiem lat rządów PO-PSL. To świadczy o dobrym nastawieniu rządu do tak ważnych dla nas kwestii.

Pierwszego dnia przyjęto apel w sprawie Ogólnopolskiej Pielgrzymki Ludzi Pracy i uchwałę dającą Komisji Krajowej zielone światło do przygotowania i przeprowadzenia szerokiej kampanii informacyjnej na rzecz ochrony nazwy i znaku Solidarności.

Kolejny dzień przeznaczono na dyskusję i głosowania nad proponowanymi zmianami w statucie oraz innymi zgłoszonymi uchwałami. Usunięto ze statutu, w celu jego odchudzenia, zapisy zawarte w uchwałach Komisji Krajowej. Podjęto szereg uchwał, w tym w sprawie zmiany niekorzystnej dla naszego kraju dyrek-

tywy o handlu emisjami. Upomniano się o wprowadzenie emerytur zależnych od stażu pracy tj. po 35 latach pracy dla kobiet i 40 dla mężczyzn. Wyrażono zaniepokojenie brakiem postępów w negocjacjach pomiędzy związkami a rządem w sprawie działań osłonowych dla zagrożonych zwolnieniami pracowników oświaty. Wiele czasu poświęcono też dyskusji na temat reprezentatywności związków zawodowych.

### **Zmiany przeprowadzone przez Zespół Centralny w zakresie uruchomienia Programu Ubezpieczeniowego Opieka Medyczna oraz w przystąpieniu do ubezpieczenia typu „P”**

Strony Zespołu Roboczego postanawiają o dokonaniu zmiany treści następujących zapisów Uzgodnienie Zespołu Roboczego w zakresie uruchomienia Programu Ubezpieczeniowego Opieka Medyczna z dnia 2.08.2016r. Ustęp 2 przyjmuje poniższą nową treść:

„Z uwzględnieniem ust.3. i ust.4, podpisywanie deklaracji przystąpienia do Programu będzie możliwe do dnia 31.12.2016 roku”.

Ustęp 4 przyjmuje poniższą nową treść:

„Pracownicy zatrudnieni w Spółce po dniu 31.12.2016r. mogą przystępować do Programu w ciągu 30 dni od daty zatrudnienia w Spółce, również poza okresem „okna transferowego polisy”, z mocą obowiązującą od pierwszego dnia miesiąca następnego po dniu podpisania deklaracji przystąpienia do Programu.”

Ustęp 6 przyjmuje poniższą nową treść:

„Miesięczny koszt wdrożenia Programu w wysokości 14,90 zł/pracownika Spółki, zostanie uwzględniony w ramach ustalania wysokości środków na wynagrodzenia na rok 2017, tj. będzie częścią składową wzrostu płac roku 2017.”

Ponieważ, jak informuje ubezpieczyciel, około 800 osób w AMP SA nie przystąpiło do Polisy pracowniczej typu „P” (ubezpieczenie grupowe na życie), chcąc uniknąć sytuacji, w której pracownicy utracą ciągłość ubezpieczeniową i od 1.01.2017 zostaną pozbawieni ubezpieczenia, postanowiono **przedłużyć możliwość podpisywania deklaracji do dnia 31.12.2016 roku.**

Pracownicy, którzy nie podpiszą nowej deklaracji ubezpieczeniowej od 1 stycznia 2017 roku nie będą objęci ubezpieczeniem grupowym. Przypominamy także, że można przystąpić tylko do części zdrowotnej programu lub tylko do części ochronnej. Deklaracje ubezpieczeniowe można podpisywać:

Kraków – Agencja Ubezpieczeniowa POLISHUT, ul. Ujastek 1, budynek administracyjny S, pokój 14 (obok Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej), czynna w poniedziałek w godz. 8.00-16.00, wtorek – piątek w godz. 7.00-15.00. I tam wszyscy pracownicy, którzy do tej pory nie podpisali polisy proszeni są o zgłaszanie się (tel.: 12 390 40 50).

### **Wyjątki z Regulaminu ZFŚS na 2017**

#### **IV. Osoby uprawnione do korzystania ze świadczeń z Funduszu**

##### **§10**

1. Ze świadczeń z Funduszu - jako osoby uprawnione - mogą korzystać:

a) pracownicy zatrudnieni na czas określony i nieokreślony, niezależnie od wymiaru czasu pracy,

b) pracownicy przebywający na urlopach wychowawczych, świadczeniach rehabilitacyjnych,

c) osoby pobierające emerytury, renty, dla których Arcelor-Mittal Poland S.A., IPS S.A., PHS S.A. lub Zakład wchodzący w skład ArcelorMittal Poland S.A. był ostatnim miejscem zatrudnienia przed przejściem na wyżej wymienione rodzaje świadczeń, za wyjątkiem osób, które po rozwiązaniu stosunku pracy ze Spółką podjęły zatrudnienie i nadal pracują w ramach stosunku pracy u innego pracodawcy, u którego funkcjonuje ZFŚS (wymagane zaświadczenie),

d) inne osoby, w tym byli pracownicy, którym GKŚS, w tym na wniosek TKŚS, przyzna prawo do korzystania ze środków Funduszu, z wyłączeniem osób, objętych ZFŚS w innym podmiocie gospodarczym.

2. Ponadto ze świadczeń z Funduszu mogą również korzystać członkowie rodzin osób uprawnionych wymienionych w pkt. 1 ppkt. a), b) i c), a mianowicie:

a) współmałżonkowie pracowników, emerytów i rencistów,

b) pozostające na utrzymaniu osoby uprawnionej dzieci własne, dzieci przysposobione oraz przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, dzieci współmałżonków, w wieku do ukończenia 18 lat (liczy się data urodzenia), a jeżeli kształcą się w szkole - do czasu ukończenia nauki, nie dłużej jednak niż do ukończenia 25 lat (liczy się rok urodzenia). Wymagane potwierdzenie stosownym dokumentem, a w przypadku pobierania nauki w systemie wieczorowym lub zaocznym dodatkowo wymagane jest udokumentowanie posiadania statusu osoby niepracującej (np.: zaświadczenie z Urzędu Pracy o statusie bezrobotnego bez prawa do zasiłku).

c) dzieci, o których mowa w ppkt. b), w stosunku do których orzeczono znaczny stopień niepełnosprawności - bez względu na wiek,

d) dzieci - według zasad określonych w ppkt b) i c) po zmarłych pracownikach oraz po osobach wymienionych w pkt. 1 ppkt c), jeżeli pozostawały na ich wyłącznym utrzymaniu i pobierają rentę rodzinną z tego tytułu.

#### **V. Zakres działalności socjalnej realizowanej w oparciu o środki z Funduszu**

##### **§11**

##### Wypoczynek dzieci

1. Wypoczynek dzieci realizowany jest poprzez dofinansowanie do zorganizowanych form:

a) kolonii, obozów i zimowisk - organizowanych w trakcie letniej i zimowej przerwy w nauce,

b) wypoczynku śródrocznego - „zielonych szkół” organizowanych przez szkoły podstawowe,

c) wypoczynku specjalistycznego.

2. Wysokość dofinansowania do wypoczynku dzieci, o którym mowa w pkt. 1, jest zróżnicowana i zależy od dochodu, ustalonego zgodnie z zasadami określonymi w §7 i §8 oraz z zastosowaniem Tabeli nr 1, stanowiącej załącznik nr 2, a także z uwzględnieniem nw. postanowień §11.

3. Warunkiem otrzymania dofinansowania do wypoczynku dzieci, o którym mowa w pkt. 1, jest złożenie wniosku o przyznanie dofinansowania oraz pozostałych wymaganych dokumentów. Współmałżonkowie zatrudnieni w Spółce korzystają z dofinansowania do wypoczynku dzieci tylko z tytułu zatrudnienia jednego z nich.

4. Dofinansowanie do wypoczynku może zostać przyznane rodzicom dla uprawnionego dziecka w łącznej wysokości nie przekraczającej w roku kalendarzowym:

cd. na str.4



dokończenie ze str. 3 **Regulamin ZFŚS**

a) 30 dni z uwzględnieniem wszystkich form zorganizowanego wypoczynku dzieci ujętych w pkt. 1 ppkt a) i b),

b) 50 dni z uwzględnieniem wszystkich form zorganizowanego wypoczynku dzieci ujętych w pkt. 1 ppkt c).

5. Osoba uprawniona zobowiązana jest pokryć co najmniej 10 % kosztów skierowań do określonego limitu 30 dni, z wyłączeniem przypadków, o których mowa w pkt. 11. W drodze wyjątku, w uzasadnionych przypadkach na wniosek TKŚS, GKŚS może zwiększyć dofinansowanie do 99%.

6. Wysokość dofinansowania ustalona będzie zgodnie z postanowieniami, o których mowa w pkt. 2, z uwzględnieniem wystawionego przez organizatora wypoczynku dokumentu (Faktura VAT, Faktura Proforma-potwierdzona Fakturą, rachunek uproszczony, itp.) z wyliczoną kwotą do zapłaty.

7. Kwota dofinansowania będzie przekazywana przelewem na konto organizatora. W wyjątkowych przypadkach np. gdy pracownik wcześniej dokonał wpłaty na konto organizatora, kwota dofinansowania może być wypłacona pracownikowi na jego rachunek oszczędnościowo- rozliczeniowy (ROR) lub w kasie, pod warunkiem przedstawienia wiarygodnego dokumentu potwierdzającego pobyt dziecka na wypoczynku, z uwzględnieniem pkt. 6.

8. Rodzic uprawnionego dziecka ma obowiązek przedstawienia obsługującemu Fundusz dokumentów potwierdzających pobyt dziecka na wypoczynku. W przypadku nie dostarczenia dokumentów - w terminie do 30 dni kalendarzowych od zakończenia wypoczynku dziecka - rodzic dziecka zobowiązany jest do zwrotu kwoty dofinansowania, powiększonej o wyliczone odsetki w wysokości ustawowej.

Kolonie, obozy i zimowiska

9. Organizację wypoczynku, o którym mowa w pkt. 1. ppkt. a) pracodawca:

a) powierza obsługującemu Fundusz,

b) realizuje w formie refundacji, na podstawie dowodów wpłaty wystawionych przez podmioty uprawnione do prowadzenia działalności w zakresie organizacji wypoczynku dzieci i młodzieży, zgodnie z przepisami powszechnie obowiązującymi w tym zakresie.

10. Uprawnione do otrzymania dofinansowania do zorganizowanego wypoczynku, o którym mowa w pkt. 1 ppkt a), są:

a) uczące się dzieci pracowników oraz osób o których mowa w § 10 pkt. 1, ppkt c) oraz w pkt. 2 ppkt. d), od szkoły podstawowej do 20 roku życia (liczy się rok kalendarzowy),

b) dzieci, w stosunku do których orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności, do 20 roku życia (liczy się rok kalendarzowy).

11. Dzieci pracowników zmarłych na skutek wypadku przy pracy lub wypadku zrównanego z wypadkiem przy pracy, zmarłych na skutek choroby zawodowej, korzystają z wypoczynku, o którym mowa w pkt. 1 ppkt. a) z 1% odpłatnością.

Wypoczynek dzieci tzw. śródroczny - „zielone szkoły”, zorganizowane w oparciu o Rozporządzenie Ministra Edukacji Naro

13. Dofinansowanie do wypoczynku o profilu specjalistycznym dokonywane będzie dla uprawnionych dzieci w stosunku do których orzeczono:

a) znaczny stopień niepełnosprawności - bez względu na wiek,

b) inny stopień niepełnosprawności (w tym dzieci do 16 roku życia zaliczone do osób niepełnosprawnych) - do 25 roku życia (liczy się rok urodzenia),

pod warunkiem dołączenia do wniosku niezbędnych dokumentów, w tym orzeczenia o niepełnosprawności, skierowania wystawionego przez lekarza lub specjalistyczną placówkę lecznictwa zamkniętego i po akceptacji TKŚS.

14. W przypadku wypoczynku, o którym mowa w pkt. 13 powyżej, wysokość dofinansowania, ustalonego zgodnie z postanowieniami zawartymi w pkt. 2, może zostać zwiększona o dodatkowe dofinansowanie w wysokości do 200 zł, z zachowaniem zasady, o której mowa w pkt. 5. W przypadkach szczególnych TKŚS może ustalić dodatkowe dofinansowanie uwzględniając koszt skierowania.

15. W przypadku zalecenia lekarskiego (potwierzonego wystawionym wnioskiem) dotyczącego konieczności zabezpieczenia bezpośredniej opieki nad dzieckiem w czasie pobytu na wypoczynku specjalistycznym, może być przyznane dofinansowanie dla jednego opiekuna dziecka. Wysokość tego dofinansowania będzie ustalona przez TKŚS uwzględniając koszt skierowania z zastosowaniem zapisów Tabeli nr 1, stanowiącej załącznik nr 1.

**Nagroda dla spółki KOLPREM Sp. z o.o.**

Spółka KOLPREM Sp. z o.o. otrzymała nagrodę w ramach finału I konkursu „Kultura bezpieczeństwa w transporcie kolejowym”. Były to nagrody dla promujących bezpieczeństwo na kolei.

Prezes Urzędu Transportu Kolejowego Ignacy Góra oraz wiceminister infrastruktury i budownictwa Andrzej Bittel wręczyli wyróżnienia i nagrody w konkursie „Kultura bezpieczeństwa w transporcie kolejowym”. Kapituła konkursu nagrodziła przedsiębiorstwa kolejowe wprowadzające rozwiązania promujące bezpieczeństwo. Kapituła Konkursu wybrała czterech laureatów I edycji. Nagrodzeni zostali:

Przedsiębiorstwo Usług Kolejowych Kolprem sp. z o.o. za kompleksowe rozwiązanie systemowe oparte na trzech punktach - skutecznym i silnym przywództwie oraz zaangażowaniu kierownictwa wszystkich szczebli, zaangażowaniu pracowników przejawiającemu się ich konstruktywnym udziałem w działaniach na rzecz bezpieczeństwa oraz stałym monitorowaniu zgodności działań z założonymi celami.

(Pozostali trzej laureaci: PKP Linia Hutnicza Szerokotorowa sp. z o.o. ; PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. ; STK S.A. )

Cztery nagrodzone przedsiębiorstwa będą mogły przez rok posługiwać się złotym logotypem „Kultura bezpieczeństwa w transporcie kolejowym”. W konkursie brały udział 43 firmy kolejowe na ogólną liczbę ponad 90, które podpisały deklarację rozwoju kultury bezpieczeństwa.

Dla osób zainteresowanych więcej szczegółów na stronie internetowej : <http://www.utk.gov.pl/pl/aktualnosci/8134,Nagrody-dla-kolejarzy-bohaterow.html>

Wszystkim nagrodzonym, a zwłaszcza koleżankom i kolegom ze spółki KOLPREM składamy serdeczne gratulacje i życzymy dalszych sukcesów oraz bezpiecznej codziennej pracy.

Redakcja

**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.krh@poczta.fm, solidarosc@krhhts.pl www.krhhts.pl